

 <p><b>THTU</b></p>	<p>TANZANIA HIGHER LEARNING INSTITUTIONS TRADE UNION  P.O. BOX 35928 DAR ES SALAAM, Tanzania  Tel: 022 2401581, Fax: 022 2401582  Website: <a href="http://www.thtu.or.tz">www.thtu.or.tz</a>, Email: <a href="mailto:thtuhq@gmail.com">thtuhq@gmail.com</a></p>
--	--

## HOJA MBALIMBALI ZINAZOHUSU MASLAHI YA WAFANYAKAZI WA UMMA

### Utangulizi

Tunaipongeza sana Ofisi ya Rais Utumishi na Utawala Bora kwa ujumla kwa kazi nzuri ya kuwahudumia watazania. Kipekee tunakupongeza Mh. Jenista J. Mhagama kwa kuaminiwa na Mh. Rais kuongoza Wizara hii nyeti katika Taifa letu. Tunakuombea kila laheri katika majukumu yako. Sisi THTU tunapenda kushuhudia kwa dhati kabisa kwamba tunapata ushirikiano uliotukuka kutoka watendaji wa Wizara yako. Tufikishie shukurani na pongezi zetu kwa watumishi wenzetu wote wakiongozwa na Katibu Mkuu. Tunaahidi nasisi kutoa ushirikiano bila kujibakiza ili malengo ya kusukuma gurudumu la maendeleo ya nchi yetu yafikiwe kupitia sisi wafanyakazi ambao ndio “Engine” ya utekelezaji. Bila kusahau, tunaomba utufikishie salamu zetu za pongezi na shukurani kwa Mh. Rais wa Jamhuri ya Muungano wa Tanzania kwa kuridhia ongezeko la mishahara pamoja na maboresho ya posho za usafiri kuanzia Julai mwaka huu wa 2022. Sio siri kwamba wafanyakazi tumefurahi mno ukizingatia mkwamo uliokuwepo miaka sita iliyopita. Tunamuombea kila laheri na tunamuunga mkono katika uongozi wake.

Baada ya salamu za pongezi, tunaomba tuwasilishe kwako hoja mbalimbali zinazohusu maslahi ya wafanyakazi ili zipatiwe ufumbuzi na mengine ufafanuzi. Tunakiri kwamba hoja hizi si ngeni kwa ofisi yako maana zimekuwa zikiwasilishwa kwa nyakati mbalimbali na kwa ngazi mbalimbali. Mengine huwa yanapatiwa ufumbuzi na mengine yanabakia bila ufumbuzi kwa muda mrefu. Hivyo, tunaomba tuwasilishe hoja zifuatazo kwako kwa ajili ya kutafutiwa fumbuzi na ufafanuzi. Tunatarajia kwamba majibu yakishapatikana, tutakuwa na kikao cha pamoja kati ya Ofisi yako, viongozi wa THTU na Menejimenti za Taasisi za Elimu ya Juu kupata mrejesho. Tunapendekeza kikao hicho cha pamoja kifanyike tarehe 04/08/2022 Jijini Arusha.

### 2. Hoja Tunazowasilisha

Zifuatazo ni hoja mbalimbali zinazohusu maslahi ya wafanyakazi

#### 2.1 Nyaraka Zihusuzo Upandishaji Vyeo

Serikali kupitia Ofisi yako imekuwa ikitoa nyaraka mbalimbali zinazoelekeza mchakato mzima wa upandishaji vyeo. Nyaraka hizi ni nyenzo muhimu sana katika kutoa miongozo ya namna zoezi la upandishaji vyeo katika Utumishi wa umma

linavyopaswa kufanyika. Pamoja na umuhimu wa nyaraka hizo, kumekuwepo na mkanganyiko usio wa lazima katika utekelezaji wa nyaraka hizo na hivyo kuwaacha wafanyakazi katika usumbufu mkubwa. Baadhi ya changamoto zinazoibuka ni pamoja na hizi zifuatazo;

