□ት ሬ ቴ□ አ ስ ተ ቴ □ ር

ት ሬ ነ □ ሪ ት □ □ □

DIRE NEGARIT GAZETA

OF THE DIRE DAWA ADMINISTRATION

4ኛ ዓመት ቁጥር ፳
ድሬዳዋ ጥቅምት ፴ ቀን ፳፻፬

በትሬቴ□ አስተቴ□ር
ም□ር ቤት □ባቂነት
□□□

4th Year No. 20
DIRE DAWA nov10th Day 2011

አዋጅ ቁጥር ፳ /፳፻፬

የድሬዳዋ አስተዳደር መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ

በአስተዳደሩ ????? ??? ወጥቶ በስራ ላይ የነበረው የድሬዳዋ ጊዜያዊ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፫/፲፱፻፺፮ ተፈፃሚነት የነበረው ለመል? ማደራጀት፣ ለሠራተኞች ኃላፊዎች መረጣና ድልድል ?? በመሆኑ

????? ??? ????? ? ?? የመንግሥት ሠራተኞች መብትና ግዴታቸውን በትክክል ተገንዝበው እንዲሰሩ በሚያስችል መልኩ እንዲሁም በአገራችን የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራሙ ያስከተላቸ□ን ለውጦች በማገናዘብ፣ ሚዛናዊ የውጤት ተኮር ስርዓትን ተግባራዊ ለማድረግ በማስፈለጉ፤

PROCLAMATION NO.20 /2011

THE DIRE DAWA ADMINISTRATION CIVIL SERVANTS PROCLAMATION

WHEREAS; the Dire Dawa provisional Administration civil servants proclamation No.3/2004 applicable for the provisional period the reorganization, selection of its staff both in recruitment and appointment positions;

WHEREAS; It is necessary to relegislate since the provisional administration civil servant law hadn't been create clearly how to perform the duty of the civil servants, rights and duty as well as in to consider the ongoing change of the civil service reform program, to enforce the balanced scorecard process;

የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ ዋስትና ስለሚያገኙበትና ስለሚጠበቁላቸው ተገቢ የሥራ ሁኔታዎች እንዲሁም መወጣት ስላለባቸው ግዴታዎች በግልጽ በህግ መደንገግ እና የመንግስት ሠራተኞች ተገቢውን ዳኝነት የሚያገኙበትን ሥርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፣

የድሬዳዋ አስተዳደር ም□ር ቤት በድሬዳዋ አስተዳደር ቻርተር አዋጅ ቁጥር ፬፻፲፮//፲፱፻፺፮ አንቀን ፱ ንዉስ አንቀ□(፪) □□ል «መ» በተሰጠው ሥልጣን መሠረት የሚከተለውን አ□ዉጇል::

WHEREAS; It is necessary to legislate clearly the adjudication system of the civil servants to secure guarantee and ensuring working conditions as well as the duties to be performed by the civil servant,

NOW, THEREFORE; in accordance with the power vested up on Article 9 sub article (2) of letter “d” the Dire Dawa Administration charter proclamation No. 416/2004 , the Dire Dawa Administration Council It is here by proclaimed as follows;

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

፩. **አጭር ርዕስ**

ይህ አዋጅ «የድሬዳዋ አስተዳደር መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፳/?፻፬» ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል::

፪. **ትርጓሜ**

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ውስጥ፤

፩. «አስተዳደር» ማለት የድሬዳዋ አስተዳደር ነው፤

፪. «ካቢኔ» ማለት በድሬዳዋ አስተዳደር ቻርተር አዋጅ ቁጥር ፬፻፲፮//፲፱፻፺፮ አንቀጽ ፲ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት የተቋቋመ የአስተዳደሩ የማዕከል የሥልጣን አካል ነው::

፫. «የመንግሥት ሠራተኛ» ማለት በአስተ ዳደሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና በድሬዳዋ አስተዳደር ፖሊስ ኮሚሽን ውስጥ በመንግስት ሠራተኞች ህግ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሠራ ሰው ነው:: ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፤

ሀ. የቢሮ ኃላፊዎችን፣ ኮሚሽነሮች፣ የጽህ ፈት ቤት ኃላፊዎች፣ እንዲሁም በተ መሳሳይ ደረጃ ያሉ ኃላፊዎችን፣□ና ሌሎች በሹመት □ተመ□ቡ ሰ□ችን፣

ለ. የአስተዳደሩ ምክር ቤት እና የቀበሌ ምክር ቤት አባሎችን፣

ሐ. የአስተዳደሩ የከተማ ፍርድ ቤት ዳኞ ችንና ዐቃቤያነ ሕግን፣

መ. አግባብ ባለው ሌላ ሕግ በዚህ አዋጅ እንዳይሸፈኑ የተደረጉ ሠራተኞችን፤

PART ONE

GENERAL

1. **Short Title**

This proclamation may be cited as “ The Dire Dawa Administration civil Servants Proclamation No.20/2011 .

2. **Definitions**

In this proclamation unless the context requires otherwise;

1. “Administration” Means the Dire Dawa Administration .
2. “Cabinet” means a centeral organ of the authority of the administration which is stablished as per article 10(2) of the Dire Dawa Administration Charter proclaim ation No. 416/2004.
3. “Civil Servant” Means a person employed in accordance with civil servants law permanently by the administration institutions and the Dire Dawa Administration police commission , However, that it shall not include the following;

a. Bureau head, commissioners, office heads, as well as their equivalent positions and other government appointed officials;

b. Members of the administration council and the kebel council,

c. The administration city court judges and public prosecutors,

d. Employees excluded from the coverage of this proclamation by other appropriate laws.

፬. «ጊዜያዊ ሠራተኛ» ማለት በመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ የዘላቂነት ባሕሪ በሌለው ስራ ወይም ሁኔታዎች ሲያስቶትሉ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ነው:: ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፤

ሀ. በቀን ሂሣብ እየተከፈላቸው የሚሰሩ የቀን ሠራተኞችን፣

ለ. በመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ ለሙያ መልመጃ ወይም ለስልጠና የተመደቡ ተለማማጆችን፣

ሐ. ከመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ጋር በገቡት ውል ዋጋ እየተከፈላቸው በራሳቸው የንግድ ሥራ ወይም የሙያ ኃላፊነት የሚሰሩ ተቋራጮችን፣

መ. ባላቸው ልዩ እውቀትና ችሎታ ምክንያት ከመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ጋር በሚገቡት ውል መሠረት ዋጋ እየተከፈላቸው በትርፍ ጊዜያቸው የሚሰሩ ባለሙያዎችን::

፭. «የመንግሥት መሥሪያ ቤት» ማለት ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል ከአስተዳደሩ በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር የአስተ ዳደሩ የመንግስት መሥሪያ ቤት ነው::

