



**የኢትዮጵያ ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር**  
**Ministry of Science and Higher Education - Ethiopia**

**የኢትዮጵያ ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት**  
**የአመራሮች እና አስተዳዳሪዎች አሰያያምን**  
**ለመደንገግ የወጣ መመሪያ**

**መግቢያ**

የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት አስተዳደር ጥራት ያለው ትምህርት፣ ምርምርና አዳዲስ የሥራ ፈጠራዎችን ለማቅረብ፣ የማህበራዊ አገልግሎቶችን ለማስፋፋትና የማህበረሰብ ፍላጎቶችን ለማሟላት ወሳኝ ሚና እንዳለው የታመነበት በመሆኑ፤

መንግስት በኢትዮጵያ የከፍተኛ የትምህርት ሥራ ለሚሰማሩ ሰዎች ምቹ የስራ ሁኔታ እና የኑሮ አካባቢ ለመፍጠር በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ውስጥ የመልካም አስተዳደርን የማስፈን አስፈላጊነት የሚያምንበት በመሆኑ፤

የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር የዩኒቨርሲቲ ማህበረሰቡን ተነሳሽነት በመጨመር ብሎም ተቋማዊ ብቃትን ለማሳድግ መልካም አስተዳደርን ማስፈን የሚያስችል የአመራር እና የአስተዳደር ቦታዎች ሹመት ዓቅምን ባማከል ውድድር ላይ ተመስርቶ እንዲሆን የሚፈቅድ አሳታፊ እና ግልጽ የሆነ አሰራር የማስፈንን አስፈላጊነትን ያመነበት በመሆኑ፤

በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በየደረጃው የሚገኙ መሪዎች ሹመትና ምደባ በችሎታ ላይ የተመሰረተ ግልጽ እና አሳታፊ የወድድር ስርዓት የተከተለ እንዲሆን ለማድረግ የመንግስት ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ውስጥ ለአካዳሚክ የስራ ቦታዎች ተመርጠው ለሚሾሙ የአስተዳደር ቦርዶች፣ የእጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴዎች፣ በየደረጃው የሚገኙ አመራሮች ተመርጠው የሚሾሙባቸውን ዓላማዎች፣ ስርአቶችና መስፈርቶች ማውጣት አስፈላጊ በመሆኑ፤

በሙያቸው የሰለጠኑ፣ ብቃት፣ ችሎታ እና ዕምነት የሚጣልባቸውን ግለሰቦች ወደ አመራርነት እና የአስተዳደር ስራ ኃላፊነት በማምጣት የዩኒቨርሲቲዎችን የትምህርት ጥራትና ተገቢነት ለማሻሻልና ለማጎልበት በከፍተኛ ትምህርት ዘርፍ ውስጥ ወጥ ስርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

በአዋጅ ቁጥር 650/2009 አንቀጽ 88(13) እና 97(2) መሠረት ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡



**Directive on Selection and Appointment**  
**of Leaders and Managers in Higher**  
**Education Institutions in Ethiopia**

**Preamble**

WHEREAS, it has been recognized that the governance of higher education institutions plays a pivotal role in the provision of quality education, research and innovation, diversifying community services and meeting societal needs;

WHEREAS, the government accords that ensuring good governance in higher education institutions is essential to ensure good work and living environment for people engaged in the higher education;

WHEREAS, the Ministry of Science and Higher Education recognizes that the existence of a participatory and transparent system that allows leadership and management positions to be assumed through a merit based competitive process ensures good governance by enhancing staff motivation, and thus improving institutional excellence;

WHEREAS, to promote transparent and participatory system for nomination and appointment of leaders and managers in higher education institutions based on merit, it is imperative to outline objectives, procedures and criteria to select and appoint administrative boards, search and selection committees, and leaders and managers to academic positions in the public higher education institutions;

WHEREAS, it has become necessary to establish a nationally harmonized procedure to bring forth qualified, competent, effective, and credible individuals to leadership and management positions so that the quality and relevance of the academic units and that of the universities is enhanced;

NOW, THEREFORE, in accordance with Articles 88/13 and 97/2 of the Proclamation No. 650/2009, this Directive is hereby enacted.

**Hirut W/Mariam Teketel (PhD)**  
**Minister**



1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "በመንግስት የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የአመራርና የአስተዳደር ኃላፊዎችን ምርጫ እና ሹመት/ምደባ ለመደንገግ የወጣ መመሪያ 002/2011" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. ትርጉም

በዚህ መመሪያ ውስጥ የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር፡

- (1) "አስተዳደር" ማለት የከፍተኛ ትምህርት ተቋማትን ያላማዎች ለማሳካት የተቀመጡ ሂደቶችና ሥርዓቶች፣ መዋቅሮች፣ ፖሊሲዎች፣ ደንቦችና ሥነ ስርዓቶች ናቸው። በሥራ ክፍሎች መካከል ያለውን በህግ የተደነገገ የሥራ ግንኙነት እና በአካዳሚክ አመራር እና በሌሎች በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 43/1 ስር በተዘረዘሩት ህጋዊ አካላት የሚሰጡ ውሳኔዎች የሚሰተናገዱበት አሰራር ነው።
- (2) "የአመራር እና የአስተዳደር የሥራ መደቦች" ማለት በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 4/1 ስር የተገለጹትን የከፍተኛ ትምህርት ተቋም ዋና አላማዎች ተፈጻሚ ለማድረግ ፕሬዝዳንት፣ ምክትል ፕሬዝዳንቶች፣ ዲኖች እና የሥራ ኃላፊዎች የሚሾሙባቸው የሰራ መደቦች ናቸው።
- (3) "ከፍተኛ አመራር" ማለት የዩኒቨርሲቲ ፕሬዝዳንቶችን፣ ምክትል ፕሬዝዳንቶችንና በእነዚህ ማዕረጎች ደረጃ የሚሾሙ ኃላፊዎችን ያካትታል።
- (4) "መካከለኛ አመራር" ማለት የኮሌጅ ዲኖችን፣ የኢንስቲትዩት ዳይሬክተሮችን፣ የዩኒቨርሲቲ ፊደራል አድቫካትና ቤተመጻሕፍትና የመረጃና ተግባራት ማዕከል ዋና ኃላፊዎችን እና በተመሳሳይ ማዕረግ የሚሾሙ ሌሎች ኃላፊዎችን ያካትታል።
- (5) "ታችኛ አመራር" ማለት የትምህርት ክፍል ኃላፊዎችን፣ የኮሌጅ የትምህርት መርሀ ግብር አስተባባሪዎችንና በተመሳሳይ ማዕረግ የሚመደቡ ኃላፊዎችን ያካትታል።
- (6) "አካዳሚክ ማህበረሰብ" ማለት በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 2/4 ስር የተጠቀሱት ናቸው።
- (7) "የትምህርት ክፍል" ማለት በአዋጅ ቁጥር 650/2001 አንቀጽ 2/4 ስር የተዘረዘሩት ተቋማዊ ክፍሎች ናቸው።
- (8) "ክልል" ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ-መንግሥት አንቀጽ 47 ስር የተጠቀሱ ክልሎችን የሚመለከት ሲሆን የአዲስ አበባንና የድሬዳዋ ከተማ አስተዳደርን ያጨምራል።
- (9) "ሚኒስቴር" ወይም "ሚኒስትር" ማለት እንደ ቅደም ተከተሉ የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ነው።

1. Short Title

This Directive may be cited as "Directive on Selection and Appointment of Leaders and Managers in Public Higher Education Institutions 002/2018".