- i. Nyaraka hizo kuelekeza kufutwa kwa barua za awali za kuwapandisha vyeo watumishi na kwamba upandaji vyeo wa watumishi hawa uanze tarehe za mbali zaidi.
- ii. Nyaraka hizo kuathiri watumishi wa umma waliostahili kupanda vyeo kwa vipindi tofauti tofauti na hivyo kucheleweshwa kuanza kutumikia vyeo vyao vipya kwa muda mrefu.
- iii. Nyaraka hizo zinapelekea wafanyakazi kucheleweshwa kupata mishahara yao mipya ya kuendana na vyeo vyao ambavyo tayari wanavifanyia kazi.
- iv. Nyaraka hizo hupelekea tafsiri tofauti tofauti kati ya taasisi moja na nyingine na hivyo kuchelewesha zaidi masuala mengine ya watumishi kushughulikiwa.
- v. Wafanyakazi kujenga DHANA/HISIA kwamba nyaraka hizi zimekuwa zinatolewa na Serikali kama mbinu ya kuchelewesha stahiki zao kushughulikiwa.
- vi. Mkanganyiko wa nyaraka hizi husababisha mrundikano mkubwa wa wafanyakazi katika daraja moja na hivyo kukosekana kwa mpishano wa wafanyakazi kwa kigezo cha uzoefu kazini (seniority).

#### **Mapendekezo ya namna ya kutatua:**

Tunashauri yafuatayo yafanyike ili kurekebisha hali hii;

- i. Ni vizuri waraka unapotolewa ueleze bayana namna ya utekelezaji na kutamka bayana kwamba hakuna kuathiri haki za wafanyakazi.
- ii. Itapendeza maafisa wa Ofisi yako wanaoshughulikia taasisi husika wawe mstari wa mbele kutoa ufafanuzi wa mara kwa mara ili kuepuka tafsiri tofauti taofauti.

- iii. Serikali ijitahidi kuzikumbusha taasisi umuhimu wa kushirikisha vyama vya wafanyakazi katika utekelezaji wa nyaraka hizo.
- iv. Serikali kuweka utaratibu endelevu wa kutatua changamoto hii kwa kushirikisha vyama vya wafanyakazi na wadau wote husika.

## **2.2 Stahiki katika Upandaji wa Vyeo.**

Suala la upandaji vyeo katika taasisi zote limekuwa ni kero kubwa kwa wafanyakazi na kupelekea kushusha morali ya kazi. Ni ukweli usiopingika kwamba serikali imekuwa ikifanya jitihada za mara kwa mara kuwapandisha vyeo watumishi kwa kuzingatia uzoefu kazini (seniority). Hata hivyo, zipo changamoto kubwa nne ambazo huwa zinaendelea kujitokeza;

- i. Changamoto ya kwanza ni mrundikano mkubwa wa watumishi wanaostahili kupandishwa vyeo baada ya kutopandishwa kwa muda mrefu miaka ya nyuma. Kutokana na uwingi huo, watumishi wamekuwa wakipandishwa vyeo kwa mafungu na kusababisha kutokuwepo kwa tofauti ya uzoefu kazini.
- ii. Changamoto ya pili ni mkanganyiko unaotokana na taasisi kupandisha watumishi wanaostahili vyeo kwa kufuata utaratibu wa ndani lakini baadae wanapokea maelekezo kutoka Utumishi na kufuta barua za awali na kuwapa barua mpya. Taasisi zimekuwa zikijivua lawama kwamba zimetimiza wajibu wake na zinatimiza maagizo ya serikali wakati Utumishi wakati mwingine hutupia lawama taasisi kwenye suala la uwasilishaji wa taarifa sahihi. Mwisho wa siku mtumishi ndiye anaemia.
- iii. Changamoto ya tatu ni mchakato mrefu wa marekebisho ya Miundo ya Utumishi kwa Wafanyakazi Waendeshaji ambayo husababisha baadhi ya taasisi kusitisha masuala yote yahusuyo upandaji vyeo mpaka mabadiliko ya Muundo utakapokamilika
- iv. Changamoto ya nne ni wafanyakazi wengi waendeshaji kubakia na mishahara binafsi kutokana na mkanganyiko ya miundo ya Utumishi.

## **Mapendekezo ya namna ya kutatua**

- i. Serikali kupitia Ofisi ya Rais Utumishi kuweka mkakati wakuondoa kabisa mrundikano wa wafanyakazi wanaostahili kupanda vyeo kwa siku zijazo.
- ii. Lipatikane ufumbuzi wa kudumu kuhusu uwasilishaji wa taarifa za utumishi kwenye mfumo wa mishahara kwa kuimarisha mawasiliano kati ya taasisi na Utumishi.
- iii. Kuimarisha zaidi ushirikishaji wa vyama vya wafanyakazi ndani ya taasisi katika utekelezaji wa nyaraka za serikali kuhusu Ikama na Bajeti kupitia Mabaraza ya Wafanyakazi na vikao vingine katika taasisi ili kupatikana uelewa wa pamoja na suluhisho la kudumu.