፮. «ክፍለ ሥራ» ማለት በተግባርና በኃላፊ ነታቸው ተመሳሳይነት በአጠቃላይ የወል የሆነ መጠሪያ የሚሰጣቸው ተመሳሳይ ትም ህርት ፣ የሥራ ልምድ፣ ዕውቀት፣ ችሎታና ክህሎት የሚጠየቅባቸው ተመሳሳይ በሆነ የደመወዝ መጠን፣ ክፍያና ክልል ውስጥ ሊያርፉ የሚችሉ አንድ ላይ የተሰባሰቡ የሥራ መደቦች ነው::

፯. «የሥራ መደብ» ማለት በአንድ የመንግሥት ሠራተኛ ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ ስልጣን ባለው አካል የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ናቸው::

፰. «የደረጃ ዕድገት» ማለት የመንግሥት ሠራ ተኛን ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ ማሳደግ ነው::

4. "Temporary civil servant" means a person who is employed in a government office for a job which is not permanent in nature or where circumstances so require to a permanent positions; however, it shall not include, the following;

a. persons employed as daily labourers who are paid on daily basis;

b. persons who are assigned for internship or training;

c. persons who enter into a contract with a government office as an independent contractor for consideration;

d. persons who enter into contract with a government office due to their special sills and ability on part time basis for consideration;

5. "Government Institution" means any the administration government institution established as an autonomous entity by a proclamation or regulation and fully or partially financed by the administration budget ;

6. "Class" means the basic unit of position classification in which a group of positions which are similar in duties and responsibilities are classified so that a common class title can be used; the same general requirements as to education, experience, knowledge, ability and skill can be required and the same salary rate, range; can be applied to the class;

7. "Position" means a set of current duties and responsibilities assigned by a competent authority to be performed full time by an individual employee;

8. "Position" means assigning a civil servant from assigned grade to a higher grade;

፱. «ቢሮ» ወይም «□ቢሮ□ □ላ□» ማለት እንደ ቅደም ተከተሉ የድሬዳዋ አስተዳደር □መንፅስት ሰራተኞች አስተ□□ር ቢሮ ወይም □ቢሮ □ላ□ ነው::

፲. «የበላይ ኃላፊ» ማለት የአስተዳደሩን ሴክተር የመንግሥት መሥሪያ ቤት በበላይነት የሚመራ ሃላ□ □□ም በ□ራሱ □ተ□ከለ ሰ□ ነው፤

፲፩. «የሕክምና ማስረጃ» ማለት በሀገር ውስጥ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የሕክምና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሀገር ውጭ የተገኘና ስለትክክለኛነቱ አግባብ ባለው ባለሥ ልጣን የተረጋገጠ፣ ስለ መንግስት ሠራተኛው የጤና ሁኔታና የሕመም ፈቃድ የሚሰጥ የሕክምና ምስክር ወረቀት ነው፤

፲፪. «□መ□□» ማለት በአንት □ሥራ □ረጃ ለተመ□በ □አለ ሥራ□ች □ተ□ሰነ መነሻ □አ□ና በ□ደ□□ □ሚሰዓ □ ማሪ ነ□::

፲፫. «የሥራ ሁኔታ» ማለት በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ እና በመንግሥት ሠራተኛው መካከል ያለ ጠቅላላ የሥራ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሠዓትን፣ ደመወዝን፣ ልዩ ልዩ ፈቃዶችን፣ የሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነትን፣ የመንግሥት ሠራተኞች ከሥራ የሚቀነሱበትን ሁኔታና ክፍያ፣ የዲሲፕሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶችን እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል፤

፲፬. «ድልድል» ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴ መሠረት የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ሳይወጣ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ወይም ከፍ ባለ ደረጃና ደመወዝ ወይም በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ ደረጃ መድቦ ማሰራት ነው::

9. “Bureau or Head of Bureau” means the Dire Dawa Administration civil service bureau or the head of the bureau, respectively;

10. “head of Institution” means a government officials who directs the administration sector or includes his representatives;

11. “A medical Certificate” means a certificate that describes the health condition or prescribes sick leave of a civil servant and that is issued by a local medical institution licensed by the appropriate authority or where the certificate is acquired from abroad it shall be verified by an authorized body.

12. “Salary” means base pay and periodical increments authorized for a grade of a class.

13. “Conditions of work” means the entire field of relations between government office and government employee and shall also include hours of work, wage, leave, health and safety, compensation to employment injury, dismissal, retrenchment and severance pay, disciplinary and grievance procedure and any other similar matters.

14. “Redeployment” means assigning a civil servant to a higher position without announcing the position for promotion according to article 30 of this proclamation, or to similar position of an equal grade and salary, or to a lower grade where the civil servant so agrees ,

፲፭. «አስተዳደራዊ ውሣኔ» ማለት በዚህ አዋጅ በክፍል ፱ ለተመለከቱት ጉዳ□ች ሲባል የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ ጉዳዮች ላይ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ መታየት በሚገባቸው ጉዳዮች ላይ ሥነ-ሥርዓቱን ሳይጠብቅ ወይም በቀጥታ በሕግ በተሰጡት ሌሎች ጉዳዮች ላይ በጽሁፍ ወይም በቃል የሚሰጠው ውሣኔ ነው::

፲፮. «ይግባኝ» ማለት በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የተሰጠ የአስተዳደራዊ ውሣኔን በመ ቃወም ለአስተዳደር ፍርድ ቤት የሚቀርብ አቤቱታ ነው::

፫. <u>የተፈፃሚነት ወሰን</u>

?? ??? በአስተቴ□ሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችና የመንግሥት ሠራተኞች ላይ ተፈፃሚ ይሆናል::

<u>ክፍል ሁለት</u>

<u>የመሥሪያ ቤቶች አደረጃጀት፣ የሥራዎች ምዘና፣ የደመወዝ ስኬል እና ልዩ ልዩ አበሎች</u>

፬. <u>ስለመሥሪያ ቤቶች አደረጃጀት</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የተቋቋመበትን ዓላማ ስኬታማ ለማድ ረግ የሚያስፈልገውን አደረጃጀትና የሰው ኃይል ፍላጎት አጥንቶ ለአስተ ዳደሩ ካቢኔ አቅርቦ ያስወስናል፣

፪. ማንኛውም የመንግሥት መስሪያ ቤት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት ያጠናው አደረጃጀት ተጨማሪ በጀት የሚጠይቀው ከሆነ አደረጃጀቱን ተግባራዊ ለማትረፅ ለካቢኔ ከማቅረቡ በ□ት የሚያስፈልገውን ተጨማሪ በጀት ለአስተቴ□ሩ □ኛ□ናንስና ኢኮኖሚ ልማት ቢሮ አቅርቦ የውሣኔ ሃሳብ መጠየቅ አለበት::

፫. ቢሮ□ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን አደረጃጀትና የሰው ኃይል ፍላጎታቸውን ስለሚ□ስኑበት ሁኔታ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል::

15. "Administrative Decision"shall means for the purpose of part /9/of this proclamaiton a decision given by the head of a government institution, either orally or in writing, on a recomm endation by disciplinary or grievance handling committee in accordance with the power conferred by law or a decision given by the Head of a government institution without following the required due process.

