የወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ

የመካከለኛና መሰረታዊ አመራር አሰያየም የዉስጥ

አሰራር መመሪያ ቁጥር 002/2014

ጥር 2014 ዓ.ም

ወላይታ ሶደ፣ ኢትዮጵያ

<u>የኮሚቴ አባላት</u>

1.	መ/ር ፍሰሀ ሰለሞን	ሰብሳቢ
2.	መ/ር ፈለቀ አሰፋ	ፀሐፊ
3.	መ/ር ሀርቆ ሀላላ	አባል
4.	ዶ/ር ጌታቸዉ ጌኖ	አባል
5.	መ/ር ደጉ መና	አባል
6.	ዶ/ር አመነ አበበ	አባል
7.	ዶ/ር ዋለ ተስፋዬ	አባል
8.	መ/ርት ፈቨን ተፈሪ	አባል
9.	መ/ር ሕዝቅኤል ባንብሬ	አባል
10.	መ/ር ታመነ ኤና	አባል

መግቢያ

የወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ጥራት ያለው ትምህርት፣ ምርምርና አዳዲስ የሥራ ፈጠራዎችን ለማቅረብ የማህበራዊ አገልግሎቶችን ለማስፋፋትና የማህበረሰብ ፍላጎቶችን ለማሟላት ከፍተኛ ሚና ያለው በመሆኑ፤

ዩኒቨርሲቲዉ ለሠራተኞች ምቹ የሆነ የስራ አከባቢና የኑሮ ሁኔታ ለመፍጠር የዉስጥ መልካም አስተዳደርን ማስፈን አስፈላጊ በመሆኑ፣

የዩኒቨርሲቲዉን ማህበረሰብ የሥራ ተነሳሽነት በመጨመርና ተቋማዊ ብቃትን በማሳደግ መልካም አስተዳደርን ለማስፈን የሚያስችል የመካከለኛና መሠረታዊ አመራር ቦታዎች አሰያየም ሥርዓት አቅምን ባማከለ ዉድድር ላይ ተመስርቶ እንዲሆን የሚፈቅድ አሳታፊ እና ግልጽ የሆነ አሰራር መዘርጋት በማስፈለጉ፤

በዩኒቨርሲቲዉ የመካከለኛና መሰረታዊ አመራር አሰያየም በችሎታ ላይ የተመሠረተ፣ ግልጽ እና አሳታፊ የዉድድር ሥርዓትን የተከተለ እንዲሆን ለማድረግ በተቋሙ ዉስጥ ለአካዳሚክ እና የምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ቴክኖሎጅ ሽግግር የኃላፊነት ሥራ ቦታዎች ተመልምለዉ ለሚመደቡ እና መልምለዉ ለሚመድቡ የዩኒቨርሲቲዉ ማናጅመንት፣ የኮሌጆች ወይም ትምህርት ቤቶች መማክርት፣ የትምህርት ክፍል መማክርት እና ለዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴዎች የአሰያየም ዓላማዎችን፣ ሥርዓቶችንና መስፈርቶችን ማዉጣት አስፈላጊ በመሆኑ፣

በሙያቸዉ የሰለጠኑ፣ ብቃትና ችሎታ ያላቸዉ እንዲሁም እምነት የሚጣልባቸዉን ግለሰቦች ወደ አመራርነት በማምጣት የዩኒቨርሲቲዉን የትምህርት ጥራትና ተገቢነት ለማሻሻልና ለማጎልበት እንድሁም በተቋሙ የምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ቴክኖሎጅ ሽግግር ወጥነት ያለዉ ሥርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ እና በቀድሞ መመሪያ ዉስጥ የነበሩ ክፍተቶች በሥራዉ ላይ ቅሬታ የፈጠሩ በመሆናቸዉ፤

የኢትዮጵያ ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የአመራሮችና አስተዳዳሪዎች አሰያየም ለመደንገግ በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በወጣ መመሪያ ቁጥር 002/2011 አንቀጽ 6.1(3 እና 4) መሠረት ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡

አንቀጽ 1፡ አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ የወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ የመካከለኛና መሰረታዊ አመራሮች ምልመላና አሰያየም የዉስጥ አሰራር መመሪያ ቁጥር 002/2014 ተብሎ ይጠቀሳል፡፡

አንቀጽ 2፡ ትርጉም

በዚህ መመሪያ ዉስጥ የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠዉ ካልሆነ በስተቀር፤

2.1. "**አስተዳደር**" ማለት የከፍተኛ ትምህርት ተቋማትን ዓላማዎች ለማሳካት የተቀመጡ ሂደቶችና ሥርዓቶች፣ መዋቅሮች፣ ፖሊሲዎች፣ ደንቦችና ሥነ ሥርዓቶች ናቸዉ፡፡ በተጨማርም በሥራ ክፍሎች መካከል ያለዉ በህግ የተደነገገ የሥራ ግንኙነት እና በአካዳሚክ አመራርና በሌሎች በአዋጅ ቁጥር 1152/2011 አንቀጽ 43/1 ስር የተዘረዘሩት ህጋዊ አካላት የሚሰጡ ዉሳኔዎችም የሚስተናገዱበት አሠራር ነዉ፡፡

2.2. "**የአመራር እና የአስተዳደር የሥራ መደቦች**" ማለት በአዋጅ ቁጥር 1152/2011 አንቀጽ 4/1/ ስር በተገለጹት የከፍተኛ ትምህርት ተቋም ዋነኛ ዓላማዎችን ተፈጻሚ ለማድረግ የተቀረጹ የሥራ መደቦች ናቸዉ፡፡

2.3. "**መካከለኛ አመራር**" ማለት ዳይሬክተሮች፣ የካምፓስ ዲኖች፣ የኢንስቲትዩት ዋና ኃላፊዎች፣ የኮሌጆች ወይም ትምህርት ቤቶች ዲኖች፣ እና ሌሎች በተመሳሳይ ኃላፊነት ቦታዎች ላይ የሚሰየሙ ኃላፊዎች ናቸዉ፡፡

2.4. "**መሰረታዊ አመራር**" ማለት የትምህርት ክፍል ኃላፊዎች፣ ተባባሪ ዲኖች፣ ምክትል ዲኖች፣ ተባባሪ ሬጅስተራር፣ ረዳት ሬጅስትራሮች፣ አስተባባሪዎች እና ሌሎች በተመሳሳይ ማዕረግ የሚሰየሙ ኃላፊዎች ናቸዉ፡፡

2.5. "**አካዳሚክ ማህበረሰብ**" ማለት በአዋጅ ቁጥር 1152/2011 አንቀጽ 2(1) ስር የተጠቀሱት ናቸው፡

2.6. "**የትምህርት ክፍል**" በአዋጅ ቁጥር 1152/2011 አንቀጽ 2(4) ስር የተዘረዘሩ ተቋማዊ ክፍሎች እና በወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ሴኔት ሌጅስሌሽን 2008 ዓ.ም ክፍል 10 ስር የተዘረዘሩ ናቸው፡፡

