በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግሥት
ፍትህ ቢሮ
የህግ ምክር፣ማርቀቅና ማጠቃለል ዳይሬክቶሬት

THE AMAHARA NATIONAL REGIONAL STATE
JUSTICE BUREAU
LEGAL COUNSELING, DRAFTING AND COMPILATION
DIRECTORATE

ቁጥር
Ref. No የህ/ም/ማጠ/ዳ/1460/18
ቀን
Date 15/12/2018 ዓ.ም

ለአማራ ክልል የፍትሕና ሕግ ኢንስቲትዩት

ባህር ዳር፤

ጉዳዩ፦ መመሪያ ምዝገባን ይመለከታል

በአማራ ክልል የአስተዳደር ሥነ-ሥርዓት አዋጅ ቁጥር 292/2017 ዓ.ም እና ማሻሻያው ላይ እንደተደነገገው ማንኛውም የአስተዳደር ተቋም አዲስ መመሪያ አውጥቶ ተግባራዊ ከማድረጉ በፊት መመሪያውን ከነማብራሪያው እንዲሁም አዋጅ ከመውጣቱ በፊት በሥራ ላይ የነበሩ መመሪያዎችን አዋጁ በወጣ በ2 (ሁለት) ዓመት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ለፍትህ ቢሮው በመላክ እንዲመዘገብ ማድረግ እንዳለበት ተደንግጓል።

በዚህ መሰረት ኢንስቲትዩቱ በቁጥር የፍ/ህ/ኢን/ልዩ/መ-18/48 በቀን 04/12/2018 ዓ.ም በተጻፈ ደብዳቤ የፍትህ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና ህግ ምርምር ኢንስቲትዩት የአሰልጣኞች እና ተመራማሪዎች የምልመላ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 12/2011 ዓ.ም ምዝገባ እንዲከናወን መላኩ ይታወሳል።

ስለሆነም ፍትህ ቢሮ በአዋጁ አንቀጽ 16 ንዑስ አንቀፅ 1 በተሰጠው ስልጣን መሠረት የተላከለትን መመሪያ ቁጥር 12/2011 ዓ.ም ሕጋዊነቱን፣ መሰረታዊ መብቶችና መርሆችን የማይጥስ መሆኑን መርምሮና አስተካክሎ መመሪያው በክልል ደረጃ መመሪያ ቁጥር 153/2018 ዓ.ም ሆኖ ስራ ላይ እንዲወል የመዘገበው ስለሆነ የተመዘገበውን መመሪያ ቅጂ 08 ገጽ በዚህ ሸኚ ደብዳቤ አባሪ በማድረግ የላክን መሆኑን እንገልጻለን።

ከሰላምታ ጋር

የህግ ም/ማ/ማ/ ዳይሬክቶሬት
ዳይሬክተር

ግልባጭ//
- ለቢሮ ኃላፊ ጽሕፈት ቤት፤ (ያለ አባሪ)
- ለፍት/ሕግ ጉዳ/ዘር/ምክት/ል ቢሮ ኃላፊ ጽሕፈት ቤት

ፍትሕ ቢሮ

Tel.No 058 222 0794/793
☎ 058 220 37 57
✉ 995
Fax- 0582221530

መመሪያ ቁጥር 153/2018 ዓ.ም

የተሻሻለው የአብክመ የፍትህ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና ህግ ምርምር ኢንስቲትዩት የአሰልጣኞች እና ተመራማሪዎች የምልመላ አፈጻጸም መመሪያ

በኢንስቲዩቱ በአሰልጣኝነት እና ተመራማሪነት የሚሾሙ ሙያተኞች ከፍ ያለ የእውቀት፣ የክህሎት እንዲሁም የስነ-ምግባር ደረጃ እንዲኖራቸው የሚያስፈልግ በመሆኑ፣

በስራ ላይ የሚገኘው የአሰልጣኞች እና ተመራማሪዎች ምልመላ አፈጻጸም የሽግግር መመሪያ ኢንስቲትዩቱ እራሱን ችሎ ሲደራጅ የነበረውን የሰው ኃይል እጥረት ለመቅረፍ ታሳቢ ያደረገ ጊዜያዊ የሽግግር መመሪያ ከመሆኑ አንጻር ዝቅተኛ የተፈላጊ ችሎታን በሚመለከት፣ የስራ አመራር ቦርዱን ኃላፊነት፣ የመልማይ ኮሚቴ ኃላፊነትን ከመወሰን አንጻር በተግባር የሚስተዋሉ ችግሮችን ያላገናዘበ በመሆኑ፣