16. "Appeal" means a procedure where by administrative decisions are to be reviewed by administrative tribunal upon complaints of employees aggrieved by decisions of the head of a government institution.

3. <u>Scope of Application</u>

This proclamation shall be applicable on the Administration government institutions and civil servants

<u>PART TWO</u>

<u>ORGANIZATIONAL STRUCTURE, POSITION CLASSIFICATION, SALARY SCALE AND DIFFERENT ALLOWANCES</u>

4. <u>Organizational structure</u>

1. Any government institution shall undertakes studies and submite the same to the cabinet for decision its own organizational structure and staffing plan to enable it to achieve its goals,
2. If the organizational structure and the staffing plan prepared under the authority given by sub article /1/ of this article requires additional budget, before submitting the cabinet, a government institution shall first obtain the approval of the Administration of Finance and Economic Development Bureau before submitting the same to the cabinet.
3. The Bureau shall issue detailed directives regarding the preparation and implementation of organizational structure and staff planning by government institutions.

፭. <u>ስለ ሥራ ምደባ</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በክፍለ ሥራዎች ውስጥ የተካተቱ ሌሎች ተመሳሳይ የሥራ መደቦች ሲያጋጥሙት ተስማሚ በሆነው ክፍለ ሥራ ውስጥ በማስገባት ተግባራዊ ያደርጋል፡፡

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በክፍለ ሥራ ውስጥ ያልተመደቡ አቴዲስ የሥራ መደቦች ሲያጋጥሙት የሥራ ምደባ መጠይቅ ሞልቶ ለቢሮ□ በማቅረብ ያስመዝናል፡፡

፮. <u>ስለ ደመወዝ ስኬል</u>

፩. ?? ????? ? ?? ?? ?? ???? ? ? ?? ??? ??? ?? ???? ? ??? ?? ????? ??? ?? ??? ??????? ተፅባራዊ □ንቲሆን ??? ??? አ□ነናሙን? □ቆ□□ራል፣

፪. የደመወዝ ስኬሉ ለእያንዳንዱ ደረጃ መነሻና መድረሻ ደመወዝ፣ እንዲሁም በየጊዜው የሚደረገውን የደመወዝ ጭማሪ የሚያመለክቱ እርከኖች ይኖሩታል፡፡

፫. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም የመንግስት መሥሪያ ቤቶችን ልዩ የሥራ ባሕሪ መሠረት በማድረግ ልዩ ልዩ የደመወዝ ስኬሎች እንዲጠኑ በአስተዳደሩ ካቢኔ ሲፈቀድ ቢሮ□ አጥንቶ ለካቢኔው ለውሣኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል፡፡

፯. <u>እኩል ዋጋ ያላቸው ሥራዎች እኩል ደመ ወዝ ስለመክፈል፣</u>

እኩል ዋጋ ያላቸው ሥራዎች እኩል መነሻ ደመወዝ ይኖራቸዋል፡፡

፰. <u>የደመወዝ ክፍያ</u>

ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በየወሩ መጨረሻ ለሠራተኞቹ ወይም ለሕጋዊ ወኪሎቻቸው የደመወዝ ክፍያ ይፈጽማል፡፡

፱. <u>ስለ ደመወዝ ጭማሪ</u>

፩. የመንግሥት ሠራተኞች የደመወዝ ጭማሪ የሚያገኙት በሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ላይ በመመስረት ይሆናል፡፡

፪. አጥጋቢና ከዚያ በላይ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ላገኙ የመንግሥት ሠራተኞች የሚሰጠው የደመወዝ ጭማሪ የአስተዳደሩ ካቢኔ በሚወስነው መሰረት ይሆናል፡፡

5. <u>Classifications of Positions</u>

1. When a government institution creates new positions that are similar to positions that are already classified under a class, it shall allocate the positions under such class and implement the same.
2. Any government institution shall complete potions classification questionnaire and submit to the Bureau for evaluation and classification when a totally new job is created.

6. <u>Salary Scale</u>

1. In general the Bureau shall be applicable a salary scale in the Administratiion of civil service decided by the council of ministers and follow up the implementation of the same.
2. The salary scale shall contain the base, maximum pay and step increments of each grade.
3. Notwithstanding sub-article /1/ of this article and upon permission of cabinet of the Administration, the Bureau based on the specific nature of a government institution shall undertake studies of salary scales and submits the same to the cabinet, and upon approval, supervises their proper implementation.

7. <u>Equal pay for equal work</u>

All positions of equal value shall have equal base salary.

8. <u>Payments of salary</u>

Any government office, shall, at the end of every month, make payments of salary to civil servants or their legal representatives.

9. <u>Increment of Salary</u>

1. Periodical salary increments to be made to civil servants shall be based on their performance evaluation results.
2. Civil servants obtaining an evaluation result of satisfactory or above satisfactory shall be entitled to a salary increment to be made the decision of the Administration cabinet.

፲. <u>የደመወዝ ክፍያ ስለመያዝና ስለመቁረጥ</u>

፩. የማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዝ

ሀ. ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሁፍ ሲገልጽ፣

ለ. በፍርድ ቤት ትእዛዝ፣

ሐ. በሕግ በተደነገገው መሠረት

ካልሆነ በስተቀር ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም::

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩/ለ/ ወይም /ሐ/ መሠረት ከሠራተኛ ደመወዝ በየወሩ የሚቆረጠው ከደመወዙ አንድ ሦስተኛ አይበልጥም::

፲፩. <u>ስለ ልዩ ልዩ አበሎች</u>

፩. ማንኛ□ም አበል የሚከፈለው የመንግ ሥት ሥራ ለማከናወን አስ□ላቂ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው::

፪. ቢሮ□ የልዩ ልዩ የአበል ዓይነቶችን እና ክፍያዎችን እያጠና ለአስተዳደሩ ካቢኔ ለውሣኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀ ሙን ይቆጣጠራል::