## **2.3 Maboresho ya Miundo ya Utumishi**

Taasisi za elimu ya juu zimekuwa na changamoto kubwa katika uandaaji wa miundo ya utumishi wa umma. Tunashukuru kuwa kwa wafanyakazi wanataaluma tatizo hilo limepatiwa suluhu pale Serikali ilipoamua kuwianisha miundo ya utumishi kwa vyuo vikuu vya umma nchini yaani miundo ya PUTS. Tunathubutu kushuhudia kwamba, baada ya Muundo wa Utumishi wa Wanataaluma wa vyuo Vikuu vya umma kusawazishwa, kumekuwepo na utulivu mkubwa sana katika kada hiyo ya wafanyakazi. Hali kadhalika, miundo ya Utumishi wa wanataaluma wa taasisi za elimu ya juu chini ya NACTE nayo imesawazishwa na kupatikana muundo wa pamoja yaani PHTS.

Kwa ujumla, changamoto ya miundo ya utumishi kwa wafanyakazi wanataaluma wa vyuo vikuu na taasisi za elimu ya juu imetatuliwa na kumekuwepo na utulivu mkubwa kwa kada hiyo. Pamoja na mafanikio hayo kwa wanataaluma, bado kumekuwepo na tatizo kubwa la miundo ya utumishi wa umma kwa wafanyakazi waendeshaji (Administrative and Technical Staff for Tanzania Higher Learning Institutions).

Sisi THTU tunaamini kwamba tukiwa na miundo inayofanana kwa wafanyakazi waendeshaji katika taasisi zetu zote, tutapunguza usumbufu wa kila taasisi kuleta muundo wake lakini kubwa zaidi itapunguza wafanyakazi wa taasisi zetu kuhama

kutoka taasisi moja ya elimu ya juu ya umma kwenda kwenye taasisi nyingine ya umma ya elimu ya juu kwa sababu ya mishahara.

### **Sababu za Uhitaji wa Muundo wa Pamoja**

- i. Kumekuwepo na Miundo ya Utumishi inayoandaliwa na kila taasisi na kuwasilishwa kwa Msajili wa Hazina na baadae Utumishi ili kupitishwa.
- ii. Msajili wa Hazina amekuwa akiwataka taasisi za Elimu ya Juu kuandaa Miundo ya Utumishi wa wafanyakazi waendeshaji kwa kuzingatia waraka wa mishahara wa mwaka 2015 ambao kimsingi umeweka viwango vinavyofanana kwa taasisi zote bila kuwepo na Muundo wa pamoja. Hii inamaanisha kwamba waraka huo wa 2015 umesawazisha mishahara bila Muundo.
- iii. Waraka huo wa mishahara wa mwaka 2015 kwenye PGSS umeweka ukomo wa ngazi utakaofikiwa na mfanyakazi. Kwa mfano PGSS 15 umetengwa kwa ajili ya Mkuu wa Taasisi, 14 kwa wakurugenzi na 13 Mameneja. Hapa inaonekana wazi kwamba mfanyakazi ataishia PGSS 12. Wakati huo huo, wakuu wa taasisi ni maprofesa wenye mishahara yao tofauti na huu wa Mkuu wa taasisi. Hii inaleta mkanganyiko mkubwa.
- iv. Mazingira ya ufanyaji kazi katika taasisi za elimu ya juu za umma ni tofauti kabisa na taasisi nyingine za serikali kama Wizara, idara zinazojitegemea na nyingine, hivyo kuhitaji upekee katika utengenezaji wa miundo. Mfano wa upekee ni muundo wa taasisi zenyewe, mchanganyiko wa kada mbalimbali za wafanyakazi wenye elimu zinazotofautiana kwa kiasi kikubwa, mchanganyiko wa majukumu mengi ikiwemo ya huduma za wanafunzi na kadhalika.

### **Mapendekezo**

- i. Tunaomba serikali iridhie kuanzishwa kwa mchakato wa uundwaji wa muundo wa Utumishi uliowianishwa kwa wafanyakazi waendeshaji kwa kuzingatia kada

mbalimbali. Mchakato huo uwe shirikishi ili upatikane Muundo wa Utumishi wenye kubeba mahitaji ya wote.