በፍትህ ስርዓቱ ውስጥ ከሚያለግሉ ዳኞች እና ዐቃብያነ ህግ በተጨማሪ የከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ምሁራንን ማሳተፍ ለጥናት እና ምርምር ስራው ከፍተኛ አስተዋጽኦ የሚያበረክት በመሆኑ፣

የስራ አመራር ቦርዱ በደንብ ቁጥር 74/2003 ዓ.ም በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህን መመሪያ አሻሽሎ አውጥቷል።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የተሻሻለው የአብክመ የፍትህ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና ህግ ምርምር ኢንስቲትዩት የአሰልጣኞች እና ተመራማሪዎች የምልመላ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 153/2018 ዓ.ም" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. ትርጓሜ

1/ "ኢንስቲትዩት" ማለት የአብክመ የፍትህ ባለሙያዎች ማሰልጠኛ እና ህግ ምርምር ኢንስቲትዩት ማለት ነው፤

2/ "ቦርድ" ማለት የኢንስቲትዩቱ የስራ አመራ ቦርድ ማለት ነው፤

3/ "ዋና ዳይሬክተር" ማለት የኢንስቲዩቱ ዋና ኃላፊ ማለት ነው፤

4/ "ም/ዋ/ዳይሬክተር" ማለት የኢንስቲትዩቱ ምክትል ኃላፊ ማለት ነው፤

5/ "አሰልጣኝ እና ተመራማሪ" ማለት በዚህ መመሪያ መሰረት ተመልምሎ በአሰልጣኝነት እና ተማራማሪነት የሚሾም ሞያተኛ ማለት ነው፤

6/ "ኮሚቴ" ማለት የምልመላ ስራውን የሚያከናውን ኮሚቴ ማለት ነው።

3. የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ ተወዳዳሪዎችን አወዳድሮ ከፍተኛ ውጤት ያላቸውን ለቦርዱ ለሹመት እስከ ማቅረብ ድረስ ያለው ስርዓት የሚመራበት ነው።

ክፍል ሁለት

አስገዳጅ መስፈርቶች

4. የትምህርት ደረጃ

1/ በህግ የመጀመሪያ ዲግሪ እና ከዚያ በላይ ያለው ሆኖ የመጀመሪያ ዲግሪ አጠቃላይ ውጤት/CGPA/ ለወንድ 3.25 ለሴት 3.00 እና ከዚያ በላይ ሊሆን ይገባዋል፤

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሰው የትምህርት ደረጃ እና ውጤት ዝቅተኛ መመዘኛ ሲሆን እንደሚፈለገው የተወዳዳሪ ብዛት እየታየ የተሻለ ውጤት እንዲሁም የትምህረት ደረጃ ያላቸው ተወዳዳሪዎች ቅድሚያ ይሰጣቸዋል።

5. የስራ ልምድ እና ስልጠና

1/ በዞን ከፍተኛ ፍርድ ቤት ወይም ዞን ዐቃቤ ህግ መምሪያ በቀጥታ ከመዝገብ ስራ ጋር ግንኙነት ባላቸው የስራ መደቦች (በዳኝነት ወይም ዐቃቤህግነት) ለ3 አመታት እና ከዚያ በላይ እያገለገለ የሚገኝ ሊሆን ይገባል፤

2/ በህግ ሁለተኛ ዲግሪ እና ከዛ በላይ ያላቸው ተወዳዳሪዎች ለዚህ መመሪያ አፈጻጸም የትምህርት ዝግጅታቸው እንደ ሁለት ዓመት የስራ ልምድ ይያዛል፤

3/ የክልል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ዳኞች ወይም የጠቅላይ ዐቃቤ ህግ መስሪያ ቤት ዐቃብያነ ህግ በመዝገብ ስራ በቀጥታ ግንኙነት ባላቸው የስራ መደቦች ላይ መስራታቸው ብቻ በቂ ሆኖ በውድድር ተሳታፊ መሆን ይችላሉ፤