<u>ክፍል ሦስት</u>

<u>ስለ ሰው ኃይል ዕቅድ፣ ስለ ሠራተኛ ስምሪት እና ሥራ አፈፃፀም</u>

<u>ምዕራፍ አንድ</u>

<u>ሠራተኛ ስለመመልመል፣ መምረጥና መቅጠር</u>

፲፪. <u>ስለ ሰው ኃይል ዕቅድ</u>

፩. የሰው ኃይል ዕቅድ ዓላማ ማንኛውም የመን ግሥት መሥሪያ ቤት በስትራቴጂካዊ ሚዛናዊ የውጤት ተኮር ሥርዓት ዕቅድ ላይ የተቀመጡትን ዓላማዎች ለማሳካት የሰው ኃይል ፍላጎት ለመተንበይ፣ የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል በዓይነትና በብዛት ለማሟላት፣ ለማልማት፣ በአግባቡ ለመጠቀም የሚያግዙ እርምጃዎችን ለመው ስድና ውጤቱንም በየጊዜው እየገመገመ በመለካት ማሻሻያ ለማድረግ ነው::

10. <u>Attachment and Dedication of Salary</u>

1. The salary of a civil servant may not be attached or deducted except in accordance with:-

a. a written consent of the civil servant;

b. court order; or

c. the provisions of the law.

2. Monthly dedications from the salary of a civil servant to be made pursuant to sub-article (1) (b) or (c) of this article shall not exceed one third of his salary.

11. <u>Allowances</u>

1. Any allowance shall be paid only for the purpose of carrying out the functions of the civil service.

2. The Bureau shall undertake studies on the types and payment of various allowances and submit the same to the cabinet of the Administration and, upon approval, supervise their impleme ntation.

<u>PART THREE</u>

<u>HUMAN RESOURCE PLANNING, STAFFING AND PERFORMANCE EVALUATION</u>

<u>CHAPTER ONE</u>

<u>SELECTION AND RECRUITMENT</u>

12. <u>Human Resource Planning</u>

1. The purpose of human resource planning shall be to enable a government institution to take measure to meet the objective specified in the strategic plan of balanced scorecard,to acquire human resource in the right number and type, to develop and properly utilize it, monitor and evaluate its result and make corrective measures from time to time.

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ስትራቴጂክ ዕቅዱን መሠረት በማድረግ የአጭር፣ የመካከለኛና የረጅም ጊዜ የሰው ኃይል ዕቅዱን አጥንቶ ተግባራዊ ማድረግ አለበት፡፡

፫. □አት □ሥራ መ□ቦችን በሠራተኛ ማስ□□ □ሚቻለ□ □ሰ□ ሀብት ክቅትን መሠረት በማትረፅ በ□ረጽ ክትቶት □□ም በቅዓር □□ም በ□□□ር □□ም በትልትል □ሆናል ፡፡

፬. ቢሮ□ የሰው ሃብት ዕቅድን በተመለከተ ዝርዝር □አ□ነናም መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፫. <u>ክፍት የሥራ መደቦችን በሠራተኛ ስለማስያዝ፤</u>

፩. በብሔረሰብ፣ በፆታ፣ በኃይማኖት፣ በፖለ ቲካ አመለካከት፣ በአካል ጉዳት፣ በኤች አይ.ቪ/ኤድስ ወይም በሌላ ሁኔታ በሥራ ፈላጊዎችም ሆነ በመንግሥት ሠራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ የተከለከለ ነው፤

፪. በክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ የሚመደበው ለሥራ መደቡ የሚጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላና ከሌሎች ተወዳዳሪ? ች ጋር ተወዳድሮ ብልጫ ያለው ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው፤

፫. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ ድንጋጌዎች ቢኖሩም የመንግሥት ሠራተ ኞች ቅጥር፣ ደረጃ ዕድገት፣□□□ር እና ድልድል ሲፈፀም በውድድር ውጤታቸው እኩል ለሆኑ፣

ሀ. ሴት አመልካቾች፣

ለ. አካል ጉዳተኖች፣

ሐ. በአንፃራዊ ሁኔታ በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ውስጥ አነስተኛ ብሔራዊ ተዋጽኦ ላላቸው ብሔረሰ ቦች፣ ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

፬. አግባብ ያለው የአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት አዋጅ ስለ አካል ጉዳተኛ የተሰጠው ትርጓሜ ለዚህ አንቀጽ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

2. Any government institution based on its strategic plan shall prepare and implement short, medium and long term human resource plan.

3. Vacancies may be filled by the employee through recruitment, promotion, transfer or deployment on the basis of the human resource plan.

4. The Bureau shall issue detailed guidelines on human resource planning.

13. <u>Filling of vacancies</u>

1. There shall be no discrimination among job seekers or civil servants in filling vacancies because of their ethnic origin, sex, religion, political outlook, disability, HIV/AIDS or any other ground.

2. A vacant position shall be filled only by a person who meets the qualification required for the position and scores higher grade than other candidates.

3. Notwithstanding the provisions of sub-articles(1) and (2) of this article, in recruitment, promotion, transfer and deployment preference shall be given to:-

   a. female candidates;
   b. candidates with disabilities, and
   c. members of nationalities comparatively less repress ented in the government office, having equal scores to that of other candidates.

4. The definition of disability applicable in the appropriate law relating to disability shall also apply for the purposes of this article.

፲፬. በመንግሥት ሠራተኛነት ለመቀጠር የማያስችሉ ሁኔታዎች::

፩. የሚከተሉት የመንግሥት ሠራተኛ ሆነው ሊቀጠሩ አይችሉም፣

ሀ. ዕድሜው ከ፲፰ዓመት በታች የሆነ፣

ለ. የእምነት ማጉደል፣ የስርቆትና የማጭበርበር ወንጀል ፈጽሞ ስልጣን ባለው ፍርድ ቤት የተፈረደበት ማንኛውም ሰው፣

ሐ. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፰ መሠረት ቃለ መሀላ ለመፈፀም ፈቃደኛ ያልሆነ ሰው፣

መ. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ለ/ እንደተጠበቀ ሆኖ፤ ከማንኛውም መሥሪያ ቤት በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከሥራ የተሰናበተ ሠራተኛ ከሥራ ከተሰናበተበት ጊዜ ጀምሮ ሶስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት፣

፪. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ሀ/ ድንጋጌ ቢኖርም እድሜያቸው ከአሥራ አራት ዓመት በላይ የሆናቸውና አሥራ ስምንት ዓመት ያልሞላቸው ወጣቶች ስለሚቀጠሩበትና ስለ ሥራ ሁኔታቸው ቢሮ□ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል::

፲፭. ስለ ውጭ አገር ዜጎች ቅጥር

የኢትዮጵያ ተወላጅ የሆኑ የውጭ ዜጎችን በትውልድ አገራቸው የተለያዩ መብቶች ተጠቃሚ ለማድረግ የወጣው አዋጅ ቁጥር ፪፻፸/፲፱፻፺፬ አንቀጽ ፭/፪/ እና የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፪ /፪/ እንደተጠበቀ ሆነው ዜግነቱ ኢትዮጵያዊ ያልሆነ ሰው በመንግሥት ሠራተኛነት ሊቀጠር አይችልም::