2. Definitions

In this Directive, unless the context requires otherwise:

- (1) "Governance" refers to the processes and systems, structures, policies, rules and procedures laid down to achieve the objectives of higher education institutions. It refers to a legally defined working relationship among academic units and the arrangement that governs academic decision making by academic leadership and other lawfully constituted bodies listed under Article 43/1 of Proclamation No. 650/2009.
- (2) "Leadership and management positions" refer to the positions of president, vice presidents, deans and officers appointed to enable higher education institutions to implement their core functions indicated under Article 4/1 of Proclamation No. 650/2009.
- (3) "Senior Managers" refers to presidents, vice presidents and leaders appointed at equivalent ranks.
- (4) "Middle managers" refers to college deans, institute directors, heads of university registrar, library, information communication technology and leaders and managers appointed at equivalent ranks.
- (5) "Lower managers" refers to heads of departments, programme coordinators and managers appointed at equivalent ranks.
- (6) "Academic community" refers to those indicated under Article 2/1 of Proclamation 650/2009.
- (7) "Academic unit" means institutional units listed under Article 2/4 of Proclamation No. 650/2009.
- (8) "Region" refers to the regions specified in Article 47 of the Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia and includes Addis Ababa and Dire Dawa city administrations.
- (9) "Ministry" or "Minister" means the Ministry or Minister of Science and Higher Education.



Hirut W/Mariam Teketel (PhD)  
Minister



### 3. የተፈጻሚነት ወሰን

የዚህ መመሪያ ድንጋጌዎች ተጠሪነታቸው ለሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በሆነ የመንግስት ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት ላይ ተፈጻሚ ይሆናሉ።

### 4. ግብ እና ዓላማዎች

መመሪያው የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት፡-

- (1) የአመራር እና አስተዳደር ቦታዎችን ለመያዝ የሚያስፈልግ ብቃት፣ ክህሎት፣ ልምድ እና ባህሪ ያላቸው፣ ተወዳዳሪ እና ብቁ የሆኑ ግለሰቦችን ለመቅጠር እንዲያስችላቸው፤
- (2) የኃላፊዎች ሹመት/ምደባ በሙያ ብቃታቸው በውድርድር እና ተፈላጊነት ላይ የተመሰረተ መሆኑን ለማረጋገጥ እንዲችሉ፤
- (3) ዕጩዎችን ለመመልመል እና ለመገምገም የሚከተሉት ሂደት በግልፅ የሚታወቅ፣ የታወቁ ደረጃዎች እና መመዘኛዎችን የተከተለ፣ ፍትሃዊ፣ ግልጽ፣ ዲሞክራሲያዊ እና ተዓማኒነት ያለው ሂደት መሆኑን ለማረጋገጥ እንዲችሉ፤
- (4) የምልመላና የቅጥር ስርዓቱ ማያሻማ፣ ወጥ፣ እና ደረጃውን የጠበቀ እንደዚሁም ከሙስናና ከኪራይ ሰብሳቢነት የፀዳ መሆኑን ለማረጋገጥ እንዲችሉ፤
- (5) የሹመትና ምደባ ሥርዓቱ ዕኩልነት እና ሀብረ-ብሄራዊነትን ያከበረ እንዲሁም የጾታና የሙያ ስብጥርን ያለመ ሆኖ እንዲሰራ አቅጣጫ ለማሳየት የወጣ ነው።

### 5. የዩኒቨርሲቲ ቦርድ አባላት አሰያይም

- (1) የእያንዳንዱ ዩኒቨርሲቲ ቦርድ በሚኒስቴሩ የሚቋቋም ሲሆን ተጠሪነቱ ለሚኒስቴሩ ይሆናል።
- (2) የቦርድ አባላት አደረጃጀትና ስብጥር ጾታ፣ ሙያ/ችሎታ/ዕውቀት/ እና አካላዊና አዕምሮአዊ ችሎታን ያገናዘበ ብዝሃነትና ሕብረ-ብሄራዊነት ላይ ተመስርቶ አሳታፊ መሆን አለበት።
- (3) የቦርድ አደረጃጀትና የአባላቱ ስብጥር የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ከሚሰሩት ሰፊ የማህበራዊ ሥራዎች አንፃር በቂ አመራርና ድጋፍ መስጠት የሚችሉ አባላት ማካተቱን ማረጋገጥ ያስፈልጋል።
- (4) ለዩኒቨርሲቲ ቦርድ የሚሾሙ ግለሰቦች የሚከተሉትን የሚያሟሉ መሆን አለባቸው፡-
  - ሀ) የእያንዳንዱን ተቋም ስልታዊ አቅጣጫ የሚመጥን ክህሎትና ብቃት ያላቸው፤
  - ለ) የተቋሙን ጥቅም የሚያስጠብቅ ተጨማሪ ክህሎት ያላቸው እና ብዝሃነትን የሚያከብሩ፤

### 3. Scope of Application

This Directive shall apply to and govern all public higher education institutions which are accountable to the Ministry of Science and Higher Education.

### 4. Purpose and Objectives

The Directive is enacted with the objective of guiding the higher education institutions to:

- (1) recruit competent and capable individuals that have the requisite qualifications, skills, experience, and behavior to hold the leadership and management positions;
- (2) ensure the individuals appointed are on the basis of professional competency; through competitive process and by merit;
- (3) ensure that the process is a fair, transparent, democratic and credible one that uses a predetermined set of steps, standards, and criteria for the recruitment and evaluation of candidates;
- (4) ensure the system of recruitment and appointment is objective, consistent and standardized, and free from corruption and rent seeking;
- (5) ensure equality of opportunity, gender and professional balance and diversity are adhered.

### 5. Appointment of University Board Members

- (1) The board of each university shall be established by the Ministry and shall be accountable to the Ministry.
- (2) The composition and qualities of board members should demonstrate diversity and merit based inclusiveness considering gender, ethnicity, profession/expertise/knowledge), and physical and intellectual ability.
- (3) The composition of boards shall help higher education institutions in getting the necessary support and guidance on all strategic matters.
- (4) Persons appointed to university board shall be those having:
  - a) skills and competencies which match the strategic orientation of each institution,
  - b) complementary skills and diverse perspectives representing the interest of entire institution,