2.7. "**ዩኒቨርሲቲ**" ማለት ወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ማለት ነዉ፡፡

2.8. "**ፕሬዚዳንት**" ማለት የወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ፕሬዚዳንት ማለት ነዉ፡፡

2.9. "**ማነጅመንት**" ማለት የወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ማነጅመንት ማለት ነዉ፡፡

2.10. "**ማነጅመንት መማክርት**" ማለት በዩኒቨርሲቲዉ ሴኔት ሌጅስሌሽን 2008 ዓ.ም አንቀጽ 22 መሠረት የዩኒቨርሲቲዉ አጠቃላይ የአመራር ጉባኤ ማለት ነዉ፡፡

2.11. **"ኮሌጅ ወይም ትምህርት ቤት መማክርት"** ማለት በዩኒቨርሲቲዉ ሴኔት ሌጅስሌሽን 2008 ዓ.ም ክፍል 10 ስር በአንድ ኮሌጅ ወይም ትምህርት ቤት ስር ያሉ ትምህት ክፍሎች እና ሌሎች አስተባባሪዎች ጉባኤ ማለት ነዉ፡፡

2.12. **"ትምህርት ክፍል መማክርት"** ማለት በዩኒቨርሲቲዉ ሴኔት ሌጅስሌሽን 2008 ዓ.ም ክፍል 10 ስር በሚገኝ ትምህርት ክፍል ዉስጥ የሚገኙ መምህራን ጉባኤ ማለት ነዉ፡፡

2.13. **"መልማይ ኮሚቴ"** ማለት በዚህ ደንብ መሠረት የተቋቋመ የመካከለኛና መሰረታዊ አመራር ምልመላና አሰያየም ኮሚቴ ማለት ነዉ፡፡

2.14. በዚህ መመሪያ ዉስጥ በወንድ ፆታ የተገለጹ በሙሉ ለሴት ፆታም ያገለግላሉ፡፡

አንቀጽ 3፡ የተፈጻሚነት ወሰን

3.1. የዚህ መመሪያ ድንጋጌዎች ተጠሪነታቸው ለዩኒቨርሲቲዉ ፕሬዚዳንትና ምክትል ፕሬዚዳንቶች ስር ባሉ መካከለኛና መሰረታዊ አመራር ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

3.2. በአስተዳደር ዘርፍ ያሉ መካከለኛና መሰረታዊ አመራር ቦታዎች ምልመላና አሰያየም በሲቪል ሰርቪስ መመሪያ መሠረት ይፈጸማል፡፡

አንቀጽ 4፡ የመመሪያ ግብና ዓላማዎች

ይህ መመሪያ የዩኒቨርሲቲዉ፡-

4.1. የመካከለኛ እና መሰረታዊ አመራር ቦታዎችን ለመያዝ የሚያስፈልግ ብቃት፣ ክህሎት፣ ልምድና ባህርይ ያላቸው ተወዳዳሪና ብቁ የሆኑ ግለሰቦችን ተመልምለዉ እንዲሰየሙ ለማስቻል፤

4.2. የመካከለኛና መሰረታዊ አመራር ምልመላና አሰያየም በሙያ ብቃታቸው በውድድር እና ተፈላጊ ችሎታ ላይ የተመሠረተ እንዲሆን ለማድረግ፤

4.3. የዕጩ ተወዳዳርዎች ምልመላ እና ግምገማ ሂደት በግልጽ የሚታወቁ ደረጃዎችንና መመዘኛዎችን የያዘ፣ ፍትሃዊና ተዓማኒነት ያለዉ እንዲሆን ለማድረግ፤

4.4. ምልመላና አሰያየም ሥርዓቱ የማያሻማ፣ ወጥ እና ደረጃውን የጠበቀ እንዲሆንና ከሙስናና ብልሹ አሰራር የጸዳ እንዲሆን ለማድረግ፤

4.5. የምልመላና አሰያየም ሥርዓት በእኩልነትና በህብረ ብሄራዊነት ላይ የተመሠረተ፣ የጾታ፣ የልዩ ፍላጎትና የሙያ ስብጥርን ያለመ ሆኖ እንዲሰራ ለማድረግ ነው፡፡

አንቀጽ 5፡ የዩኒቨርሲቲ መካከለኛና መሰረታዊ አመራሮች አሰያየም

አጠቃላይ መርሆዎች

5.1. በዩኒቨርሲቲዉ መካከለኛና መሰረታዊ አመራር ምልመላና አሰያየም ግልጽና አሳታፊ በሆነ የውድድር ሂደት ተመስርቶ ይፈጸማል፡፡

5.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተጠቀሰው እንዳለ ሆኖ በሁሉም መካከለኛና መሰረታዊ አመራር ዕርከኖች ሴቶችንና አካል ጉዳተኞች ወደ አመራርነት እንዲመጡ ያበረታታሉ፡፡

አንቀጽ 6፡ የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴዎችን ማቋቋም

6.1. በዩኒቨርሲቲዉ መካከለኛ አመራር ለመምረጥና ለመሰየም ሰባት እና ለመሰረታዊ አመራር አምስት አባላት ያሉት የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ ይኖረዋል፡፡

አንቀጽ 7፡ መካከለኛ አመራር አሰያየምን በተመለከተ

7.1. ዳይሬክተሮች

የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባላት ብዛት ሰባት ሆኖ አወቃቀሩ፡-

1) ከፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
2) ጉዳዩ ከሚመለከተዉ ምክትል ፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
3) ከልዩ ፍላጎት ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ፣
4) የሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ፣
5) ከተማሪዎች ህብረት አንድ ተወካይ፣
6) አንድ የመምህራን ተወካይ፣
7) ከሰዉ ሀብት ልማት ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ ያሉበት ይሆናል፡፡

7.2. ካምፓስ ዲኖች

የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባላት ብዛት ሰባት ሆኖ አወቃቀሩ፡-

1) ከፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
2) ጉዳዩ ከሚመለከተዉ ምክትል ፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
3) ከካምፓሱ ልዩ ፍላጎት ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ፤
4) ከካምፓሱ ሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ፣
5) ከካምፓሱ ተማሪዎች ህብረት አንድ ተወካይ፣
6) ከካምፓሱ አንድ የመምህራን ተወካይ፣

7) ከካምፓሱ ሰዉ ሀብት ልማት ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ ያለበት ይሆናል፡፡