፲፮. ማስታወቂያ ስለማውጣትና ለቅጥር ስለሚሰጥ ፈተና፤

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ክፍት የሥራ ቦታ ሲኖረው በሰ□ ሃብት ስራ አመራር □□□ □ስራ ሂ□ት በኩል ማስታወቂያ በማውጣት አመልካቾችን መጋበዝ አለበት::

14. Condition not to be eligibly civil servant

1. the following shall not be eligible to be civil servants:-

   a. a person under the age of 18 years;

   b. any person who has been convicted by a court of competent jurisdiction of breach of trust, theft, or fraud;

   c. Any person who is unwilling to take oath fidelity according to article 18 of this proclamation.

   d. without prejudice to sub-article (1) (b) of this article a civil servant who has been dismissed on grounds of disciplinary offences, before the lapse of three years from the date of his dismissal.

2. notwithstanding sub-article (1) (a) of this article, the Bureau may issue directives on circumstances in which young persons above the age of 14 and the age of under 18 may be appointed as civil servants and on the conditions of service applicable to them.

15. Employment of foreigners

Without prejudice to the provisions of article 5(2) of the proclamation providing foreign nationals of Ethiopian origin with certain rights to be exercised in their country of origin proclamation no 270/2002 and article 22(2) of this proclamation, a person who is not an Ethiopian national may not be eligible to be a civil servant.

16. Vacancy Announcement and Examination for Recruitment

1. Government institutions shall advertise every vacant position through human resource management supporting process to be filled by a new civil servant.

፪. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በገበያ ላይ እጥረት ባለባቸው ሙያዎች ከከፍተኛ ትምህርት ተቋሞች ጋር ግንኙነት በመፍጠር ምሩቃንን በመጋበዝ አወዳድሮ ቅጥር መፈፀም ይችላል::

፫. ስለ ማስታወቂያ አወጣጥ፣ ፈተና አዘገጃጀት፣ አሰጣጥና ውጤት አገላለጽ ቢሮ□ መመሪያ ያወጣል::

፲፯. <u>ስለ ሕክምና እና ከወንጀል ጥፋተኝነት ነፃ ስለመሆን የሚቀርቡ ማስረጃዎች፤</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፫ /፫/ የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ፤ ፈተናውን ካለፉት መካከል ከፍተኛ ውጤት ያገኘው ተወዳዳሪ ተመርጦ በመንግሥት ሥራ ተቀጥሮ ለማገልገል ብቁ ለመሆኑ ከኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ምርመራ በስተቀር የጤንነት ማረጋገጫ የሕክምና ምርመራ ??? ??? ???? ? ??? እና በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፬ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ፊደል ተራ /ለ/ ከተጠቀሱት ወንጀሎች ነፃ መሆኑን የሚያረጋግጥ የፖሊስ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ አለበት::

፲፰. <u>ሠራተኛን ስለመቅጠርና ስለ ቃለ መሀላ</u>

፩. የተመረጠው እጩ የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የተመደበበትን ደረጃ፣ ደመወዙንና ሥራውን የሚጀምርበትን ቀን የሚገልጽ በአሰሪው መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ ወይም በሰ□ ሃብት ስራ አመራር □□□ የሥራ □ላ□ የተፈረመ የሙከራ የቅጥር ደብዳቤ ከሚያከናውነው የሥራ ዝርዝር መግለጫ ጋር ይሰጠዋል::

፪. የተቀጠረው የመንግሥት ሠራተኛ ሥራ ከመጀመሩ በፊት የሚከተለውን ቃለ መሀላ ይፈጽማል፤
«እኔ............በመንግሥት ሠራተኛነቴ ከሁሉም በላይ አድርጌ በእውነትና በታማኝነት ሕዝብን ለማገልግል፣ በማን ኛውም ጊዜ ሕገ-መንግሥቱን፣ የአገሪቱን እና □አስተቴ□ሩን ሌሎች ህ□ች ለማክበርና በሥራዬ ምክንያት ያወቅሁትንና በሕግ ወይም በአሰራር በሚስጥርነት የተመደ ቡትን ለሌላ ለማንኛውም ወገን ላለመግለጽ እንዲሁም የመንግሥትን ፖሊሲዎች ለመፈፀም ቃል እገባለሁ:: »

2. notwithstanding sub-article /1/ of this article, whenever there is shortage of professionals in the labour market, a government institution may solicit graduates of higher educational institution for recruitmtment in cooperation with the institutions.

3. The bureau shall issue directives with regard to advertising vacant positions, and the preparation and conducting of examinations and disclosing the results thereof.

17. <u>Medical certificate and police record regards free from crimes</u>

Without prejudice to article 13/3/ of this proclamation, the candidate who has scored the highest mark from among the competitors and passed the examination, shall submit medical certificate from legal medical institution except HIV/AIDS test to prove his fitness for service and written testimony to prove that he has no police record with regard to crimes referred to in sub-article/1/ /b/ of article 14 of this proclamation.

18. <u>Recruitment and oath of fidelity</u>

1. A newly recruited civil servant shall be served with a letter of probational recruitment, signed by the head of the government institution or authorized person of the human resource supporting process, stating the title and grade of position, salary and date of comm. encement of appointment, together with job description of the position.

2. The appointed civil servant shall, before commencement of his work, take the following oath of fidelity:
" I ____ being a civil servant solemnly and sincerely swear to faithfully serve the people and execute government policy, and to respect at all times the constitution ,the laws of the country and the Administration and not to disclose to any party information that is revealed to me by reason of my duties and is classified as secret or confidential by law or standard transparent procedure"

፲፱. ስለ መቀጠሪያ ደመወዝ አወሳሰን

፩. ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የመንግሥት ሠራተኛ በመንግሥት ሠራተኞች የደመ ወዝ ስኬል መሠረት የሚመደብበት የሥራ መደብ የተወሰነው መነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል፣

፪. ቢሮ□ው የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ከመነሻ ደመወዝ ???? ?? ?? በመክፈል ሠራተኛን ለመቅጠር ስለሚችሉባቸው የሥራ መደቦች፣ የሚከፈልበትን ደረጃ፣ መረጋገጥ የሚገባቸውን ቅድመ ሁኔታና ሌሎችንም ሁኔታዎች አስመልክቶ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል::