4/ ከላይ በንዑስ ቁጥር 1 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በጥናት እና ምርምር ልዩ ችሎታ ያላቸው የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት መምህራን ተሳታፊ ሊሆኑ ይችላሉ። በመሆኑም ተወዳዳሪው በታወቀ የህግ ጥናትና ምርምር መጽሄት ላይ ቢያንስ 2 የጥናትና ምርምር ስራዎችን ያሳተመ እንዲሁም 4 አመታት በመምህርነት ያገለገለ መሆን ይገባዋል፤

5/ በፌዴራልም ሆነ በክልል የፍትህ ባለሙዎች የስልጠና ማዕከላት የቅድመ-ስራ ወይም የስራ-ላይ ስልጠና በመውሰድ አጠቃላይ ውጤቱ B እና ከዚያ በላይ ያለው። ሆኖም ይህ ድንጋጌ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት መምህራንን የሚመለከት አይደለም፤

6/ በሚሰራበት ተቋም ምንም አይነት የስነ-ምግባር ግድፈት ቅጣት ያልተላለፈበት መሆን ይገባዋል፤

7/ በኢንስቲትዩቱ የሚሰጠውን ፈተና 50 እና በላይ ውጤት ሊያመጣ ይገባል።

6. ምክንያታዊ ልዩነት ያለው ድጋፍ

ከዚህ በላይ ባሉት አናቅጽ የተነገሩት እደተጠበቀ ሆኖ በአስገዳጅ መስፈርቶቹ በተወዳዳሪዎች መካከል ተመጣጣኝ የምዘና ውጤት ሲኖር የሴቶች እና የአካል ጉዳተኞችን ተሳትፎ ለማሳደግ ሲባል 3 ነጥብ ተጨማሪ ይሰጣቸዋል።

ክፍል ሶስት

ስለ ምልመላ አፈጻጸም

ንዑስ ክፍል አንድ

ስለ ምልመላ ኮሚቴ አደረጃጀት፣ ተግባር እና ኃፊነት

7. ስለ ምልመላ ኮሚቴ አደረጃጀት

የቦርድ ሰብሳቢው ቁጥራቸው ከ3-5 የሚደርሱ የምልመላ ኮሚቴ አባላትን (ሰብሳቢውንና ጸሀፊውን ጨምሮ) በዋና ዳይሬክተሩ አቅራቢነት ያደራጃል።

8. የኮሚቴው ተግባር እና ኃላፊነት

1/ ለመወዳደር ፍላጎት ያላቸውን አመልካቾች ይመርጣል፤ የውድድር ማስታወቂያ ከማውጣት ጀምሮ አጠቃላይ የምልመላ ሂደቱን ያስተባብራል፤ ምልመላው ስለደረሰበት ሁኔታ በየጊዜው ለዋና ዳይሬክተሩ ሪፖርት ያቀርባል፤

2/ ተወዳዳሪዎች የሚያቀርቡትን ማስረጃ ከአስገዳጅ መስፈትዶ አንጻር በማጣራት ይለያል፤

3/ በተወዳዳሪዎች የቀረቡ ማረጃዎችን ያደራጃል፤

4/ የጽሁፍ ፈተና በማዘጋጀት እርማት ያደርጋል፤ አጠቃላይ ውጤት ይሰጣል፤ የስራ አፈጻጸሙን ለዋና ዳይሬክተሩ ሪፖርት ያቀርባል።

9. የዋና ዳይሬክተሩ ስልጣን እና ኃላፊነት

1/ ከምልመላ እና ምዘና ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ቅሬታዎች በመቀበል ተገቢውን ውሳኔ ይሰጣል፤