7.3. ኮሌጅ ወይም ትምህርት ቤት ዲኖች

የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባላት ብዛት ሰባት ሆኖ አወቃቀሩ፡ -

1) ከፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
2) አካዳሚክ ጉዳዮች ምክትል ፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
3) ከካምፓሱ ልዩ ፍላጎት ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ፤
4) ከካምፓሱ ሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ዳይሬክቶሬት አንድ ተወካይ፣
5) ከኮሌጁ ወይም ከትምህርት ቤቱ ተማሪዎች ህብረት አንድ ተወካይ፣
6) ከኮሌጁ ወይም ከትምህርት ቤቱ አንድ የመምህራን ተወካይ፣
7) ከኮሌጁ ወይም ከትምህርት ቤቱ መማከርት አንድ ተወካይ ያለበት ይሆናል፡፡

አንቀጽ 8፡ መሰረታዊ አመራር አሰያየምን በተመለከተ

1.1.ምክትል ዲን እና ተባባሪ ዲን

የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባላት ብዛት አምስት ሆኖ አወቃቀሩ፡-

1) ከአካዳሚክ ጉዳዮች ምክትል ፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
2) ከሥርዓተ ፆታ አንድ ተወካይ፣
3) ከኮሌጁ ወይም ከትምህርት ቤቱ አንድ የመምህራን ተወካይ፣
4) የኮሌጁ ወይም የትምህርት ቤቱ አንድ የዲን ተወካይ፣
5) የኮሌጁ ወይም የትምህርት ቤቱ አንድ የተማሪዎች ተወካይ ሆኖ እንደ አስፈላጊነቱ የልዩ ፍላጎት ጉዳይ ሲኖር ከዳይሬክቶሬቱ አንድ ሰዉ ይወከላል፡፡

1.2. የትምህርት ክፍል ኃላፊ

የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባላት ብዛት አምስት ሆኖ አወቃቀሩ፡-

1) ከአካዳሚክ ጉዳዮች ምክትል ፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
2) ከሥርዓተ ፆታ አንድ ተወካይ፣
3) ከትምህርት ክፍሉ አንድ የመምህራን ተወካይ፣
4) የኮሌጁ ወይም የትምህርት ቤቱ አንድ የዲን ተወካይ፣
5) የኮሌጁ ወይም የትምህርት ቤቱ አንድ የተማሪዎች ተወካይ ሆኖ እንደ አስፈላጊነቱ የልዩ ፍላጎት ጉዳይ ሲኖር ከዳይሬክቶሬቱ አንድ ሰዉ ይወከላል፡፡

1.3. የኮሌጅ ወይም የትምህርት ቤት አስተባባሪዎች

የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባላት ብዛት አምስት ሆኖ አወቃቀሩ፡-

1) ከአካዳሚክ ጉዳዮች ምክትል ፕሬዚዳንት ጽ/ቤት አንድ ተወካይ፣
2) ከሥርዓተ ፆታ አንድ ተወካይ፣
3) ከኮሌጁ ወይም ከትምህርት ቤቱ አንድ የመምህራን ተወካይ፣
4) የኮሌጁ ወይም የትምህርት ቤቱ አንድ የዲን ተወካይ፣
5) የኮሌጁ ወይም የትምህርት ቤቱ አንድ የተማሪዎች ተወካይ ሆኖ እንደ አስፈላጊነቱ የልዩ ፍላጎት ጉዳይ ሲኖር ከዳይሬክቶሬቱ አንድ ሰዉ ይወከላል፡፡

1.4. በሥራ ላይ ያለ ዳይሬክተር/ዲን በመልማይና ምርጫ ኮሚቴዉ ሥራ ዉስጥ ጣልቃ አይገባም፡፡

1.5. የኮሚቴ አባላት የተሻለ ሥነ-ምግባርና ትምህርት ዝግጅት ያላቸዉ ሆነዉ ስለክፍት የስራ መደብ ሥራ ሁኔታ ወይም ባህርይ ግንዛቤ ያላቸው ሊሆኑ ይገባል፡፡

1.6. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 8.5 ከተጠቀሰው በተጨማሪ በዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴነት የሚወከሉ ሰዎች የሚከተሉትን መስፈርቶች የሚያሟሉ መሆን አለባቸዉ፡፡

ሀ) የዕጩ መፈለግ ሥራውን ጊዜ ሰጥተውና ጠንክረው ለመስራት ፈቃደኛ የሆኑ፤
ለ) ኃላፊነታቸውን በሙሉ ቁርጥኝነት፣ ፍትሃዊነትና ሃቀኝነት የሚወጡ፤
ሐ) ሚስጢርን የሚጠብቁና በሥነ-ምግባር የታነጹ መሆን አለባቸዉ፡፡

1.7. የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባል ውድድር ለሚካሄድበት የኃላፊነት ቦታ በዕጩነት ቀርቦ የሚወዳደር ከሆነ በመልማይ ኮሚቴነት መመረጥ የለበትም፡፡

1.8. የኮሚቴዉ ሰብሳቢ የኃላፊነት ቦታዉ የሚመለከተዉ መደብ የበላይ ኃላፊ (ማለትም ፕሬዚዳንት፣ ም/ፕሬዚዳንት፣ ዳይሬክተር፣ ዲን) የሚወክለዉ ተወካይ ሲሆን ፀሐፊ በኮሚቴዉ ስምምነት ይመረጣል፡፡

አንቀጽ 9፡ የምልመላ እና ምርጫ ኮሚቴዎች ተግባርና ግዴታ

9.1. የምልመላ እና ምርጫ ኮሚቴ ሰብሳቢ እና ፀሐፊ ስብሰባዎችን የሚያዘጋጁ ሲሆን የምልመላ፣ የማጣሪያ እና የምርጫ ሂደትን ጊዜ ሰሌዳ ጨምሮ የኮሚቴውን የአሰራር ዘዴዎች ያዘጋጃሉ፡፡

9.2. ምልመላ እና ምርጫ ኮሚቴ የሚከተሉት ኃላፊነቶች ይኖሩታል፡፡

ሀ) የኃላፊነት ቦታ ጥሪዉን በዩኒቨርሲቲዉ /በኮሌጁ /በት/ቤቱ ማስታወቂያ ቦርድ ላይ እና እንደ አስፈላጊነቱ በሌሎች ግልጽ በሆኑ ቦታዎች ላይ የመለጠፍ፤

ለ) ማስታወቂያ ለወጣበት ሥራ መደብ ተወዳዳሪዎች እንዲያመለክቱ የማበረታታት፤

ሐ) ማስታወቂያ ለወጣበት የሥራ መደብ ላይ በተወዳዳሩ አመልካቾች የሚቀርቡ ማስረጃዎችን (ለምሳሌ፡- ማመልከቻዎችን፣ የትምህርት ማስረጃዎችን፣ የሥራ ልምዶች እና የምስክር ወረቀቶችን፣ ወዘተ) ተቀብሎ በአግባቡ መዝግቦ የመያዝ፤

መ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8 ስር በተቀመጠው መስፈርት መሠረት ተወዳዳሪዎች ያቀረቡትን ማስረጃ ገምግሞ ዉጤት የማሳወቅ፤