፳. የሙከራ ጊዜ

፩. የሙከራ ጊዜ ዓላማ አዲስ የተቀጠረ የመንግሥት ሠራተኛ ስለ ሥራ አፈፃፀሙ ክትትል እየተደረገ ብቃቱን ለማረጋገጥ ይሆናል፣

፪. የሠራተኛው የሙከራ ጊዜ በተቀጠረበት የሥራ መደብ ላይ ለስድስት ወር ሆኖ የሥራ አፈፃፀም ውጤቱ ከአጥጋቢ ውጤት በታች ሆኖ ከተገኘ የሙከራ ጊዜው ለተጨማሪ ሦስት ወር ይራዘማል::

፫. በተራዘመው የሙከራ ጊዜ ውስጥ ሠራ ተኛው አጥጋቢ የሥራ አፈፃፀም ውጤት ካላገኘ ከሥራ ይሰናበታል፣

፬. □ዚህ አ□ፀ አንቀጽ ፶፫ ንዑስ አንቀጽ /፪/ እና /፫/ ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው፣ በሙከራ ላይ ያለ የመንግሥት ሠራተኛ ከሥራ በመጣ ሕመም ወይም ከስራው ጋር በተያያዘ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ያልጨረሰውን የሙከራ ጊዜ ከሕመሙ ወይም ከጉዳቱ ከዳነበት ጊዜ አንስቶ እንዲጨርስ ይደረጋል::

፭. በሙከራ ላይ የሚገኝ የመንግሥት ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከአንድ ወር በታች በሥራው ላይ ካልተገኘ በሥራው ላይ የተገኘበት ጊዜ ብቻ ታስቦ የሥራ አፈፃፀም ይሞላለታል::

፮. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፭/ ድንጋጌ ቢኖርም በወሊድ ምክንያት ከአንድ ወር በላይ በመደበኛ ሥራዋ ላይ ያልተገኘች የሙከራ ሠራተኛ የወሊድ ፈቃዷ እንደተጠናቀቀ ቀሪውን የሙከራ ጊዜ እንድትጨርስ ይደረጋል:: ሆኖም በሥራ ላይ ያልተገ ኘችበት ጊዜ ከአንድ ወር በታች ከሆነ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቷ በሥራ ላይ በቆየችበት ጊዜ ብቻ ታስቦ ይሞላላታል::

19. Determination of starting salary

1. Any newly appointed civil servant shall be paid the base salary as fixed by the civil service salary scale for the position he has been appointed;

2. The Bureau shall issue detailed directives on the circumstances in which government institutions may decide to pay next salary base scale to new recruits and the directives may include the types of position, the extent of departure from the base salary, the eligibility criteria and other relevant matters.

20. Probation

1. The purpose of probation shall be to prove the competence of a newly appointed civil servant through follow-up of his performance.

2. The period of probation of a civil servant on the position of his appointment shall be for six months; provided however, if the performance result is below satisfactory, it may be extended for an addition period of three months;

3. The service of a probationary civil servant shall be terminated where the performance evaluation result is below satisfactory for the extended period of probation.

4. where the civil servant on probation is absent from his work due to employment injury and without prejudice to the provisions of sub-articles (2) and (3) of article 53 of this proclamation, he shall be allowed to complete the remaining probation period following the date of his recovery.

5. Where the civil servant on probation period is absent due to force majeure for a period less than one month, the performance evaluation will cover only the period in which he was present at work.

6. Notwithstanding the provision of sub-article (5) of this article, a civil servant on probation is absent due to maternity leave for a period of more than one month she shall be allowed to complete the remaining probation period following the end of her maternity leave. However, that if her absence is less than a month, her evaluation will cover only the period in which she was present at work.

፯. በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተደነገገ በስተቀር በሙከራ ላይ ያለ የመንግስት ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ቋሚ የመንግስት ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል፡፡

፳፩. ቋሚ የመንግሥት ሠራተኛ ስለመሆን

፩. በሙከራ ጊዜው አጥጋቢ ወይም ከዚያ በላይ የሆነ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ያስመዘገበ የመንግሥት ሠራተኛ ቋሚ ሠራተኛ መሆኑን የሚያረጋግጥ በመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ ተፈርሞ ደብዳቤ ይሰጠዋል፡፡

፪. በሙከራ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ጊዜውን ጠብቆ ካልተሞላለት የሚመለከተው ኃላፊ የሚኖ ርበት ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ፣ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ የሥራ አፈፃፀም ምዘና እንዲሞላለት □ደረጋል፡፡

፳፪. ጊዜያዊ ሠራተኛ ስለመቅጠር

፩. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ ድንጋጌ እንደተጠ በቀ ሆኖ ማንኛውም የመንግ ሥት መሥሪያ ቤት ጊዜያዊ ሠራተኛ ሊቀጥር የሚችለው የዘላቂነት ባሕሪ በሌለው ሥራ ላይ ነው፡፡ ሆኖም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ ጊዜያዊ ሠራተኛ መቅጠር ይችላል፡፡

፪. አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ከፍተኛ ባለሙያ ለሚጠይቅ ማናቸውም ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕደገት፣ በዝውውር ወይም በቅጥር ኢትዮጵያዊ ባለሙያ ለማግኘት አለመቻሉን በማረ ጋገጥ የውጭ አገር ዜጋ በጊዜያዊነት ሊቀጥር ይችላል፡፡

፫. ቢሮ□ ስለጊዜያዊ ሠራተኞች አቀጣጠር፣ ስለሚኖራቸው መብቶችና ግዴታዎች እንዲሁም ስለሚጠበቁላቸው የሥራ ሁኔታዎች ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

7. Unless otherwise provided in this proclamation, a civil servant shall have during the probation period, the same right and obligations that a civil servant who has completed his probation.

21. Permanent appointment of civil servant

1. Where the civil servant on probation has recorded satisfactory or above satisfactory performance result, a letter of permanent appointment written by the head of the government officials shall be issued to a civil servant.

2. If performance evaluation result of the civil servant on probation is not evaluated before the expiry date of the probation period and without prejudice to the responsibility of the official concerned, the performance evaluation shall be carried out within one month following the probation period.

22. Temporary employment

1. Without prejudice to sub-article 2 of this article, a government institution may appoint a temporary civil servant only for a job which is not of a permanent nature, provided, however, that a government office may, where circumstances so require, appoint a temporary civil servant to a permanent position.

2. A government office may appoint a foreign national on temporary bases, where it is proved that it is impossible to fill a vacant position that requires high level professional by an Ethiopian through promotion, transfer or recruitment.

3. The Bereau shll issue detailed directives on recruitment, right and duties as well as work conditons of temporary employees.