- ii. Tunaomba serikali iliangalie suala la uhamishaji wa wanataaluma kutoka taasisi zilizo chini ya TCU kwenda taasisi zilizo chini ya NACTE ambao mishahara yao inashuka.

### **Suala la Utawala Bora**

Taasisi za Elimu ya Juu kama ilivyo kwa taasisi nyingine zote huendeshwa kwa misingi ya sheria, kanuni, miongozo na maelekezo mbalimbali. Misingi hii ya kisheria huwekwa ili kuwezesha taasisi kutimiza malengo yaliyowekwa. Dunia nzima inasisitiza kuzingatiwa kwa misingi ya Utawala Bora katika ngazi zote za utawala wa nchi. UNESCO inataja misingi mikuu ya utawala bora kuwa ni ushirikishwaji, uwazi, utawala wa sheria, utoaji huduma kwa wakati, fursa sawa, pamoja na tija na ufanisi. Baadhi ya viongozi wa taasisi za elimu ya Juu wamekuwa wakikiuka misingi hii kwa sababu zisizoeleweka. Baadhi ya misingi inayokiukwa ni;

- a. Kupokonya Uhuru wa vyama vya wafanyakazi kuteua wawakilishi kwenye vikao vya maamuzi kama vile Bodi na Mabaraza ya vyuo.
- b. Kuficha viongozi wa wafanyakazi nyaraka mbalimbali kutoka serikalini yanayohusu maslahi ya wafanyakazi kwa kisingizio cha neno SIRI.
- c. Kutowashirikisha wafanyakazi kwenye maamuzi hasa ya upitishaji bajeti.
- d. Ufukuzaji wa wafanyakazi bila kufuata utaratibu uliowekwa kisheria na wakati mwingine kwa chuki binafsi. Mifano tunayo, ikihitajika tutatoa.
- e. Kugeza suala la uhamisho kama fimbo ya kutishia na kuwaadhibu wafanyakazi hasa viongozi wa vyama vya wafanyakazi. Hatupingi uhamisho unaolenga kuimarisha utendaji kazi, ila hatukubaliani na matumizi mabaya ya uhamisho kuwaadhibu wafanyakazi. Bahati mbaya zaidi, wapo watendaji wa taasisi wanajigamba hadharani kwamba wanaweza kuhamisha

mfanyakazi wakati wowote. *“ukinisumbua nampigia simu Katibu Mkuu Utumishi akuhamishie halmashauri ndani ndani huko”*

### **Mapendekezo ya Utatuzi:**

Tunashauri yafuatayo yafanyike ili kutatua hali hii:

- i. Tunaiomba Serikali kupitia Ofisi yako kuzielekeza menejimenti za taasisi za elimu ya Juu kuzingatia miiko ya utawala bora wakati wa utekelezaji wa mamlaka yao kama Sheria za kazi zinavyoelekeza.
- ii. Menejimenti za Taasisi husika zitakiwe kufuata taratibu katika kuanzisha mabaraza ya wafanyakazi pamoja na kuitisha vikao kwa wakati.
- iii. Tunaomba uwepo mpango maalum wa kutoa elimu elekezi kwa viongozi wa Taasisi kuhusu umuhimu wa Vyama vya Wafanyakazi mahala pa kazi, kwani viongozi walio wengi wamekuwa na mitazamo hasi dhidi ya uwepo wa vyama vya wafanyakazi katika taasisi zao.

### **Muda wa kustaafu watumishi wanataaluma (Wahadhiri Waandamizi, madaktari bingwa wa tiba na Maprofesa):**

Moja ya changamoto iliyoletwa na mabadiliko ya sheria ni muda/umri wa kustaafu kwa watumishi wanataaluma wahadhiri waandamizi, madaktari bingwa wa tiba na maprofesa. Miaka ya hivi karibuni Serikali ya Tanzania ilifanya mabadiliko ya Sheria ya Utumishi wa Umma kwa kuongeza muda wa watumishi kustaafu. Mabadiliko hayo yameongeza muda wa kustaafu watumishi katika kada ya wahadhiri waandamizi na maprofesa kutoka miaka 60 hadi miaka 65. Mabadiliko haya yameletwa na kifungu cha 25(2)(a), (b), na (3) cha Sheria ya Utumishi wa Umma (Public service Act Cap. 298, [R. E 2019]. ambacho kinasema kuwa:

*“Notwithstanding subsection (1), a professor or a senior lecturer of a public university or a medical specialist of a public hospital may retire from service; (a) In the case of voluntary retirement, upon attaining the age of sixty years, (b) In the case of compulsory retirement, upon attaining the age of sixty-five years. (3) For the purpose of this section, the term “Professor” includes an associate professor; “medical specialist” includes any specialist above medical*

doctor; and “Public University” has the meaning ascribed to it under the The Universities Act of 2005.