ሠ) ለተወዳዳሪዎች ከስትራቴጂክ ዕቅድ ግምገማ በፊት ያለዉን ዉጤት ግልጽ በሆነ ማስታወቂያ ቦርድ ላይ የመለጠፍ፤

ረ) እንደየተወዳዳሪዎች ብዛት በዉጤታቸዉ ደረጃ መሠረት ከ1-5 ድረስ ያሉትን ተወዳዳሪዎች ለስትራቴጂክ ዕቅድ ገለጻ እንዲቀርቡ በማስታወቂያ የመጥራት እና ለሚመለከተዉ አካል የማሳወቅ፤

ሰ) ከስትራቴጂክ ዕቅድ ገለጻ በፊት ባለዉ ዉጤት ላይ ተወዳዳሪዎች ቅሬታ ሊኖራቸዉ ስለሚችል የቅሬታ ማቅረቢያ ጊዜ እስከ ሶስት ቀን በመስጠት የሚቀርቡ ቅሬታዎች ካሉ በመመሪያዉ መሠረት በመፈተሽ የማስተካከል፤

ሸ) ማስታወቂያ ለወጣበት ሥራ መደብ ተወዳዳሪዎች ስትራቴጂክ ዕቅድ እንዲያቀርቡ ሁኔታዎችን የማመቻቸት፤

ቀ) የምርጫ ሂደቱን የመምራት፣ የማስተባበር፣ የመቆጣጠር፤

በ) የዕጩ ተወዳዳሪዎችን ውጤት መግለጫና ስም ዝርዝራቸውን ባገኙት ውጤት መሠረት ደረጃቸዉን በማስታወቂያ ቦርድ ላይ በመለጠፍ የማሳወቅ፤

ተ) የአጠቃላይ ምርጫ ውጤት ከመቶ በመደመር ለሚመለከተዉ የበላይ ኃላፊ ወይም የማቅረብ ግዴታ አለባቸዉ፡፡

አንቀጽ 10፡ የአሰያየም ሂደት

10.1. ተጠሪነታቸዉ ለፕሬዚዳንት የሆኑ ካምፓስ ዲኖች፣ ዳይሬክቶሬቶችና በስሩ ያሉ ኦፊሰሮች እና ሌሎች ተመሳሳይ ደረጃ ያላቸዉ አመራሮች መልማይና ምርጫ ኮሚቴዉ በሚያቀርበዉ የዉድድር ዉጤት መሠረት 1ኛ የወጣዉን ፕሬዚዳንቱ በቀጥታ ይሰይማል፡፡

10.2. ተጠሪነታቸዉ ለምክትል ፕሬዚዳንቶች የሆኑ ዳይሬክተሮች፣ ዲኖች እና በስሩ ያሉ ኦፊሰሮች እና ሌሎች ተመሳሳይ ደረጃ ያላቸዉ አመራሮች መልማይና

ምርጫ ኮሚቴው በሚያቀርበው የውድድር ውጤት መሠረት 1ኛ የወጣውን የሚመለከተው ምክትል ፕሬዚዳንት በቀጥታ ይሰይማል፡፡

10.3. በኮሌጅ ወይም ትምህርት ቤት ደረጃ ተወዳድረው የሚሰየሙ አስተባባሪዎችን መልማይና ምርጫ ኮሚቴው በሚያቀርበው የውድድር ውጤት መሠረት 1ኛ የወጣ በሚመለከተው በኮሌጅ ወይም በትምህርት ቤት ዲኑ በቀጥታ ይሰየማል፡፡

አንቀጽ 11፡ የመካከለኛና መሰረታዊ አመራሮች ምርጫና አሰያየም መመልመያ መስፈርቶች

11.1. ማንኛውም ተወዳዳሪ ለውድድሩ ሲያመለክት ይጠቅመኛል የሚላቸውን ሁሉን መረጃዎችንና ማስረጃዎችን አንድ ላይ ማስገባት አለበት፡፡

11.2. ማስታወቂያ የወጣበት ጊዜ ካለቀ በኃላ የትኛዉም ዓይነት መረጃም ሆነ ማስረጃ ማቅረብ አይቻልም፡፡

11.3. የምልመላ ኮሚቴ የዕጩ ተወዳዳሪዉን ሰነድ መረጃዎችን አጣርቶ ባሳወቀ (በለጠፈ) እስከ ሦስት (3) ቀናት ዉስጥ ቅሬታ ያለው ዕጩ ተወዳዳሪ ቅሬታዉን ለኮሚቴው ማቅረብ ይችላል፡፡

11.4. የምልመላ ኮሚቴ የዕጩ ተወዳዳሪዉን አጠቃላይ ዉጤት አጣርቶ ባሳወቀ (በለጠፈ) እስከ ሦስት (3) የሥራ ቀናት ብቻ በአጠቃላይ ዉጤቱ ላይ ቅሬታ ያለው ዕጩ ተወዳዳሪ ቅሬታዉን ለሚመለከተው የበላይ ኃላፊ ማቅረብ ይችላል፡፡

11.5. አንድ ተወዳዳሪ ተወዳድሮ ባሸነፈበት ቦታ ቢያንስ 6 ወር ሳያገለግል በሌላ የኃለፊነት ቦታ ላይ መወዳደር አይችልም፡፡

አንቀጽ 12፡ የመካከለኛ አመራር

12.1. መርህ

12.1.1. ማንኛውም ተወዳዳሪ በዚሁ የኃላፊነት ቦታ ለመወዳደር በዩኒቨርሲቲው ቢያንስ 2 ዓመት ያገለገለና ለቦታው በሚወዳደርበት ወቅት ሙሉ ጊዜዉን በሥራ ላይ ያለ መሆን አለበት፡፡ ነገር ግን በልዩ ሁኔታ የነባር መምህራን እጥረት ባለባቸው ክፍሎች በዩኒቨርሲቲው ሁለት ዓመት ያገለገለ ዕጩ ተወዳዳሪ ቁጥር ከሦስት (3) በታች ሲሆን ከ2 ዓመት ዝቅ ልል ይችላል፡፡

12.2. የስራ ልምድ (15%)

12.2.1. በሥራ ላይ ሆኖ ለተማረ መምህር ትምህርቱን ሲጨርስ ያገለገለበት አገልግሎት ሙሉ የሚያዝ ሲሆን ሥራ ላይ ሳይሆን ትምህርቱን ለተከታተለ

መምህር ትምህርቱን ጨርሶ ሲመለስ ትምህርት ላይ የቆየበት ጊዜ ሥራ ልምድ ሆኖ አይያዝም፡፡

ሀ) በዩኒቨርሲቲያችን እንዲሁም በሌላ የመንግስት ዩኒቨርሲቲ የማስተማር ሥራ ያገለገለበት አንድ ዓመት 1.5 ነጥብ ዋጋ ሲኖር 10 ዓመትና ከዚያ በላይ ያገለገለ ሙሉ ነጥብ (15%) ያገኛል፤