Hirut W/Mariam Teketel (PhD)  
Minister



- ሐ) ሁሉንም የቦርድ ሰነድ ሰነድ ሰነድ እና ግዴታዎች እንዲሁም ጠቃሚ ሥራ ላይ ለመስማራት እና ለመፈጸም ባላቸው ፍላጎት ለትምህርት ያላቸውን ቁርጠኝነት ያሳዩ፤
  - መ) በክልሉ/በመንግስት እና በህዝብ ውስብስብ የፖሊሲ ጉዳዮች እና ግቦች ላይ ጥሩ ግንዛቤ ያላቸው፤ ተቀባይነት ያለው ህዝባዊ ወይም ማህበረሰባዊ አገልግሎት የሰጡ፤
  - ሠ) አሰራራቸው ውስብስብ ስለሆኑ ድርጅቶች እና የትምህርት ተቋማት ዕውቀት ያላቸውና እንደ ስትራቴጂክ እቅዶች፣ የፋይናንስ፣ የህግና የተቋማዊ ልማት ባሉ ጉዳዮች ላይ ጥሩ ግንዛቤ ያላቸው፤
  - ረ) ተባብሮ የመስራትና የመምራት ብቃት ያላቸው እና በውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ልምድ ያላቸው፤
  - ሰ) ከሌሎች ባለድርሻዎች ጋር በትብብር የመስራት ችሎታን ጨምሮ በመልካም ስብዕናና በህዝባዊ ባህሪ፣ በሥነ-ምግባር እና በመልካም እሴቶች የሚታወቁ፣ ጥንቁቅ እና ፍትሃዊ ውሳኔ ሰጪ፣ ፍትህ ሲጓደል በድፍረት የሚናገሩ፣ ለብዝሃነትና ለዲሞክራሲ ቁርጠኛ እንዲሁም ማህበራዊ ፍትሕን የሚያራምዱ መሆን አለባቸው፡፡
- (5) ቦርዱ በሚከተሉት ሰባት ድምጽ በሚሰጡ አባላት ይዋቀራል፡-
- ሀ) ሚኒስትሩ ከሚመለከታቸው የፌዴራል እና የክልል ባለሥልጣናት ጋር በመመካከር የቦርዱን ሰብሳቢ መርጦ ይሾማል፤
  - ለ) ሚኒስትሩ ከቦርዱና ከሚመለከታቸው ባለሥልጣናት ጋር በመመካከር በዚህ መመሪያ አንቀጽ 5/4 ስር በተቀመጠው መስፈርት መሰረት ሌሎቹን የቦርድ አባላት ከአንድ-ስትራው፣ ከምርምር ተቋማት፣ ከሌሎች የመንግሥት የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት እና ከማህበረሰቡ ይሾማል፡፡
  - ሐ) የዩኒቨርሲቲው ፕሬዚዳንት ድምጽ የማይሰጥ የቦርዱ ጸሐፊ እና አባል ሆኖ ያገለግላል፡፡
- (6) የቦርድ አባላት የአገልግሎት ዘመን ስድስት ዓመት ይሆናል፡፡ ይሁን እንጂ ቦርዱ እና በሚኒስቴሩ አማካይነት በሚደረግ የአፈፃፀም ግምገማ የአባሉ የመጀመሪያ የአገልግሎት ዘመን የግምገማ ውጤት በጣም ጥሩ ወይም ዕጅግ በጣም ጥሩ የሆነ እንደሆነ በአፈፃፀም ግምገማው መሠረት ለአንድ ተጨማሪ ዙር ሊታደስ ይችላል፡፡
- (7) የቦርዱ አባላት በሚኒስቴሩ በሚወሰነው ተመን መሰረት በዩኒቨርሲቲው የሚከፈላቸው ይሆናል፡፡

- c) the commitment to education exhibited by their availability and willingness to perform all board responsibilities and duties, and for constructive engagement,
  - d) a record of public or community service with good understanding of complex public policy issues and goals of the government and public,
  - e) the knowledge of complex organizations and academic institutions and competences in areas such as strategic planning, fiscal matters, legal affairs, and institutional development,
  - f) competence in collaborative leadership and experience in decision making,
  - g) a record of integrity and civic virtue, ethics and values which includes ability to work well with others/team work, record of honesty and respected, careful and fair judgment, courage to speak against injustice, commitment to diversity and democracy, promote educational and social equality.
- (5) The Board shall be composed of the following seven voting members:
- a) The Minister, in consultation with the relevant federal and regional authorities, shall select and appoint the Board Chairperson;
  - b) The Minister, in consultation with the Board and the relevant authorities, shall appoint the other board members from the industry, research institutes, other public higher education institutions and the community based on the criteria set under Article 5/4;
  - c) The President of the university shall serve as secretary and non-voting member.
- (6) The term of office for Board membership shall be six years. However, it can be renewed for one more round on the basis of performance evaluation given that the performance of the member has been rated very good or excellent in the first term as evaluated by the Board itself and the Ministry.
- (7) Members of the Board shall be compensated for the time and contribution by the university, and the rate will be decided by the Ministry.



*[Handwritten Signature]*  
**Hirut W/Mariam Teketel (PhD)**  
**Minister**



**6. የዩኒቨርሲቲ አመራሮች እና አስተዳደሪዎች አሰያያዞ**

**6.1 አጠቃላይ መርሆዎች**

- (1) በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በየደረጃው የሚሾሙ ኃላፊዎች አመራረጥና አሰያያዞ ግልፅና አሳታፊ በሆነ የወድድር ሂደት ተመስርቶ ይፈጸማል።
- (2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተጠቀሰው እንዳለ ሆኖ እያንዳንዱ የመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋም በከፍተኛ አመራር ዕርከኑ ቢያንስ ሁለት ሴት አመራሮችን ያካትታል። ሴቶችን ወደአመራሪነት ለማምጣት በሚደረገው ጥረት በቂ ሴት ተወዳዳሪዎችን ለማምጣት በልዩ ሁኔታ የሌክቸረር ማዕረግ ያላቸው ሴቶች እንዲወዳደሩ ይደረጋል።
- (3) የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ከከፍተኛ የአመራር ዕርከን በመለስ ባሉ የታችኛው የአመራርና የአስተዳደር መደቦች ግልጽና አሳታፊ ወድድርን እያመቻቹ የሥራ ላላዎችን የሚመድቡ ሲሆን ምርጫና ምደባውንም ጾታን፣ የሙያ ስብጥርንና ህብረብሄራዊነትን በማመጣጠን ይፈጸማሉ።
- (4) የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ግልጽና አሳታፊ ወድድርን መሰረት አድርገው በየደረጃው የአመራርና የአስተዳደር ላላዎችን ለመምረጥና ለመመደብ እንዲያግዛቸው የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴዎችን እያቋቋሙ ሊጠቀሙ ይችላሉ።

**6.2 የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴዎችን ማቋቋም**

- (1) የዩኒቨርሲቲ ፕሬዚዳንትንና ምክትል ፕሬዚዳንትን ለመምረጥና ለመሾም አምስት አባላት ያሉት የዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ ከዩኒቨርሲቲው አስተዳደር ቦርድ፣ ከተማሪዎች ህብረት፣ ከሴኔቱ፣ ከመምህራንና ከአስተዳደር ሰራተኛ አንድ አንድ አባል ተወጣጥቶ የሚደራጅ ሆኖ ከዩኒቨርሲቲ ቦርዱ የሚመደበው አባል በሰብሳቢነት ይመራዋል።
- (2) የፕሬዚዳንትና የምክትል ፕሬዚዳንት ዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴዎች አባላት በቦርዱና እና በዩኒቨርሲቲው ሴኔት ምክክር ተደራጅቶ ወደሥራ ይገባል።
- (3) በሥራ ላይ ያለ የዩኒቨርሲቲ ፕሬዚዳንት በምክትል ፕሬዚዳንት ምርጫ ላይ በዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባልነትም ሆነ ኮሚቴው በሚያከናውነው የዕጩ ምልመላ ሂደት ወስጥ ተሳትፎ አይኖረውም።
- (4) በዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴነት የሚወከሉ ሰዎች በተቋሙ ማህበረሰብ የተከበሩና የተሻለ የትምህርት ችሎታ ያላቸው፣ እንዲሁም ስለ ክፍት የሥራ ቦታው ባህሪይ እና ተገቢው ሰው ጥሩ የማመዛዘን ችሎታ እና ግልጽ የሆነ ግንዛቤ ያላቸው

**6. Selection and Appointment of University Leaders and Managers**

**6.1 General Principles**

- (1) Higher education institutions shall follow a transparent and participatory job competition while appointing leaders and managers for each rank.
- (2) Notwithstanding the provisions of sub-article (1) of this article, every higher education institution shall have at least two females in its senior management. In the effort of upgrading females to leadership positions, female lecturers shall have the opportunity to compete.
- (3) Higher education institutions shall facilitate a transparent and participatory job competitions for middle and lower management administrative ranks, while the selection and appointment process shall give due consideration to the gender equity, professional mix and diversity issues.
- (4) Higher education institutions can establish and make use of a search and selection committee in order to follow a transparent and participatory job competition while selecting and appointing leaders and managers for each rank.