### **Changamoto**

- i. Kifungu hiki kimezungumzia profesa na mhadhiri mwandamizi alieajiriwa kwenye chuo kikuu cha Umma (Public University) na kumuacha, kumbagua au kumtenga profesa au mhandiri mwandamizi alieajiriwa katika Taasisi za Elimu ya Juu (higher learning institutions) zisizo vyuo vikuu. Kwa mantiki hiyo ni kwamba, profesa au mhadhiri mwandamizi aliyejiriwa kwenye Taasisi ya Elimu ya Juu (higher learning institution) ambayo sio chuo kikuu hajaathiriwa na mabadiliko ya sheria hii hivyo atapaswa kustaafu akiwa na umri wa miaka 60.
- ii. Kifungu lalamikiwa kinawatofautisha watu wenye sifa sawa kwa mahala pao pa kazi jambo ambalo sio sawa. Chama kinaamini kuwa Kifungu hiki kinakinzana na Ibara ya 13 (1) na (2) ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania 1977 na kifungu cha 7 cha Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini Na. 6 ya Mwaka 2004. Vifungu tajwa vinakataza watu kubaguliwa.
- iii. Chama kinaona kuwa ikiwa, kifungu lalamikiwa kitaendelea kubaki kama kilivyo hivi sasa, maprofesa na wahadhiri waandamizi wengi wanaofanya kazi kwenye taasisi za elimu ya juu zisizo vyuo vikuu wataomba kuhamia kwenye vyuo vikuu ili wastaafu wafikapo umri wa miaka 65. Au, maprofesa na wahadhiri waandamizi walio vyuo vikuu wataomba kuhamia taasisi za elimu zisizo vyuo vikuu ili wastaafu wafikiapo umri wa miaka 60.
- iv. Chama kimebaini kuwa sheria haipo sawa, kwani misingi ya sheria inaitaka sheria ifanye kazi na kuleta matokeo sawa kwa wahusika wote. Sio sahihi hata kidogo watu wenye sifa sawa za elimu kustaafu kwa umri tofauti kwa misingi ya kuwa eti huyu ni wa chuo kikuu na huyu ni wa taasisi ya elimu ya juu.

### **Mapendekezo na Ushauri**

Tunaishauri serikali iweze kufanyia marekebisho kifungu hiki kwa kufanya mambo yafuatayo:

- i. Kuondoa neno “Public University” yaani Chuo Kikuu cha Umma na badala yake liwekwe neno Taasisi za Elimu ya Juu (Higher Learning Institutions). Neno higher learning institutions lina dhana pana kuliko Public University.



- ii. Kifungu hiki kiache kurejea sheria zingine kama Universities Act, 2005, badala yake sheria yenyewe (Public Service Act) ndio itoe maana ya neno higher learning institution ikijumuisha vyuo vikuu vya umma na taasisi za elimu ya juu zisizo vyuo vikuu.

Chama inashauri kifungu lalamikiwa kisomeke kama hivi ifuatavyo:

“Notwithstanding subsection (1), a professor or a senior lecturer of a higher learning institution or a medical specialist of a public hospital may retire from service; (a) In the case of voluntary retirement, upon attaining the age of sixty years, (b) In the case of compulsory retirement, upon attaining the age of sixty-five years. (3) For the purpose of this section, the term “Professor” includes an associate professor; “medical specialist” includes any specialist above medical doctor; and “higher learning institution” has the meaning ascribed to it under this Act.”

## **Tija**

Itasaidia kuleta usawa kwa watumishi wenye sifa sawa za elimu na ujuzi jambo ambalo linaungwa mkono na ibara ya 13(1) na (2) ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977. Itapunguza kasi ya watumishi kuhamia vyuo vikuu na kuziacha taasisi za elimu zisizo vyuo vikuu zikiwa na uhaba wa wataalam.