ለ) በመንግስት መምህራን ኮሌጅ፣ ቴክኒክና ሙያ ኮሌጅ እና ተመሳሳይ ደረጃ ባላቸው የመንግስት የትምህርት ተቋማት ያገለገለበት አንድ ዓመት 0.75 ነጥብ ያገኛል፡፡

12.3. አካዳሚክ ማዕረግ እና ደረጃ (40%)

12.3.1. ለክቸረር -- 20%

12.3.2. 2ኛ ዲግሪ/ዲ.ቪ.ኤም/ጠቅላላ ሐኪም እና ረዳት ፕሮፌሰር --------- 25%

12.3.3. 2ኛ ዲግሪ/ዲ.ቪ.ኤም/ጠቅላላ ሐኪም እና ተባባሪ ፕሮፌሰር --------- 30%

12.3.4. 3ኛ ዲግሪ/ስፔሻሊቲ/ሰብ ስፔሻሊቲ ደረጃ እና ረዳት ፕሮፌሰር ---- 30%

12.3.5. 3ኛ ዲግሪ/ስፔሻሊቲ/ሰብ ስፔሻሊቲ ደረጃ እና ተባባሪ ፕሮፌሰር --- 35%

12.3.6. 3ኛ ዲግሪ/ስፔሻሊቲ/ሰብ ስፔሻሊቲ ደረጃ እና ፕሮፌሰር ------------ 40%

12.4. የሥራ አፈጻጸም (5%)

12.4.1. በመርህ ደረጃ ዕጩ ተወዳዳሪ የሥራ አፈፃፀም ውጤት የሚያገኘው የሁለት ዓመት (4 ሴሚስተር) ተከታታይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ሲያቀርብ ነው፡፡

12.4.2. የዚህ ንዑስ አንቀጽ 12.4.1 ቢኖርም በሕግ አግባብ (ለምሳሌ፡- በወሊድ፣ በህመም፣ በዩኒቨርሲቲው ፈቃድ/ዕውቅና ለአጭር ጊዜ ሥልጠና ከአንድ ሴሚስተር ላልበለጠ ጊዜ በመሄድ፣ ወዘተ) ሥራ ላይ ያልነበረ ከሆነ ወደ ሥራው ከተመለሰ በኋላ ለውድድር የሚያቀርበው የሥራ አፈጻጸም ተከታታይ ሁለት ዓመት (4 ሴሚስተር) ካልሞላ ወይም ከለሌው ለቀሪው ወይም ሙሉ በሙሉ በፈቃድ ከመውጣቱ በፊት ያሉትን የመጨረሻዎቹን ተከታታይ የሥራ አፈጻጸሞችን አቅርቦ መወዳደር ይችላል፡፡

12.4.3. ለትምህርት የተላከ ወይም የዕረፍት ፈቃድ (sabbatical leave) የወጣ መምህር ወደ ሥራ ከተመለሰ በኋላ ሲወዳደር ከትምህርት ወይም ከዕረፍት ፈቃድ (sabbatical leave) በኋላ የሚያቀርባቸው የሥራ አፈጻጸም ተከታታይ ሁለት ዓመት (4 ሴሚስተር) ካልሞላ ወይም ከለሌው ለቀሪው ወይም ሙሉ በሙሉ ለትምህርት ከመሄዱ ወይም የዕረፍት ፈቃድ (sabbatical leave)

ከመዉጣቱ በፊት ያሉትን የመጨረሻዎቹን ተከታታይ የሥራ አፈጻጸሞችን አቅርቦ መወዳደር ይችላል፡፡

12.5. የምርምር ዉጤቶች ህትመት (10%)

12.5.1. የቀድሞ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ከጥቅምት 04/2013 ዓ/ም ጀምሮ ተፈፃሚ ባደረገዉ የአካዳሚክ ሠራተኞች ደረጃ ዕድገት ስታንዳርድ መሰረት በአለም አቀፍ እና በኢትዮጵያ ትምህርት ሚኒስቴር ተቀባይነት ባገኙና በሂደት ላይ ባሉ የአካደሚክ ሥራዎች አታሚ ተቋማት የታተመ የምርምር ህትመት ሥራ ዕጩ ተወዳዳሪዉ አቅርቦ መወዳደር የሚችል ሲሆን

12.5.2. በቀድሞ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር እዉቅና በተሰጣቸዉ ዓለም አቀፍ መረጃ ቋቶች በተመዘገበ አታሚ ተቋማት የታተመ የህትመት ዉጤት ሥራ ከጥቅምት 04/2013 ዓ/ም በፊትም ሆነ በኋላ 2 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.5.3. በሀገር አቀፍ አታሚ ተቋማት የታተመ ህትመት ሆኖ እዉቅና ያገኘና እምፓክት ፋክተር ያለዉ ከሆነ እያንዳንዱ የህትመት ዉጤት ሥራ 2 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.5.4. በሀገር አቀፍ አታሚ ተቋማት የታተመ ህትመት ሆኖ እዉቅና ያገኘና እምፓክት ፋክተር የሌለዉ ከሆነ እያንዳንዱ የህትመት ዉጤት ሥራ 1.5 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.5.5. በሀገር አቀፍ አታሚ ተቋማት የታተመ ህትመት ሆኖ እዉቅና ያላገኙና በሂደት ላይ ያሉ ከሆነ እያንዳንዱ የህትመት ዉጤት ሥራ 0.5 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

13.1.1. የቀድሞ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ጥቅምት 04/2013 ዓ/ም የአካደሚክ ሰራተኞች የደረጀ እድገት ስታንዳርድ ካወጣበት ቀን በፊት የታተመ የምርምር ህትመት ሥራ ለዉድድር የሚያገለግል ሆኖ በተከታታይ ለ3 ዓመታት በቮልዩም 3 (volume III) እና ከዚያ በላይ በሆነ አታሚ ተቋማት (journal) የታተመ ህትመት ከሆነ አንድ ህትመት 2 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

13.1.2. በወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ጆርናል (Jouranl of science and inclusive development) የታተመ ህትመት ከሆነ አንድ ህትመት 1 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

ሀ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ ብቻዉን ባሳተመዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ህትመት 2 ነጥብ ሲኖረዉ 5 እና ከዚያ በላይ ያለዉ ሙሉ ነጥብ ያገኛል፡፡

ለ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ የመጀመሪያ አሳታሚ (first author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ሥራ 1.6 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

ሐ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ ኮርስፖንድንግ አሳታሚ (corresponding author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ሥራ 1.55 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

መ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ (ለ) እና (ሐ) ሥር የተገለጹት እንደተጠበቁ ሆኖ ኮረስፖንድንግ አሳታሚ (corresponding author) እንደ መጀመሪያ አሳታሚ (first author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ሥራ 1.6 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