ምዕራፍ ሁለት

የደረጃ ዕድገት

፳፫. የደረጃ ዕድገት ዓላማ

የደረጃ ዕድገት የሚሰጠው የመሥሪያ ቤቱን የሥራ ውጤት ለማሻሻልና ሠራተኛን ለማበ ረታታት ነው::

፳፬. የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ፣

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ እንደ ሙያ አይነት ተለይቶ በተዘጋጀው □ደረጃ ዕድገት ዝርዝር አፈፃፀም መመሪያ ውስጥ ለውድድር የማያበቁት ሁኔታዎች ከሌሉ ??? ?? በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ውስጥ ለወጣ ክፍት የሥራ መደብ ወይም በዕድገት መሰላሉ መሰረት ቀጥሎ ላለው ደረጃ በደረጃ ዕድገት ለመወዳደር ይችላል::

፪. ቢሮ□ የደረጃ ዕድገት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል::

፳፭. የደረጃ ዕትገት ስለሚሰረዝበት ሁኔታ

የሐሰት ማስረጃ በማቅረብም ሆነ በሌላ በማናቸውም ሁኔታ ሕግን በመተላለፍ የተገኘ የደረጃ ዕድገት በዲሲፕሊንና በወንጀል የሚያስከትለው ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ተሰጥቶ የነበረው የደረጃ ዕድገት በማናቸውም ጊዜ ይሰረዛል::

CHAPTER TWO

PROMOTION

23. Objectives

Promotion shall be given for the purpose of enhancing the performance of government institutions and to motivate the employees.

24. Appointment of promotion

1. Any civil servant who has completed his probation, may compete for the category of promotion to the next level or a vacant position of the government institution, unless the catagors of protessional skills prohibited to be competent by the detailed quidelines of promotion.

2. The Bureau shall issue detailed directives on the promotion of civil servants.

25. Revocation of promotion

A promotion obtained on the basis of fraudulent evidence or granted in contravention of the law shall, with out prejudice to disciplinary and criminal liability, be revoked at any time.

<u>ምዕራፍ ሦስት</u>

<u>ዝውውርና ድልድል</u>

፳፮. <u>የውስጥ ዝውውር፣</u>

፩. አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለሥ ራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ግልጽ የሆነ አሠራርን በመከተል አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በዚያው መሥሪያ ቤት ውስጥ እኩል በሆነ የሥራ ደረጃና ደመወዝ ተመሳሳይ ወደሆነ የሥራ መደብ ወይም ከአንድ የሥራ ቦታ ወደሌላ የስራ ቦታ በማዛወር ሊያሰራ ይችላል::

፪. ❑ዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተደነገገው ቢኖርም በመሥሪያ ቤቱ ላይ አደጋ እንዳይደርስ ለመከላከል ወይም አደጋው ያደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል አንድን የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዙ ሳይቀነስ፣ ደረጃው ወይም የሥራው ዓይነት ሳይጠበቅ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ በጊዜያዊነት አዛውሮ ማሰራት ይቻላል፣

፫. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በጤና መታወክ ምክንያት በያዘው የሥራ መደብ ወይም ባለበት የሥራ ቦታ ላይ ሊሰራ አለመቻሉ በሐኪም ማስረጃ ሲረጋገጥ፣

ሀ. በተመሳሳይ ደረጃ ሊመደብበት የሚ ችል ክፍት የሥራ መደብ ካለ በያዘው ደረጃ፣ ወይም

ለ. በተመሳሳይ ደረጃ ሊመደብበት የሚች ልበት ክፍት የሥራ መደብ ከሌለና ሠራተኛው ዝቅ ባለ ደረጃ ላይ ለመሥራት ፈቃደኛ ከሆነ ደረጃው ተቀንሶ፣ ወደሚስማማው የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ይዛወራል::

፬. የአንድ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራ መደበ የተሰረዘ እንደሆነ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ተመሳሳይ ደረጃ ወዳለው የሥራ መደብ ይዛወራል::

<u>CHAPTER THREE</u>

<u>TRANSFER AND REASSIGNMENT</u>

26. <u>Internal Transfer</u>

1. A government institution may, whenever necessary, based on a transparent procedure, transfer a civil servant to another similar position of an equal grade and salary within the government institution or from one place of work to another place of work

2. Notwithstanding the provisions of sub-article (1) of this article a civil servant may, without affecting his salary be temporarily assigned to another position, for not more than a year, irrespective of the grade or type of functions where it is required to prevent the occurrence or rectify the damage of any disaster to the government institution.

3. Where it is proved by a medical certificate that a civil servant who has completed his probation is unable to carry out the functions of his position or to reside in his place of work due to his health condition, he shall be transferred to another suitable position or place of work with:-
    a. Appoint in the same grade where such vacant position is available; or
    b. appoint in a lower grade where a vacant position of the same grade is not available and he is willing to be transferred to a position of lower grade.

4. Where the position of a civil servant is abolished, he shall be transferred to another position of an equal grade within the government institution.

፭. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) ትን□ቴ ቢኖርም □ስራ መ□ቡ □ተሰረ□በት □መንፅስት ሰራተኛ በመስሪ ቤቱ □ስዓ ሊ□□ርበት □ሚችልበት ተመሳሳ□ □ሥራ መ□ብ ካልተቸኘ □□ም □ቅ ባለ □ስራ መ□ብ ላ□ ለመመ□ብ አ ቃ□ኛ ካልሆነ መሥሪ□ ቤቱ የተሟላ መረጽ ???? □ስተላልፋል::

፮. ቢሮ□ም በ□ህ አንቀ□ ንወስ አንቀ□ (፭) መሰረት የተላከለትን የተሟላ መረጽ በተቻለ መ□ን በሌላ መስሪ□ ቤት ተመሳሳ□ □ረጽ ባለ□ □አት □ሥራ መ□ብ ላ□ □መትባል፣ ሆኖም ፅን ተመሳሳ□ □ረጽ □ለ□ □ሥራ መ□ብ ካልተቸኘ □□ም □ቅ ባለ □ሥራ መ□ብ ላ□ ለመመ□ብ አ ቃ□ኛ ካልሆነ በ□ህ አ□ፀ አንቀ□ ፹፫ መሰረት ከስራ □ሚሰናበት □ሆናል::

፳፯. **በተጠባባቂነት ስለማሰራት፣**

፩ .ሁኔታዎች ሲያስገድዱ አንድን የመን ግሥት ሠራተኛ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ከፍ ያለ ደረጃ ባለው የሥራ መደብ ላይ በተጠባባቂነት እንዲሰራ ማድረግ ይቻላል፣

፪. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ትምህርት ወይም ስልጠና የሄደን የመንግሥት ሠራተኛ ለመተካት የትም ህርቱ ወይም የስልጠናው ጊዜ እስኪጠ ናቀቅ ድረስ የሥራ መደቡን በተጠባባቂ ሠራተኛ ማሰራት ይቻላል::

፫. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በተጠባባቂነት እንዲሠራ ሲደረግ የተጠባባ ቂነት አበል ይከፈለዋል:: ስለሚከፈለው የተጠባባቂነት አበል መጠን እና ሠራተኞች በተጠባባቂነት ስለሚመደ ቡበት ሁኔታ ቢሮው መመሪያ ያወጣል::

፳፰. **ከሌላ መሥሪያ ቤት የሚደረግ ዝውውር**

፩. አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘውና ላኪና ተቀባይ መሥሪያ ቤቶች እንዲሁም ሠራተኛው ሲስማሙ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ተመሳሳይ ወደ ሆነ የሥራ መደብ ቢሮ□ን በማሳ□ቅ አዛውሮ ማሰራት ይችላል::

5. Notwithstanding the provision of sub article /4/ of this article, where its not possible to reassign him in the same grade or where he is releclunt to accept the position of lower grade the government institution shall send complete inform ation to the Bureau.