**6.2 Establishing Search and Selection Committees**

- (1) A five member search and selection committee shall be established to facilitate the selection and appointment of university president and vice presidents one each from the university administrative board (who shall chair committee), university students' council, the senate, faculty, and administration staff.
- (2) For the president and vice presidents position, the University Board shall appoint members of the search and selection committees in consultation with the the university senate.
- (3) A university president, who is active on the job, shall not take part either as a member of the vice president search and selection committee or in the process the committee engages in.
- (4) Persons nominated as the search and selection committee shall be those of who are respected among the institution's community and shall have better academic qualification whereas possession of good judgement and clear



*Hirut W/Mariam Teketel (PhD)*  
**Minister**



ሊሆኑ ይገባል።

- (5) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (4) ከተጠቀሰው በተጨማሪ በዕቅድ መልማይና ምርጫ ኮሚቴነት የሚወክሉ ሰዎች የሚከተሉትን የሚያሟሉ ይሆናሉ።
  - ሀ) የዕቅድ መፈለግ ሥራውን ጊዜ ሰጥተውና ጠንክረው ለመሰራት ፈቃደኛነትና አቅም ያላቸው፤ በሥነ-ምግባር የታነጹና የተደራጁ ፤
  - ለ) ኃላፊነታቸውን በሙሉ ቁርጠኝነት፣ ፍትሃዊነትና ሃቀኝነት የሚወጡ ፤
  - ሐ) ሚስጥርን የሚጠብቁ ፤
  - መ) እጩዎችን የመሳብ/የማግኘት አቅም ያላቸው፤
- (6) የዕቅድ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አባል ወደድር ለሚካሄድበት የኃላፊነት ቦታ በዕቅድነት ቀርቦ ሊወዳደር አይችልም።
- (7) የዕቅድ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ የአገልግሎት ዘመን የኃላፊነት ቦታዎቹን የማሟላት ሥራው እንደተጠናቀቀ የሚያበቃ ይሆናል።

**6.3 የምልመላ እና ምርጫ ኮሚቴዎች ተግባርና ግዴታ**

- (1) የምልመላ እና ምርጫ ኮሚቴው ሰብሳቢ እና ዘጋቢው ሰብሰባዎችን የሚያዘጋጁ ሲሆን የምልመላ፣ የማግሪያ እና የምርጫ ሂደት የጊዜ ሰሌዳን ጨምሮ የኮሚቴውን የአሰራር ዘዴዎች ያዘጋጃሉ።
- (2) የምልመላ እና ምርጫ ኮሚቴ የሚከተሉት ኃላፊነቶች ይኖሩታል፡-
  - ሀ) የኃላፊነት ቦታዎች ሃገራዊ ሽፋን ባላቸው የመገናኛ ብዙሀን በግልጽ እንዲታወቁ ማድረግ፤
  - ለ) ማስታወቂያ ለወጣባቸው የሥራ መደቦች ተወዳዳሪዎችን መለየትና እንዲያመለክቱ ማበረታታት፤
  - ሐ) የአመልካቾችን መረጃ መዝግቦ መያዝ ፤
  - መ) ማስታወቂያ ለወጣባቸው የሥራ መደቦች በተወዳዳሪዎች የሚቀርቡ ማመልከቻዎችን፣ የትምህርት ማስረጃዎችን፣ የሥራ ልምዶች እና የምስክር ወረቀቶችን መቀበል፤
  - ሠ) በተቀመጠው አሰራር መሰረት ተወዳዳሪዎችን መገምገም፣ ማነጋገርና ለይቶ ማውጣት፤
  - ረ) እንዳስፈላጊነቱ የውይይት እና የግምገማ መድረኮችን ማዘጋጀት እና ማመቻቸት፤
  - ሰ) ለፕሬዚዳንት ዕቅድዎች በሚቀርቡት ስትራቴጂክ ዕቅድ መሠረት ቦርድና ሴኔት የሚሰጠውን ደረጃ እና በተቀመጠው መመዘኛ መሠረት በፓናል ቃለ መጠይቅ የሚሰጡ ደረጃዎችን መሰብሰብ፤
  - ሸ) ለዕቅድዎች ሴኔት የሚሰጠውን ድምጽ፣ ዋናው ተግባር ስለሚሻሻልበት ሁኔታ በሚቀርበው ሃሳብ ላይ የሚደረገውን ግምገማ ውጤትና የእጩዎችን መረጃ ከሁሉም ኮሌጆች/ተቋማት የአካዳሚክ ካውንስሎች በቃለ መጠይቅ ወይም በተቀመጠው መመዘኛ መሰረት በተወዳዳሪዎች ችሎታ ላይ ጥናት በማካሄድ መሰብሰብ።



**Hirut W/Mariam Teketel (PhD)**  
**Minister**

understanding of the nature and needs of the vacant position shall be core forinstatement.

- (5) In addition to the provisions of sub-article (4) of this article,, persons assigned as searsh and selection committee shall:
  - a) be willing and able to work hard/invest time for search, disciplined and well organized,
  - b) be able to discharge responsibilities with full commitment, fairness and integrity,
  - c) be able to maintain confidentiality, and
  - d) have the capacity to attract candidates,
- (6) Member of the search and selection committee will not be a candidate to compete for the specific position for which it is established to facilitate the process.
- (7) The terms of office of the search and selection committees ends with the appointment of the officers needed.

**6.3 Roles and Duties of Search and Selection Committees**

- (1) The chairperson and the rapporteur of the search and selection committee shall organize meetings and set working modalities of the committee including the timeline for searching, screening and selection process,
- (2) The search and selection committee shall have the following responsibilities:
  - a) make sure positions are openly advertised through possible media,
  - b) identify and encourage candidates for positions advertised,
  - c) keep the records of candidates applied for the positions,
  - d) collect applications for advertised positions, the credentials, experiences and awards of candidates,
  - e) organize and facilitate presentation forums and review processes where needed,
  - f) collect board and senate rating for presidential candidates based on the strategic plan presentation, and rating by panel interviews on the basis of criteria set,
  - g) collect senate votes for vice presidents, review of submitted proposal on how to transform the core function, and data from academic councils of all colleges/institutes through interviews or/and survey on qualities of the candidates on the bases of the criteria set,



- ቀ) የዕድሜዎችን ውጤት መግለጫና ስም ዝርዝራቸውን ባገኙት ውጤት መሠረት ማዘጋጀት፤
- በ) ለበላይ አመራርነት የሚቀርቡ ጥቆማዎችን መቀበል፤
- ተ) የምርጫ ሂደቱን መቆጣጠር፤
- ቸ) ምርጫውን የሚመለከት አጠቃላይ መግለጫ ማቅረብ፤