ሠ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ አባል አሳታሚ (co-author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ ህትመት ሥራ 2 ነጥብ ለአጠቃላይ አሳታሚዎች ቁጥር እኩል ተካፍሎ ዉጤት ይሰጣል፡፡

ረ) ከ (ሀ-ሠ) ከተዘረዘሩት የተለያዩ አማራጭ ህትመት ሥራዎች ያለዉ ተወዳዳሪ ከአማራጮቹ በተሻለዉ በአንዱ ብቻ ተጠቃሚ የሚሆን ሲሆን አጠቃላይ ዉጤት ድምር ከ10 መብለጥ የለበትም፡፡

12.6. **የምርምርና ማህበረሰብ አገልግሎት ተሳትፎ** (5%)

12.6.1. በቺፍ ምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ተክኖሎጂ ሽግግር ዳይሬክተር ወይም በኮሌጅ /በት/ቤት ዲን አቅራቢነት በዩኒቨርሲቲዉ ምርምርና ማህበረሰብ አገልግሎት ምክትል ፕሬዚዳንት ወይም በምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ተክኖሎጂ ሽግግር ዳይሬክተር ማረጋገጫ የተሰጠባቸዉ የምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ተክኖሎጂ ሽግግር አገልግሎቶች ወይም ሙያዊ አገልግሎቶች እያንዳንዱ 1 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.6.2. አንድን የማህበረሰብ አገልግሎት ወይም የተክኖሎጂ ሽግግር ሥራ ጀምሮ ያላጠናቀቀ ተወዳዳሪ በፕሮጀክቱ የትግብራ ጊዜ ቆይታ ከላይ በንዑስ አንቀጽ 12.6.1 ሥር ከተዘረዘሩት ከሚመለከታቸው ኃላፊዎች ከአንዱ የሰራበትን ጊዜ የሚገልጽ ማረጋገጫ ሲያቀርብ አጠቃላይ ፕሮጀክቱ ከሚያስገኘው ነጥብ በአወዳዳሪው ኮሚቴ ተሰልቶ ነጥብ የሚሰጥ ሲሆን አጠቃላይ ዉጤት ከ5 መብለጥ የለበትም፡፡

12.7. በዩኒቨርሲቲዉ ጉዳዮች ንቁ ተሳትፎ (3%)

12.7.1. በዩኒቨርሲቲዉ፣ በዳይሬክቶሬት፣ በኮሌጅ፣ በትምህርት ቤት እና በትምህርት ክፍል ሥር ባሉ ቋሚና ጊዜያዊ ኮሚቴ ሥራዎች ላይ ያለዉ ተሳትፎ ከሚመለከተዉ አካል ማረጋገጫ ሲቀርብ ወይም እየሰራ መሆኑ ማርጋገጫ ሲቀርብ ለእያንዳንዱ ኮሚቴ ተሳትፎ አንድ ነጥብ የሚሰጥ ሲሆን 3 እና ከዚያ በላይ ያቀረበ ሙሉ ነጥብ ያገኛል፡፡

12.8. ሙያዊ ሥልጠና ምስክር ወረቀት (5%)

12.8.1. ከፍተኛ ዲፕሎማ (HDP = 3%)

12.8.2. የእንግልዘኛ ቋንቋ (ELIP = 2%)

12.9. የአመራርነት ልምድ (7%)

12.9.1. ለተመሳሳይ የአመራሪነት ቦታ በተከታታይ ከሁለት ዙር በላይ መወዳደር አይቻልም፡፡

12.9.2. በወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ በከፍተኛ፣ መካከለኛ ወይም መሰረታዊ አመራርነት ቦታ ላይ እያገለገለ ያለም ሆነ አገልግሎ የወረደ ለአንድ ዓመት 2 ነጥብ ያገኛል፡፡

12.9.3. በሌሎች መንግስት ዩኒቨርሲቲዎች በከፍተኛ፣ መካከለኛ ወይም መሰረታዊ አመራርነት ቦታ ላይ ያገለገለ ለአንድ ዓመት 1 ነጥብ ያገኛል፡፡

12.9.4. በመንግስት ኮሌጆች በመሰረታዊ አመራርነት እና ከዚያ በላይ ኃላፊነት ቦታ ላይ ያገለገለ ለአንድ ዓመት 0.5 ነጥብ ያገኛል፡፡

12.10. ስትራቴጂክ ዕቅድ ዝግጅት እና ገለጻ (10%)

12.10.1. የዲን ምርጫ ዉድድር ስትራቴጂክ ዕቅድ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7.3 መሠረት በተዋቀረ ኮሚቴ አባላት እና የኮሌጅ ወይም የትምህርት ቤት መማክርት ይገመግማሉ፡፡ የኮሌጅ ወይም የትምህርት ቤት መማክርት አባል በጎደለበት የየትምህርት ክፍሉ ተወካይ እና ኮሚቴዉ ይገመግማል፡፡

12.10.2. የዳይሬክተር ምርጫ ዉድድር ስትራቴጂክ ዕቅድ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 7.1 መሠረት የተዋቀሩ ኮሚቴ አባላትና የዩኒቨርሲቲዉ ሴኔት ይገመግማሉ፡፡

አንቀጽ 13፡ መሰረታዊ አመራር

13.2. መርህ

13.2.1. ማንኛውም ተወዳዳሪ በዚሁ የኃላፊነት ቦታ ለመወዳደር በዩኒቨርሲቲዉ ቢያንስ 2 ዓመት ያገለገለና ለቦታዉ በሚወዳደርበት ወቅት ሙሉ ጊዜዉን

በሥራ ላይ ያለ መሆን አለበት፡፡ ነገር ግን በልዩ ሁኔታ የነባር መምህራን እጥረት ባለባቸው ክፍሎች በዩኒቨርሲቲው ሁለት ዓመት ያገለገለ ዕጩ ተወዳዳሪ ቁጥር ከሦስት (3) በታች ሲሆን ከ2 ዓመት ዝቅ ልል ይችላል፡፡

13.3. የስራ ልምድ (15%)

13.3.1. በሥራ ላይ ሆኖ ለተማረ መምህር ትምህርቱን ሲጨርስ ያገለገለበት አገልግሎት ሙሉ የሚያዝ ሲሆን ሥራ ላይ ሳይሆን ትምህርቱን ለተከታተለ መምህር ትምህርቱን ጨርሶ ሲመለስ ትምህርት ላይ የቆየበት ጊዜ ሥራ ልምድ ሆኖ አይያዝም፡፡

ሀ) በዩኒቨርሲቲያችን እንዲሁም በሌላ የመንግስት ዩኒቨርሲቲ የማስተማር ሥራ ያገለገለበት አንድ ዓመት 1.5 ነጥብ ዋጋ ሲኖር 10 ዓመትና ከዚያ በላይ ያገለገለ ሙሉ ነጥብ (15%) ያገኛል፤