2/ በኮሚቴ አማካኝነት ተመልምለው የተሻለ ውጤት ያመጡትን ተወዳዳሪዎች ለሹመት ለቦርዱ ያቀርባል፤

3/ ለምልመላ አስፈላጊ የሆኑ ቅድመ-ሁኔታዎች በሙሉ እንዲሟሉ ያደርጋል፡፡

10. የቦርዱ ስልጣን እና ተግባር

1/ የአሰልጣኞች እና ተመራማሪዎች ምልመላ ስርዓትን በበላይነት ይከታተላል፤

2/ በዋና ዳይሬክተሩ የሚቀርብለትን የምልመላ ሪፖርት እና የውሳኔ ሀሳብ ይመረምራል፤ ውሳኔ ይሰጣል፤

3/ የተሻለ ውጤት አግኝተው ለአሰልጣኝነት እና ተመራማሪነት ብቁ መሆናቸው የተረጋገጡ ተወዳዳሪዎች እንዲሾሙ ይወስናል፡፡

ንዑስ ክፍል ሁለት

ስለውድድር ጥሪ እና የፈተና ይዘት

11. ተወዳዳሪዎችን ስለመጋበዝ

ለአሰልጣኝ እና ተመራማሪነት ስራ የሚወጡ ማስታወቂያዎች በኢንስቲትዩቱ ተዘጋጅተው በኮሚቴው እንደየ አግባብነቱ በፍ/ቤቶች እና አቃብያነህግ መ/ቤቶች ማስታወቂያ ሰሌዳ፣በህትመት ውጤቶች እና በሌሎች መረጃ ማሰራጫዎች ይፋ ይደረጋሉ

12. የማስታወቂያው ይዘት

የአሰልጣኝነት እና ተመራማሪነት ስራ ማስታወቂያ ቢያንስ፡

ሀ) ተወዳዳሪው የሚወዳደርበትን የመደብ ደረጃ፣

ለ) ዝቅተኛ መመዘኛዎች፣

ሐ) መቅረብ የሚገባቸውን ማስረጃዎች፣

መ) የሚፈለገው የሰው ኃይል ብዛት፣

ሠ) ሌሎች አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን የያዘ ይሆናል፡፡

13. ማስታወቂያው ክፍ ሆኖ የሚቆይበት ጊዜ እና ምዝገባ

1/ ለአሰልጣኝነት እና ተመራማሪነት ስራ የሚወጣው ማስታወቂያው ዋና ዳይሬክተሩ ከቦርድ ሰብሳቢው ጋር በመመካከር ለሚወሰን ጊዜ ክፍት ሆኖ ይቆያል፤

2/ ማስታወቂያው ክፍት ሆኖ በሚቆይባቸው ተከታታይ ቀናት በተቻለ መጠን ለአመልካቾች አመቺ በሆኑ አማራጭ መንገዶች ከዚህ መመሪያ ጋር የተያያዘውን

የስራ መጠየቂያ ቅጽ አንድ እንዲሞሉ እና አስፈላጊ መረጃዎችን እንዲያያዙ ይደረጋል።

14. ስለ ፈተናው ይዘት፣ ዓላማ እና ዓይነቶች

1/ ፈተናው አስገዳጅ መስፈርቶችን ማጣሪያ ላለፉ ተወዳዳሪዎች የሚሰጥ ሆኖ ይዘቱ ተወዳዳሪዎች በስራ ቆይታቸው በዳኝነት፣ ወይም ዐቃቤህግነት ሞያ አስፈላጊ የሆነውን እውቀት፣ ታታሪነት፣ ስነምግባር፣ ፍትሀዊነት፣ ህግ አክባሪት እና መልካም ስም እና በጥናት እና ምርመር መስክ ተገቢ ሁኔታዎችን የሚያሟሉ መሆኑን በቀጥታ ለመመዘን የሚያስችል ሊሆን ይገባል፤

2/ ተወዳዳሪዎችን ለመመዘን የጽሁፍ ወይም የቃል ፈተና ወይም ሁለቱም ሊሰጥ ይችላል።

15. የጽሁፍ ፈተና

1/ የጽሁፍ ፈተና ዝርዝር ይዘት እና ነጥብ አያያዝ ፈተናውን በሚያወጣው አካል የሚወሰን ቢሆንም በአጠቃላ ግን ፈተናው ቢያንስ መሰረታዊ የህገ ምግሰስት ግንዛቤዎችን፣ ክርክር የሚነሳባቸው አተቃላይ የፌዴራል እና የክልል ህጎች፣ የስነ-ስርዐት ህጎች፣በስነ-ምግባር መመዘኛዎች ያተኮረ እና በጥናት እና ምርምር መስክ የተወዳዳሪውን እውቀት፣ ክህሎት እና ስነምግባር ለመመዘን የሚዘጋጅ ይሆናል፤