**6.4 የፕሬዚዳንቶች ምርጫና አሰያየም**

- (1) ፕሬዚዳንቶች ተመርጠው የሚሾሙበት ሂደት ለዩኒቨርሲቲውና ዩኒቨርሲቲው ለሚያገለግለው ማህበረሰብ ግልጽ መሆን አለበት። ይህንንም ለማሳካት ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት የተቋሙን የአመራር ፍላጎትና የሥራ መግለጫ (ፕሬዚዳንታዊ ፕሮፋይል) አዘጋጅተው ብቃት ያላቸው አመልካቾችን በበቂ ቁጥር በሚጋብዝ ሁኔታ እንዳስፈላጊነቱ በውስጥና በውጭ ግልጽ ማስታወቂያ ያስነግራሉ።
- (2) የምልመላና ምርጫ ኮሚቴ ፕሬዚዳንታዊ ዕድሜዎችን ከለዩ በኋላ አምስት እድሜዎችን በቦርዱ እንዲገመገሙ ከመግለጫ ጋር ያቀርባል። ቦርዱም በቀረቡለት ፕሬዚዳንታዊ ዕድሜዎች ላይ ተጨማሪ ግምገማ በማድረግ ባስመዘገቡት ውጤት ቅደም ተከተል እስከ ሶስት (3) የሚደርሱ ዕድሜዎችን ለሚኒስትሩ አቅርቦ ከእነዚህ ውስጥ የዩኒቨርሲቲውን ፕሬዚዳንት ይሾማል።
- (3) ዩኒቨርሲቲዎች ፍላጎቶቻቸውንና ስልታዊ አቅጣጫዎቻቸውን የሚያሟሉ ዕድሜ ተወዳዳሪዎችን ለሹመት የሚያቀርቡ ይሆናል። የፕሬዚዳንታዊ ዕድሜ ተወዳዳሪዎች ብቃትና ዝግጁነት የሚከተሉትን መመዘኛዎች ተግባራዊ በማድረግ የሚወሰን ይሆናል።
- ሀ) የትምህርት ደረጃ (30 ከመቶ):- ፕሬዚዳንት ከፍተኛውን የትምህርት ደረጃ ደክተሬት ዲግሪ ወይም የዚህን ተመጣጠኝ የሚወክል ትምህርት እና ልምድ ሊኖረው ይገባል። በልዩ ሁኔታዎች ግን የማስተርስ ዲግሪ ያለውና ለተቋሙ ተልእኮ እና ፍላጎት የሚመጥን የሥራ ልምድ ያለው ፕሬዚዳንት ሊሆን ይችላል። (ውጤት አሰጣጡም:- 30 ነጥቦች ለፒ.ኤች.ዲ ወይም የዚህ ተመጣጠኝ ከፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር፣ 25 ነጥቦች ለፒ.ኤች.ዲ ወይም የዚህ ተመጣጠኝ ከተባባሪ ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር ወይም ሁለተኛ ድግሪ(ማስትሬት) ከፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር፣ 20 ነጥቦች ለፒ.ኤች.ዲ ወይም የዚህን ተመጣጠኝ ከረዳት ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር ወይም ሁለተኛ ድግሪ(ማስትሬት) ከተባባሪ ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር፣ 15 ነጥቦች ለሁለተኛ ድግሪ(ማስትሬት) ከረዳት ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር።
- ለ) የሥራ ልምድ (25 ከመቶ):- በከፍተኛ ትምህርት ወይም ከዚህ ውጪ ባለ መስክ በከፍተኛ አመራርነት የተረጋገጠ የሥራ ልምድ ያለው ሆኖ

- h) organize the report of evaluation and list of the candidates in rank order,
- i) collect nominations of the senior management/ top leadership,
- j) audit the selection process,
- k) submit the summary report for decision and approval to appointing body.

**6.4 Selection and Appointment of Presidents**

- (1) The nomination and appointment process of presidents shall be open and transparent to both the university and the public that the university serves. To achieve this, higher education institutions will prepare the leadership needs of the institution and position description (presidential profile), and announce openly both internally and externally as necessary to attract a sufficiently large and diverse pool of qualified applicants.
- (2) The Search and Selection Committee shall screen candidates and submit five candidates' reports to the Board for review. The Board will then conducts additional evaluation of the presidential candidates and recommend up to three nominees to the Minister in the rank order among which one shall be approved and appointed as president of the university.
- (3) Universities will put forward as nominees those candidates whose skill sets meet their needs and strategic directions. The competence and preparedness of presidential candidates shall be rated by applying the following criteria.
  - a) Educational qualification (30 percent): president shall reflect the education and experience that represent the highest levels of qualifications, doctorate degree or equivalent. In exceptional circumstances, an earned master's degree, coupled with substantial experience relevant to the missions and needs of the institution could be considered; {scoring shall be: 30 points for PhD or equivalent with rank of professor, 25 points for PhD or equivalent with rank of associate professor or for Masters or equivalent with rank of professor, 20 points for PhD or equivalent with rank of assistant professor or for Masters or equivalent with rank of associate professor; and 15 points for Masters or equivalent with rank of assistant professor.,
  - b) Experience (25 percent): proven track record/ experience in a senior management position in higher education or experience in a senior management position in a field outside higher



*[Handwritten Signature]*  
**Hirut W/Mariam Teketel (PhD)**  
 Minister



አሰጣጡም ከመቶ እንደሚከተለው ይሆናል፡፡

የአመራርነት ልምድ (በዓመት)	በማስተማርና በምርምር የስራ ልምድ (በዓመት)				
	≥ 10	9	8	7	6
≥ 10	25	-	-	-	-
9	23	21	-	-	-
8	21	19	17	-	-
7	19	17	15	13	-
6	17	15	13	11	9
5	15	13	11	9	7
4	13	11	9	7	5
3	11	9	7	5	3

ለስራ መደቡ አግባብነት ያለው የአመራርነት ልምድ ውጤት/ክብደት የሚሰጠው ለእያንዳንዱ የአገልግሎት ዘመን ሆኖ ለከፍተኛ ደረጃ የሃላፊነት ቦታ 1 ነጥብ፣ ለመካከለኛ ደረጃ የሃላፊነት ቦታ 0.7 ነጥብ እና ለዝቅተኛ ደረጃ የሃላፊነት ቦታ 0.5 ነጥብ ነው፡፡ በኢንዱስትሪ እና አለም አቀፍ ተቋሞች ተሳትፎ የሚገኝ የሥራ ልምድ በአገልግሎት ዘመን ላይ የተመሰረተ ሆኖ በማስተማርና ምርምር አገልግሎት ከሚገኘው ልምድ ጋር እኩል ይሆናል፡፡ በማስተማርና ምርምር፣ በኢንዱስትሪ ተሳትፎ እንዲሁም በዓለም አቀፍ ደረጃ የሚገኙ የሥራ ልምዶች አንድ ላይ ሊደመሩ ይችላሉ፡፡