ለ) በመንግስት መምህራን ኮሌጅ፣ ቴክኒክና ሙያ ኮሌጅ እና ተመሳሳይ ደረጃ ባላቸው የመንግሥት የትምህርት ተቋማት ያገለገለበት አንድ ዓመት 0.75 ነጥብ ያገኛል፡፡

13.4. አካዳሚክ ማዕረግ እና ደረጃ (40%)

13.4.1. ለክቸረር -- 20%

13.4.2. 2ኛ ዲግሪ/ዲ.ቪ.ኤም/ጠቅላላ ሐኪም እና ረዳት ፕሮፌሰር ---------- 25%

13.4.3. 2ኛ ዲግሪ/ዲ.ቪ.ኤም/ጠቅላላ ሐኪም እና ተባባሪ ፕሮፌሰር --------- 30%

13.4.4. 3ኛ ዲግሪ/ስፔሻሊቲ/ሰብ ስፔሻሊቲ ደረጀ እና ረዳት ፕሮፌሰር ---- 30%

13.4.5. 3ኛ ዲግሪ/ስፔሻሊቲ/ሰብ ስፔሻሊቲ ደረጃ እና ተባባሪ ፕሮፌሰር --- 35%

13.4.6. 3ኛ ዲግሪ/ስፔሻሊቲ/ሰብ ስፔሻሊቲ ደረጃ እና ፕሮፌሰር ------------ 40%

13.5. የሥራ አፈጻጸም (5%)

13.5.1. በመርሀ ደረጃ ዕጩ ተወዳዳሪ የሥራ አፈፃፀም ውጤት የሚያገኘው የሁለት ዓመት (4 ሴሚስተር) ተከታታይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ሲያቀርብ ነው፡፡

13.5.2. የዚህ ንዑስ አንቀጽ 12.4.1 ቢኖርም በሕግ አግባብ (ለምሳሌ፡- በወሊድ፣ በህመም፣ በዩኒቨርሲቲው ፈቃድ/ዕውቅና ለአጭር ጊዜ ሥልጠና ከአንድ ሴሚስተር ላልበለጠ ጊዜ በመሄድ፣ ወዘተ) ሥራ ላይ ያልነበረ ከሆነ ወደ ሥራው ከተመለሰ በኋላ ለውድድር የሚያቀርበው የሥራ አፈጻጸም ተከታታይ ሁለት ዓመት (4 ሴሚስተር) ካልሞላ ወይም ከለሌው ለቀሪው ወይም ሙሉ

በሙሉ በፈቃድ ከመዉጣቱ በፊት ያሉትን የመጨረሻዎቹን ተከታታይ የሥራ አፈጻጸሞችን አቅርቦ መወዳደር ይችላል፡፡

13.5.3. ለትምህርት የተላከ ወይም የዕረፍት ፈቃድ (sabbatical leave) የወጣ መምህር ወደ ሥራ ከተመለሰ በኋላ ሲወዳደር ከትምህርት ወይም ከዕረፍት ፈቃድ (sabbatical leave) በኋላ የሚያቀርባቸው የሥራ አፈጻጸም ተከታታይ ሁለት ዓመት (4 ሴሚስተር) ካልሞላ ወይም ከለሌው ለቀሪው ወይም ሙሉ በሙሉ ለትምህርት ከመሄዱ ወይም የዕረፍት ፈቃድ (sabbatical leave) ከመዉጣቱ በፊት ያሉትን የመጨረሻዎቹን ተከታታይ የሥራ አፈጻጸሞችን አቅርቦ መወዳደር ይችላል፡፡

13.6. የምርምር ዉጤቶች ህትመት (10%)

12.10.3. የቀድሞ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ከጥቅምት 04/2013 ዓ/ም ጀምሮ ተፈፃሚ ባደረገዉ የአካዳሚክ ሠራተኞች ደረጃ ዕድገት ስታንዳርድ መሰረት በአለም አቀፍ እና በኢትዮጵያ ትምህርት ሚኒስቴር ተቀባይነት ባገኙና በሂደት ላይ ባሉ የአካደሚክ ሥራዎች አታሚ ተቋማት የታተመ የምርምር ህትመት ሥራ ዕጩ ተወዳዳሪዉ አቅርቦ መወዳደር የሚችል ሲሆን

12.10.4. በቀድሞ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር እዉቅና በተሰጣቸዉ ዓለም አቀፍ መረጃ ቋቶች በተመዘገበ አታሚ ተቋማት የታተመ የህትመት ዉጤት ሥራ ከጥቅምት 04/2013 ዓ/ም በፊትም ሆነ በኋላ 2 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.10.5. በሀገር አቀፍ አታሚ ተቋማት የታተመ ህትመት ሆኖ እዉቅና ያገኘና እምፓክት ፋክተር ያለዉ ከሆነ እያንዳንዱ የህትመት ዉጤት ሥራ 2 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.10.6. በሀገር አቀፍ አታሚ ተቋማት የታተመ ህትመት ሆኖ እዉቅና ያገኘና እምፓክት ፋክተር የሌለዉ ከሆነ እያንዳንዱ የህትመት ዉጤት ሥራ 1.5 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

12.10.7. በሀገር አቀፍ አታሚ ተቋማት የታተመ ህትመት ሆኖ እዉቅና ያላገኙና በሂደት ላይ ያሉ ከሆነ እያንዳንዱ የህትመት ዉጤት ሥራ 0.5 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

13.6.1. የቀድሞ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ጥቅምት 04/2013 ዓ/ም የአካደሚክ ሰራተኞች የደረጀ እድገት ስታንዳርድ ካወጣበት ቀን በፊት የታተመ የምርምር ህትመት ሥራ ለዉድድር የሚያገለግል ሆኖ በተከታታይ

ለ3 ዓመታት በቮልዩም 3 (volume III) እና ከዚያ በላይ በሆነ አታሚ ተቋማት (journal) የታተመ ህትመት ከሆነ አንድ ህትመት 2 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

13.6.2. በወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ ጆርናል (Jouranl of science and inclusive development) የታተመ ህትመት ከሆነ አንድ ህትመት 1 ነጥብ ክብደት ይኖረዋል፡፡

ሀ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ ብቻዉን ባሳተመዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ህትመት 2 ነጥብ ሲኖረዉ 5 እና ከዚያ በላይ ያለዉ ሙሉ ነጥብ ያገኛል፡፡

ለ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ የመጀመሪያ አሳታሚ (first author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ሥራ 1.6 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

ሐ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ ኮርስፖንድንግ አሳታሚ (corresponding author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ሥራ 1.55 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

መ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ (ለ) እና (ሐ) ሥር የተገለጹት እንደተጠበቁ ሆኖ ኮረስፖንድንግ አሳታሚ (corresponding author) እንደ መጀመሪያ አሳታሚ (first author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ የምርምር ዉጤት ሥራ 1.6 ነጥብ ይኖረዋል፡፡