## **Serikali Kutolipa Nyongeza ya Mwaka ya Mishahara kwa Kipindi Kirefu Sasa:**

Kanuni ya Kudumu ya mwaka 2009, 8. E (Public Standing Order, 2009,8.E) inaainisha maana na masharti ya kuzingatiwa wakati wa utoaji wa nyongeza ya mwaka ya mshahara yaani “*Annual Increment*” kwa watumishi. Kwa mujibu wa kifungu husika, “*An Increment is an increase of salary within salary scales in which the prescribed amount which is granted annually to holder of posts on incremental scales of salary until the maximum of the scale is reached. In all cases information obtained through performance appraisal should be used in awarding or withholding increments provided that certain conditions are satisfied.*” THTU imebaini kuwa takwa hili la kisheria halijatekelezwa na waajiri (Serikali na Sekta Binafsi) kwa muda mrefu hivyo kupelekea changamoto zifuatazo kwa watumishi nchini.

## **Changamoto:**

- i. Ukiukwaji wa kifungu cha sheria kuhusu nyongeza ya kila mwaka ya mshahara huathiri maisha binafsi ya mtumishi hasa kipindi hiki ambacho gharama za maisha zimepanda.
- ii. Kusitisha “Annual Increment” inakwenda kinyume na mkataba wa ajira kati ya mtumishi na mwajiri ambayo mikataba hiyo hubainisha kiwango cha kuanzia na kugota.
- iii. kutowepo kwake kumepunguza tija ya tathimini ya utendaji kazi (OPRASS) kwani ndiyo itakayotumika katika kutoa zawadi ya utendaji kazi bora na kinyume chake kuzuia kwake ilitumika kama adhabu ya utendaji kazi usio na tija.
- iv. Inafifisha dhana ya tange (Seniority) kwa watumishi kwani kunakuwa hakuna tofauti kati ya mtumishi wa muda mrefu na mtumishi mpya katika ngazi ya mshahara, mwisho, kukosekana kwa nyongeza ya mwaka ya mshahara.
- v. Inaharibu dhana ya utawala bora kwani imeleta taswira isiyo njema kuwa waajiri (Serikali na Sekta Binafsi) hawaheshimu sheria, kanuni na mkataba wa ajira.
- vi. Inaondoa morali kwa wafanyakazi wa kufanya kazi kwani takwa hili la kisheria halijatekelezwa kwa muda mrefu sasa.
- vii. Inapelekea watumishi kustaafu wakiwa na mishahara dumavu.

**Mapendekezo:**

**THTU** inapendekeza nyongeza ya mwaka irejeshwe kwa wafanyakazi kwa sababu zifuatazo:-

- i. Nyongeza ya mwaka inatafsiriwa kuwa ni ongezeko la kiwango cha mshahara, kiwango ambacho kinaongezeka kila mwaka kwa viwango vya ongezeko mpaka pale kiwango cha mwisho cha kugota kitakapofikiwa.
- ii. Nyongeza ya mshahara ya mwaka huongeza morali ya kufanya kazi hasa ukizingatia imesimamishwa kwa muda mrefu sasa lakini pia nyongeza kutokuwepo kwake imepunguza tija ya tathimini ya utendaji kazi (OPRASS) kwani ndiyo ingetumika katika kutoa au kuzuia ongezeko la mishahara.
- iii. Inapendekezwa kuwa Kanuni E.9 (2) itumike vizuri na isiwe rungu la kunyima nyongeza ya mwaka kwa wafanyakazi kwa muda mrefu na ikiwezekana ifanyiwe marekebisho kwa kuonyesha ukomo wa muda wa zuio la nyongeza ya miaka miwili bila kuongeza nyongeza ya mwaka. Nukuu ya kifungu husika ni: “ No public servant is entitled as of right to claim increments for experiences and grant of any incremental credit shall be at the discretion of Government, and subject to any conditions which may be laid down for particular posts”.

### **Faida za mapendekezo haya**

- i. Itapunguza malalamiko kutoka kwa wafanyakazi ambao wamekuwa wakidai nyongeza ya mwaka ya mshahara kwa muda mrefu.
- ii. Itaongeza morali ya watumishi wapende kufanya kazi kwani nyongeza ya mwaka hutumika kama motisha kwa tathimini ya utendaji kazi watumishi (OPRAS) kwenye Taasisi za elimu.
- iii. Itasaidia kukuza dhana ya tange (Seniority) kwa mtumishi wa umma na kusaidia kuweka tofauti kati ya mtumishi wa muda mrefu na mtumishi mpya katika ngazi ya mshahara.