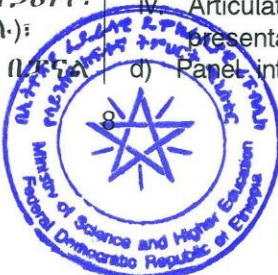
- ሐ) የዝግጅት ገለጻ አቀራረብ (25 ከመቶ):- ዕጩ ተወዳዳሪዎች ከ200 የማያንሱ አንጋፋና በተቋሙ ማህበረሰብ ዘንድ አክብሮትና ዕውቅና የሚሰጣቸው፣ ከሁሉም ኮሌጆች የአካዳሚክ ዕርክኖችና የአስተዳደር የስራ ክፍሎች የተወጣጡ የህብረሰብ ክፍሎች በሚታደሙበት ግልጽ መድረክ ላይ ስለርዕያቸውና ስለሚከተሉት አቅጣጫ ገለፃ እያደረጉ በሚከተሉት ነጥቦች ላይ በርድድ ሰኔት አባላት ተገምግመው ውጤት የሚሰጣቸው ይሆናል፡፡
  - I. የዕጩ ተወዳዳሪዎች የተማሪ ቅበላን በብቃት ለመምራት ያላቸው አቅም፣ አዲስ ሃሳቦችን ለማፍለቅ እና ለተማሪዎች ተግባራዊ በሆነ መንገድ ለማድረስ ያላቸው ትጋት፣ የትንተናና ስትራቴጂካዊ ክህሎቶች፣ ስለከፍተኛ ትምህርት ሥራ ያላቸው ግንዛቤ (5 ነጥቦች ይይዛሉ)፣
  - II. ከመንግስት እና በጎ አድራጊዎች ገቢ ለማስገኘት ያላቸው ችሎታ፣ክህሎት እና ልምድ፣ ከአለምኒ ጋር ያላቸው ጥሩ ግንኙነት፣ የህዝብ ክበፊታ፣ በቀጣይነት ሊሰሯቸው ያሰቧቸው ዕቅዶች (10 ነጥቦች ይይዛሉ)፣
  - III. ለትምህርት ልህዋትና ለአካዳሚክ ነፃነት መሻሻል ያላቸው ቁርጠኝነት (5 ነጥቦች ይይዛሉ)፣
  - IV. በዝግጅት አቀራረብ ያላቸው ጥሩ ተናጋሪነት፣ ሙሉነት እና ግልጽነት (5 ነጥቦች ይይዛሉ)፣
- መ) በአመራር ክህሎት እና ብቃት ላይ በሆኑት

education; weights shall be given as follows.

Leadership Experience (in years)	Teaching and reserch experience (in No. of years)				
	≥ 10	9	8	7	6
≥ 10	25	-	-	-	-
9	23	21	-	-	-
8	21	19	17	-	-
7	19	17	15	13	-
6	17	15	13	11	9
5	15	13	11	9	7
4	13	11	9	7	5
3	11	9	7	5	3

Relevant leadership experience to the position is weighted as 1 point for top level positions, 0.7 point for middle level positions and 0.5 point for low level positions for each year of services given. The weight of services in industry and international exposure will be equivalent to the respective years of service in teaching and research. Experiences in teaching and research, and industry as well as international experiences could be added together.

- c) Vision Plan Presentation (25 percent): Candidates shall present their vision plans in front of an audience of at least 200 recognized and respected members of the university academic and administration staff drawn from its various departments, and shall be evaluated and rated by board and senate members on the following areas:
  - i. Managing enrolments effectively, candidates enthusiasm for trying new ideas and reaching out to students in creative ways, analytical and strategic skills, strong understanding of the market, (out of 5 points)
  - ii. Ability, skill and experience to bring in revenue through public and private philanthropy, good relation with alumni, public reputation, succession planning (out of 10 points)
  - iii. Commitment to academic excellence and promotion of academic freedom, (out of 5 points)
  - iv. Articulation, comprehensiveness and clarity of presentation, (out of 5 points)
- d) Panel interview on leadership and management



Hirut W/Mariam Teketel (PhD)  
Minister



የሚደረግ ቃለ መጠይቅ (20 ክፍት):-

- I. ስትራቴጂካዊ አቅጣጫን የማዘጋጀት ችሎታ (3 ነጥቦች ይይዛል)፤
  - II. የስትራቴጂካዊ አስተዳደር እውቀት (ከ3 ነጥቦች ይይዛል)፤
  - III. የአገር አቀፍ ፖሊሲዎች እውቀት እና ቁርጠኝነት (3 ነጥቦች ይይዛል)፤
  - IV. የአካዳሚክ አመራርነት ፣ (3 ነጥቦች ይይዛል)፤
  - V. መልካም ስም እና ሐቀኝነት፣ (2 ነጥብ ይይዛል)፤
  - VI. የግል ተነሳሽነት (1 ነጥብ ይይዛል)፤
  - VII. የህዝብ ግንኙነት ክህሎት (1 ነጥብ ይይዛል)፤
  - VIII. የግንኙነት መረብ የመዘርጋት ችሎታ(3 ነጥቦች ይይዛል)፤
- ሠ) የዩኒቨርሲቲ ቦርዱ በዕጩ መልማይና ምርጫ ኮሚቴ አማካይነት ከመቶ ተሰልቶ የቀረበለትን የተወዳዳሪዎች ወጤት ወደ 80 በመቶ ቀይሮና የራሱን ግምገማ ከ20 በመቶ ጨምሮ በማሰባት ከ1ኛ እስከ 3ኛ የሚወጡትን ዕጩዎች የራሱን ምክረ ሀሳብ በማካተት ለሚኒስቴሩ እያቀረበ ያሾማል።
- (4) ፕሬዚዳንቶች ለ6 ዓመታት የሚሾሙ ሲሆን ቦርዱና ሚኒስቴሩ በሚያደርጉት የመጀመሪያው የአገልግሎት ዘመን የሰራ የአፈፃፀም ግምገማ ውጤቱ በጣም ጥሩ ወይም እጅግ በጣም ጥሩ ሆኖ ከተገኘ የአገልግሎት ዘመናቸው ለአንድ ተጨማሪ ዙር ሊራዘም ይችላል።

**6.5 የምክትል ፕሬዝዳንቶች ምርጫና አሰያዩም**

- (1) የከፍተኛ ትምህርት ተቋሙ የምክትል ፕሬዚዳንታዊ ፕሮፋይል አዘጋጅቶ ብቃት ያላቸውን አመልካቾች ለመሳብ ለዩኒቨርሲቲው ማህበረሰብ ግልጽ በሆነ ሁኔታ የውስጥ ማስታወቂያ ያወጣል። በወጣው የውስጥ ማስታወቂያ በቂ ቁጥር ያላቸው አመልካቾች የሚይቀርቡ ሆኖ ሲገኝ በቦርድ ወሳኔ ወደድሩ ከተቋሙ ማህበረሰብ ወጪ ላሉ አመልካቾች ክፍት ሊሆን ይችላል።
  - (2) ፕሬዚዳንቱ የምልመላና ምርጫ ኮሚቴው በምክትል ፕሬዚዳንታዊ ዕጩ ተወዳዳሪዎች ላይ የሚያቀርበውን መግለጫ በመገምገም እና ተጨማሪ መረጃ በማሰባሰብ ሁለት ከፍተኛ ውጤት ያመጡ ተወዳዳሪዎችን ከራሱ ምክረ ሀሳብ ጋር ለቦርዱ አቅርቦ በማጸደቅ በቦርዱ ሰብሳቢ ያሾማል።
  - (3) የምክትል ፕሬዚዳንታዊ ዕጩ ተወዳዳሪዎች ብቃትና ዝግጁነት የሚከተሉትን መመዘኛዎች ተግባራዊ በማድረግ የሚወሰን ይሆናል።
- ሀ) የትምህርት ደረጃ (25 ክፍት)፡ ምክትል ፕሬዚዳንት ከፍተኛውን የትምህርት ደረጃ ደክተራት ዲግሪ ወይም የዚህ ተመጣጣኝ የሚወክል ትምህርትና ልምድ ሊኖረው ይገባል። በልዩ ሁኔታዎች ግን በማስተራት ዲግሪ የተመዘኙ