ሠ) ዕጩ ተወዳዳሪዉ አባል አሳታሚ (co-author) ሆኖ ባሳተማቸዉ በእያንዳንዱ ህትመት ሥራ 2 ነጥብ ለአጠቃላይ አሳታሚዎች ቁጥር እኩል ተካፍሎ ዉጤት ይሰጣል፡፡

ረ) ከ (ሀ-ሠ) ከተዘረዘሩት የተለያዩ አማራጭ ህትመት ሥራዎች ያለዉ ተወዳዳሪ ከአማራጮቹ በተሻለዉ በአንዱ ብቻ ተጠቃሚ የሚሆን ሲሆን አጠቃላይ ዉጤት ድምር ከ10 መብለጥ የለበትም፡፡

13.7. የምርምርና ማህበረሰብ አገልግሎት ተሳትፎ (5%)

13.7.1. በቺፍ ምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ተክኖሎጂ ሽግግር ዳይሬክተር ወይም በኮሌጅ /በት/ቤት ዲን አቅራቢነት በዩኒቨርሲቲዉ ምርምርና ማህበረሰብ አገልግሎት ምክትል ፕሬዚዳንት ወይም በምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ተክኖሎጂ ሽግግር ዳይሬክተር ማረጋገጫ የተሰጠባቸዉ የምርምር፣ ማህበረሰብ አገልግሎትና ተክኖሎጂ ሽግግር አገልግሎቶች ወይም ሙያዊ አገልግሎቶች እያንዳንዱ 1 ነጥብ ክብደት ይኖረል፡፡

13.7.2. አንድን የማህበረሰብ አገልግሎት ወይም የተክኖሎጂ ሽግግር ሥራ ጀምሮ ያላጠናቀቀ ተወዳዳሪ በፕሮጀክቱ የትግበራ ጊዜ ቆይታ ከላይ በንዑስ አንቀጽ 12.6.1 ሥር ከተዘረዘሩት ከሚመለከታቸው ኃላፊዎች ከአንዱ የሰራበትን ጊዜ የሚገልጽ ማረጋገጫ ሲያቀርብ አጠቃላይ ፕሮጀክቱ ከሚያስገኘው ነጥብ በአወዳዳሪው ኮሚቴ ተሰልቶ ነጥብ የሚሰጥ ሲሆን አጠቃላይ ዉጤት ከ5 መብለጥ የለበትም፡፡

13.8. በዩኒቨርሲቲዉ ጉዳዮች ንቁ ተሳትፎ (3%)

13.8.1. በዩኒቨርሲቲዉ፣ በዳይሬክቶሬት፣ በኮሌጅ፣ በትምህርት ቤት እና በትምህርት ክፍል ሥር ባሉ ቋሚና ጊዜያዊ ኮሚቴ ሥራዎች ላይ ያለዉ ተሳትፎ ከሚመለከተዉ አካል ማረጋገጫ ሲቀርብ ወይም እየሰራ መሆኑ ማርጋገጫ ሲቀርብ ለእያንዳንዱ ኮሚቴ ተሳትፎ አንድ ነጥብ የሚሰጥ ሲሆን 3 እና ከዚያ በላይ ያቀረበ ሙሉ ነጥብ ያገኛል፡፡

13.9. ሙያዊ ሥልጠና ምስክር ወረቀት (5%)

13.9.1. ከፍተኛ ዲፕሎማ (HDP = 3%)

13.9.2. የእንግልዘኛ ቋንቋ (ELIP = 2%)

13.10. የአመራርነት ልምድ (7%)

13.10.1. ለተመሳሳይ የአመራሪነት ቦታ በተከታታይ ከሁለት ዙር በላይ መወዳደር አይቻልም፡፡

13.10.2. በወላይታ ሶዶ ዩኒቨርሲቲ በከፍተኛ፣ መካከለኛ ወይም መሰረታዊ አመራርነት ቦታ ላይ እያገለገለ ያለም ሆነ አገልግሎ የወረደ ለአንድ ዓመት 2 ነጥብ ያገኛል፡፡

13.10.3. በሌሎች መንግስት ዩኒቨርሲቲዎች በከፍተኛ፣ መካከለኛ ወይም መሰረታዊ አመራርነት ቦታ ላይ ያገለገለ ለአንድ ዓመት 1 ነጥብ ያገኛል፡፡

13.10.4. በመንግስት ኮሌጆች በመሰረታዊ አመራርነት እና ከዚያ በላይ ኃላፊነት ቦታ ላይ ያገለገለ ለአንድ ዓመት 0.5 ነጥብ ያገኛል፡፡

13.11. ስትራቴጂክ ዕቅድ ዝግጅት እና ገለጻ (10%)

13.11.1. የምክትል ዲን፣ የተባባሪ ዲን፣ የትምህርት ክፍል ኃላፊ እና የኮሌጅ ወይም የትምህርት ቤት አስተባባሪዎች ምርጫ ዉድድር ስትራቴጂክ ዕቅድ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8 መሠረት በተዋቀረ ኮሚቴ አባላት እና የኮሌጅ ወይም የትምህርት ቤት መማክርት ይገመግማሉ፡፡ የኮሌጅ ወይም የትምህርት

ቤት መማክርት አባል በጎደለበት የየትምህርት ክፍሉ ተወካይ እና ኮሚቴዉ ይገመግማል፡፡

አንቀጽ 14፡ የማበረታቻ ነጥቦች

14.1. በመካከለኛም ሆነ በመሰረታዊ አመራርነት ዉድድር ላይ ለሴት ተወዳዳሪዎች ማበረታቻ 7 ነጥብ ይሰጣል፡፡

14.2. በመካከለኛም ሆነ በመሰረታዊ አመራርነት ዉድድር ላይ ለአካል ጉዳተኞች ማበረታቻ 10 ነጥብ ይሰጣል፡፡

14.3. በንዑስ አንቀጽ 14.1 እና 14.2 መሠረት በሚሰጡ ማበረታቻ ነጥቦች ዉጤት የሚያገኝ ተወዳዳሪ ከሁለቱ በተሻለዉ በአንዱ ብቻ ተጠቃሚ ይሆናል፡፡ ይህ በመካከለኛም ሆነ በመሰረታዊ አመራርነት ዉድድር ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

አንቀጽ 15፡ የተሻረ መመሪያ

ዩኒቨርሲቲያችን ሲጠቀምበት የነበረዉ የመካከለኛና ዝቅተኛ አመራር አሰያየም የዉስጥ አሰራር መመሪያ ቁጥር 02/2011 በዚህ መመሪያ ተሽሯል፡፡

አንቀጽ 16፡ ማሻሻያዎች

ይህ መመሪያ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በዩኒቨርሲቲዉ ሴኔት ሊሻሻል ይችላል፡፡

አንቀጽ 17፡ ይህ መመሪያ የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ በዩኒቨርሲቲዉ አስተዳደር ካዉንስል ከጸደቀበት 04/05/2014 ቀን ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