2/ ለተወዳሪዎች የሚሰጠው ፈተና ብቃት ባላቸው የህግ ባለሙያዎች የሚዘጋጅ ይሆናል።

16. ስለ ውጤት አሰጣጥ

1/ የተወዳዳሪዎች ውጤት የፈተና ውጤታቸው እና የስራ አፈጻጸማቸው ድምር ሲሆን፣ የፈተናው ውጤት 60% የስራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ደግሞ 40% ይይዛል። ሆኖም የፈተና ውጤት 50% እና በላይ ያገኙ ተወዳዳሪዎች ብቻ ለመጨረሻው ውድድር የሚቀርቡ ይሆናል፤

2/ የስራ አፈጻጸም ምዘና /40%/ በተወዳዳሪው አሰሪ መስሪያ ቤት /ተቋም/ የበላይ ኃላፊ የሚሞላ ሲሆን የሚከተሉት ዝርዝር ሁኔታዎችን የሚይዝ ይሆናል፦

ሀ) የስራ አፈጻጸም /የውሳኔ ጥራት፣ ብዛት/.....15%፤

ለ) መልካም ስነ-ምግባር.....12.5%፤

ሐ) አገልግሎት አሰጣጥ.....7.5%፤

መ) ለለውጥ ስራ ያለው ተነሳሽነት.....2.5%፤

ሠ) የማህደር ጥራት.....2.5%፤

17. <u>የቅሬታ አቀራረብ</u>

1/ የፈተና ምዘና ውጤት ስህተት አለ በሚል የሚቀርቡ ቅሬታዎች ለዋና ዳይሬክተሩ ይቀርባሉ፤

2/ ዋና ዳይሬክተሩም ጊዜያዊ ኮሚቴ በማቋቋም ቅሬታ የቀረበባቸው ነጥቦች ብቻ እንደገና እንዲታረሙ ያደርጋል፤

3/ ቅሬታው አጠቃላይ ውጤት ከተገለጸበት ቀን ጀምሮ ባሉት 5 የስራ ቀናት ሊቀርብ ይገባል፤

4/ ጊዜያዊ ኮሚቴው ቅሬታው ከቀረበበት ቀን ጀምሮ በ 3 ቀናት ውስጥ ውሳኔ ይሰጣል፤

5/ በስራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ላይ ቅሬታ ሲቀርብ የድምር ስህተት ካልሆነ በቀር ሊቀየር ወይም ሊስተካከል አይችልም። ይሁን እንጂ ውጤቱን የሞላው አሰሪ መስሪያ ቤት ምክንያትን መሰረት አድርጎ የሚሰጠው ማስተካከያ ካለ ተቀባይነት ሊኖረው ይችላል፤

6/ ኮሚቴው በሚሰጠው ውሳኔ ያልተስማማ ተወዳዳሪ በ 5 የስራ ቀናት ውስጥ ይግባኙን ለቦርድ ሰብሳቢ ማቅረብ ይችላል፤

7/ የቦርዱ ሰብሳቢ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል።

ክፍል አራት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

18. የተሻረ መመሪያ

የአሰልጣኞች እና ተመራማሪዎች ምልመላ አፈጻጸም የሽግግር መመሪያ ቁጥር 3/2004 ዓ.ም በዚህ መመሪያ ተሽሯል።

19. መመሪያው ስለሚጸናበት ጊዜ

1/ ይህ መመሪያ በስራ አመራር ቦርዱ ከጸደቀበት ነሀሴ 21 ቀን 2011 ዓ.ም. ጀምሮ የጸና ይሆናል።

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የተገለጸው ቢኖርም ይህ መመሪያ እንደገና አዲስ ቁጥር ከተሰጠበት ቀን በኋላ የሚነሳ መብት ወይም ግዴታ ህጋዊ ውጤት የሚኖረው መመሪያው በፍትህ ቢሮ ተመዝግቦ በአስተዳደር ተቋሙ ድረ-ገጽ ከተጫነበት ቀን ጀምሮ ይሆናል፤