- skill and competencies (20 percent):
- i. Ability to set strategic direction, (out of 3 points)
- ii. Knowledge of strategic management( out of 3 points)
- iii. Knowledge of national policies and commitment, (out of 3 points)
- iv. Academic leadership, (out of 3 points)
- v. Outstanding reputation and integrity, (out of 2 point)
- vi. Personal motivation, (out of 1 point)
- vii. Communications skills, (out of 1 points)
- viii. Networking ability, (out of 3 points)

e) The Board shall convert the final result the serarch and selection committee submitted to 70 percent and add its own evaluation out of 30% and send three nominees including its recommendations to the Ministry in the rank order among which one shall be approved and appointed as president of the university.

(4) Presidents shall be appointed for six years with a possibility of renewal for one more term, only if the performance has been rated very good or excellent in the first term as evaluated by the Board and the Ministry.

**6.5 Selection and Appointment of Vice Presidents**

- (1) Prepare higher education institution Vice Presidential profile and make open internal announcement to the university community, in order to attract qualified applicants. In the case of inadequate response from the university community, external announcement shall be made to attract suitable candidates.
- (2) The president reviews the search and selection committee report and gather additional information on the vice presidential candidates and present two top ranking candidates to the board with a suggestion for approval and appointment by the board chair.
- (3) The competence and preparedness of vice presidential candidates shall be rated by applying the following criteria.
  - a) Educational qualification (25 percent): vice presidents shall reflect the highest level of qualifications, doctorate degree or equivalent. In exceptional circumstances, an earned master's degree (academic rank required is



*(Signature)*  
**Hirut W/Mariam Teketel (PhD)**  
**Minister**



(የሚፈለገው ደረጃ የተባባሪ ፕሮፌሰርነት ማዕረግ እና ከዚያ በላይ ያለው) ለተቋሙ ተልዕኮ እና ፍላጎት የሚመጥን የሥራ ልምድ ያለው ምክትል ፕሬዚዳንት ሊሆን ይችላል። (ውጤት አሰጣጡም፡- 25 ነጥቦች ለፒ.ኤች.ዲ ወይም የዚህ ተመጣጣኝ ከፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር፤ 20 ነጥቦች ለፒ.ኤች.ዲ ወይም የዚህ ተመጣጣኝ ከተባባሪ ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር ወይም ሁለተኛ ድግሪ(ማስትሬት) ከፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር፤ 15 ነጥቦች ለፒ.ኤች.ዲ ወይም የዚህ ተመጣጣኝ ወይም ለሁለተኛ ድግሪ(ማስትሬት) ከተባባሪ ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር፤ 10 ነጥቦች ለሁለተኛ ድግሪ(ማስትሬት) ከረዳት ፕሮፌሰርነት ማዕረግ ጋር።)

ለ) የሥራ ልምድ (25 ከመቶ)፡ በከፍተኛ ትምህርት ወይም ከዚህ ውጪ ባለ መስክ በከፍተኛ አመራርነት የተረጋገጠ የሥራ ልምድ ያለው ሆኖ ውጤት አሰጣጡም ከመቶ እንደሚከተለው ይሆናል።

የአመራርነት ልምድ (በመቶ)	በማስተማርና በምርምር የሰራ ልምድ (በመቶ)				
	≥ 10	9	8	7	6
≥ 10	25	-	-	-	-
9	23	21	-	-	-
8	21	19	17	-	-
7	19	17	15	13	-
6	17	15	13	11	9
5	15	13	11	9	7
4	13	11	9	7	5
3	11	9	7	5	3

ለሰራ መደቡ አግባብነት ያለው የአመራርነት ልምድ ውጤት/ክብደት የሚሰጠው ለእያንዳንዱ የአገልግሎት ዘመን ሆኖ ለከፍተኛ ደረጃ የሃላፊነት ቦታ 1 ነጥብ፣ ለመካከለኛ ደረጃ የሃላፊነት ቦታ 0.7 ነጥብ እና ለታችኛ ደረጃ የሃላፊነት ቦታ 0.5 ነጥብ ነው። በኢንዱስትሪው እና አለም አቀፍ ተቋሞች ተሳትፎ የሚገኝ የሥራ ልምድ በአገልግሎት ዘመን ላይ የተመሰረተ ሆኖ በማስተማርና ምርምር አገልግሎት ከሚገኘው ልምድ ጋር እኩል ነው። በማስተማርና ምርምር፣ በኢንዱስትሪ ተሳትፎ እንዲሁም በዓለም አቀፍ ደረጃ የሚገኙ የሥራ ልምዶች አንድ ላይ ሊደመሩ ይችላሉ።

ሐ) ዋና ተግባሩን ለማሳደግ የሚቀርብ አጭር ሃሳብ (20 ከመቶ)፡ ውጤት አሰጣጡ በምልመላና ምርጫ ኮሚቴ የሚጠና ሆኖ ስልቶችን መንደፍ፣ ትምህርት ልቀቅና የለውጥ ሃሳቦች (10 ነጥቦች ይይዛሉ)፣ ግልጽነት፣ ሙሉነት፣ ችሎታ እና ክብራት (10 ነጥቦች ይይዛሉ)።

assistance professor and above), coupled with substantial experience relevant to the missions and needs of the institution core function could be considered, {scoring could be: 25 points for PhD or equivalent with rank of professor, 20 points for PhD or equivalent with rank of associate professor or for Masters or equivalent with rank of professor, 15 points for PhD or equivalent with rank of assistant professor or for Masters and equivalent with rank of associate professor; and 10 points for Masters and equivalent with rank of assistant professor,

b) Experience (25 percent): proven track record/experience in leadership and management position in higher education or experience in a senior management position in a field outside higher education; weights shall be as following.

Leadership Experience (in years)	Teaching and research experience (in No. of years)				
	≥ 10	9	8	7	6
≥ 10	25	-	-	-	-
9	23	21	-	-	-
8	21	19	17	-	-
7	19	17	15	13	-
6	17	15	13	11	9
5	15	13	11	9	7
4	13	11	9	7	5
3	11	9	7	5	3

Relevant leadership experience to the position is weighted as 1 point for top level positions, 0.7 point for middle level positions and 0.5 point for low level positions for each year of services given. The weight of services in industry and international exposure will be equivalent to the respective years of service in teaching and research. Experiences in teaching and research, and industry as well as international experiences could be added together

c) Brief proposal on how to improve the core function applied for (20 percent), reviewed by the search and selection committee, (setting strategies, academic excellence and change ideas out of 10 points); clarity, comprehensiveness, ability and skill (out of 10 points),



*Hirut W/Mariam Teketel (PhD)*  
Minister



መ) በአመራር ክህሎትና ብቃት ላይ የሚደረግ ቃለመጠይቅ/ጥናት(15 ከመቶ): ስልታዊ አስተዳደር፣ የአካዳሚክ አመራርነት፣ ቁርጠኝነት፣ የአገር አቀፍ ፖሊሲዎች ዕውቀት፣ ተነሳሽነት (እያንዳንዳቸው ሶስት ሶስት ነጥቦች ይይዛሉ):

ሠ) ሰነት የሚሰጠው ድምጽ (15 ከመቶ): 91%-100% ድምጽ 15 ነጥቦች፣ ከ80-90% ድምጽ 11 ነጥቦች፣ ከ51-79% ድምጽ 8 ነጥቦች፣ ከ40-50% ድምጽ 5 ነጥቦች፣ ከ50% በታች ላመጣ 2 ነጥቦች ይሰጣሉ::

(4) ምክትል ፕሬዚዳንቶች ለአራት ዓመታት የሚሾሙ ሲሆን ቦርዱ፣ ፕሬዚዳንቱና ሴኔቱ በሚያደርጉት የመጀመሪያው የስራ ዘመን የስራ የአፈፃፀም ግምገማ ውጤቱ በጣም ጥሩ ወይም እጅግ በጣም ጥሩ ሆኖ ከተገኘ የአገልግሎት ዘመናቸው ለአንድ ተጨማሪ ዙር ሊራዘም ይችላል::

### 6.6 ቅሬታና አቤቱታዎች

(1) ከፕሬዚዳንቶችና ከምክትል ፕሬዚዳንቶች ምልመላና ምደባ ጋር በተያያዘ የሚቀርቡ አቤቱታዎች በሚኒስቴሩ የሚሰጥላቸው ይሆናል::

(2) በአመራር ምርጫና ምደባ ሂደት ላይ አቤቱታ ያለው ማንኛውም አካል ይግባኝ ማቅረብ የሚችለው ምደባው በግልጽ በተገለፀ በ15 ቀናት ጊዜ ውስጥ ይሆናል::

(3) ሚኒስቴሩ ቅሬታው ከቀረበለት ቀን ጀምሮ ባሉት 15 ቀናት ጊዜ ውስጥ ጉዳዩን መርምሮ የመጨረሻ ውሳኔ ለቅሬታ አቅራቢው የሚያሳውቅ ይሆናል::

### 6.7 ከኃላፊነት መሰናበት

(1) የዩኒቨርሲቲ ቦርዱ በየዓመቱ በሚካሄደው ፕሬዚዳንታዊ የስራ አፈጻጸም ግምገማ መሰረት፣ አስገዳጅ ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ እንዲሁም ህገ ወጥ ድርጊቶችን ፈጽሞ ሲገኙ ፕሬዚዳንቱን ከኃላፊነት እንዲነሳ አስተያየት ለሚኒስቴሩ ሊያቀርብ ይችላል:: ቦርዱ ፕሬዚዳንቱ ከኃላፊነት እንዲነሳ የሚያቀርበውን አስተያየት ምእላተ ጉባኤው በተገኘበት ግልጽ ስብሰባ በድምጽ የሚወሰን ይሆናል:: እንዲሁም ቦርዱ ለፕሬዚዳንቱ መነሳት ምክንያት ናቸው ያላቸውን ማናቸውንም ደጋፊ ሰነዶች ማቅረብ ይኖርበታል::

(2) ሚኒስቴሩ በቦርድ በሚቀርበው ውሳኔ ኃሳብ ወይም የተፈፀመውን ከባድ ጥፋት ቦርዱ አላቀረበም ብሎ ሲያምን ፕሬዚዳንቱን ከኃላፊነት ያሰናብታል::

(3) ፕሬዚዳንቱ ምክትል ፕሬዚዳንቶች ባላዩት ዓመታዊ የሥራ አፈጻጸም ግምገማ መሰረት እና አስገዳጅ ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ፣ እንዲሁም ህገወጥ ድርጊቶችን ፈጽመው ሲገኙ ምክትል ፕሬዚዳንቶችን ከኃላፊነታቸው እንዲነሱ ለቦርዱ አስተያየት ሊያቀርብ ይችላል::

d) Interview/survey on leadership and management skill sets and competencies (15 percent), (strategic management, academic leadership, commitment, knowledge of national policies, motivation; each rated out of 3 points),

e) Senate vote (15 percent), (15 points for 91% -100% vote, 11 points for 80-90% vote, 8 points for 51-79% vote and 5 points for 40-50% vote), 2 for votes less than 50%.

(4) Vice presidents shall be appointed for four years with a possibility of renewal for one more term, only if the performance has been rated very good or excellent in the first term as evaluated by the board, president and senate.

### 6.6 Grievance and Complaints

(1) Claims arising from the appointments to presidential and vice presidential positions shall be handled by the Ministry.

(2) Anyone who has claims shall file an appeal within 15 days of the official notification of the appointment.

(3) The Ministry shall investigate the case and notify the final decision within 15 days from the first date the claim has been filed.

### 6.7 Removal

(1) The University Board may recommend the removal of the president from the position based on presidential annual performance evaluation, and in exigent circumstances and cases of malfeasance. The board shall vote to recommend the removal of a president in an open session, with a quorum present, and submit any documentation supporting the reasons for the recommended removal.

(2) The Ministry may remove the president based on recommendation of the board or by its own assessment.

(3) The president may recommend to the Board the removal of vice presidents from the position in the university based on annual performance evaluation and in exigent circumstances and cases of malfeasance.



Mirut W/Mariam Teketel (PhD)  
Minister



**7. ተፈጻሚነት**

- (1) ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት፣ የከፍተኛ ትምህርት አመራሮችና ሠራተኞቻቸው እንዲሁም ሌሎች የሚመለከታቸው አካላት የዚህን መመሪያ ድንጋጌዎች የማክበርና የመፈጸም ኃላፊነት አለባቸው።
- (2) በሥራ ላይ ያሉና የሥራ ዘመናቸው ያልተጠናቀቀ አመራሮች የሥራ ዘመናቸው እስኪጠናቀቅ ብቻ እንዲቀጥሉ እየተደረገ በቀጣይ የሚደረጉ ምደባዎች ሁሉ የዚህን መመሪያ ድንጋጌዎችን በመከተል የሚፈጸሙ ይሆናል።

**8. የተሻሩ ህጎች**

በመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የአመራሮች እና አስተዳዳሪዎችን ምርጫ፣ ሹመት/ምደባ ለመደንገግ የወጣ መመሪያ 002/2009 በዚህ መመሪያ ተሽሮአል።

**9. ማሻሻያዎች**

ይህ መመሪያ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ሊሻሻል ይችላል።

**10. መመርያው የሚፀናበት ጊዜ**

ይህ መመሪያ በሚኒስትሩ ከወደቀበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል።

ሂሩት ወልደማሪያም (ፕ/ር)  
የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስትር



**7. Enforcement**

- (1) Higher education institutions, their management, staff, students and other relevant bodies have the duty to respect and enforce the provisions of this Directive.
- (2) All new appointments shall be done according to the provisions stipulated on this Directive. Incumbent leaders whose term is not completed shall continue until their current term expires.

**8. Repeal**

Directive on Selection and Appointment of Leaders and Managers in Higher Education Institutions in Ethiopia 002/2017 is hereby repealed.

**9. Amendments**

This Directive can be amended by the Ministry of Science and Higher Education, when needed.

**10. Entry into Force**

This Directive shall enter into force on the Date Approved by the Minister.

Hirut Woldemariam (Professor)  
Minister of Science and Higher Education