6. In accordance with sub article /5/ of this article Based on the received information the Bureau shall assign the civil servant to another government institution however, when it is not possible to reassign the civil servant shall be retrenched in accordance with article 83 of this proclamation.

27. Acting Assignment

1. Where circumstances so require a civil servant may be assigned to a higher position in an acting capacity for not more than a year.

2. Notwithstanding the provision of sub-article (1) of this article a civil servant may be assigned to higher position in acting capacity to replace a civil servant who is on education or training program, that lasts more than a year.
3. Any civil servant assigned in an acting capacity shall be entitled to acting allowances. The Bureau shall issue directives on the amount of such allowances and the condition of employee apointment as acting assignment.

28. Transfer from another government institution

1. A government institution may, whenever necessary and the recipient and sender government institutions as well as the civil servant so agree, transfer a civil servant to a similar position of equal grade and salary from other government institution by notifying the Bureau ;

፪. ሠራተኛው፣ የአስተዳደሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና የፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ሲስማሙና ቢሮ□ □□□ሩን ሲ□ናትቀ□ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ ከአስተዳደሩ ወደ ፌዴራል የመንግሥት መሥሪያ ቤት እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ተመሳሳይ ወደ ሆነ የሥራ መደብ አዛውሮ ማሰራት ይቻላል፡፡

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ መሠረት የሚዛወር ሠራተኛ የአስተዳደሩ □መንፅስት ሰራተኞች ህፅ በሚያዘው መሠረት በያዘው የሥራ ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረው ደመወዝና መብቶቹ አይቀነሱበትም፡፡

፳፱. <u>የትውስት ዝውውር</u>

፩. አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ላኪው □አስተ□ሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤትና ሠራተኛው ሲስማሙ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በሌላ □አስተ□ሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤት፣□ዮ□ራል ወይም የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም የመንግሥት የልማት ድርጅት ወይም መንግስታዊ ወደ አልሆኑ ድርጅቶች ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊ□ በትውስት ተዛውሮ እንዲሰራ ማድረግ ይቻላል፡፡

፪. ማንኛውም □አስተ□ሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤት አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ከመንግሥት ልማት ድርጅት ወይም ከክልል □□ም □ዮ□ራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም መንግሥታዊ ካልሆነ ድርጅት አንድን ሠራተኛ ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ በትውስት አዛውሮ ማሰራት ይችላል፡፡

፫. በ□ህ አንቀ□ ንወስ አንቀ□ (፩) □ተ□ነቶቹ□ ቢኖርም አስተ□ሩ በአስተ□ሩ □□ም በሕ□ቡ ላ□ አ□□ □ን□□ርስ ለመከላከል □□ም አ□□ □□ረሰ□ን ቶቴት ለማስተካከል ሲባል አንትን □መንፅስት ሠራተኛ በ□□□ □መ□□፣

2. Where the concerned civil servant, the administration government institution and the recipient federal government institution so agree and when the bureau approve the transfer , a civil servant may be transferred from the admin istration government institution to the federal government institution to similar position of equal grade and salary.

3. A civil servant transferred under sub article (1) and (2) of this article shall not lose the salary and benefits acquired by virtue of the administration civil servants law grades and service before the transfer.

29. <u>Secondment</u>

1. A civil servant may, where it is necessary and the administration government institution and the civil servant so agree, be seconded to another the administration government institution, federal or regional government institution or public enterprise or non-governmental organizations to perform a specific duty for a period not exceeding one year.

2. where it is necessary, any the administrative government institu tion may second a civil servant from public enterprise or regional government institution or federal government institution or non governmental organizations for a period not exceeding one year.

3. Notwithstanding sub article /1/ of this article, the administration shall protect the danger or reinstate the danger of the damage in the public or in the administration without affecting the salary:-

ሀ. ከአንት □አስተቴ□ሩ □መንፅስት መስሪ□ ቤት □□ ሌላ □አስተቴ□ሩ □መንፅስት መስሪ□ ቤት፣

ለ. □አስተቴ□ሩ ካቢኔ ለፎ□ራል □□ም ለ□ልል መንፅስ□ት □□ም ለአቴስ አበባ □ከተማ አስተቴ□ር በሚ□ቀ ርበ□ ዓ□ቄ መሠረት □□ አስተቴ□ሩ መንፅስት መስሪ□ ቤቶች፣

ሐ. ከፎ□ራል □□ም ከ□ልል መንፅስ□ት □□ም ከአቴስ አበባ □ከተማ አስተቴ□ር በሚቀርብ ዓ□ቄ መሠረት □□ ፎ□ራል □□ም □□ □ልላዊ መንፅስ□ት □□ም ?? አቴስ አበባ □ከተማ አስተቴ□ር □መንፅስት መስሪ□ ቤቶች ከአንት አመት ለማ□ በልዓ ቴ□ አ□□ሮ ማሰራት □ችላል::

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት በትውስት የተዛወረ ሠራተኛ፤

ሀ. ደመወዝና ማንኛውም ጥቅሙ በዝው ውሩ ምክንያት አይጓደልበትም፤

ለ. የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቱ በትውስት አዛውሮ በሚያሰራው መሥ ሪያ ቤት ተሞልቶ ለቀጣሪው መሥ ሪያ ቤት ይተላለፋል፣

ሐ. የዲሲፕሊን ጥፋት የፈፀመ እንደሆነ የዲሲፕሊን እርምጃ የሚወስድበት ቀጣሪው መሥሪያ ቤት ይሆናል::

፴. <u>ድልድል</u>

፩. በማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሚገኝ ክፍት የሥራ መደብ ከሌላ የመንግሥት መሥሪያ ቤት በሚደለደል የመንግሥትሠራተኛ እንዲያዝ የሚደረገው መሥሪያ ቤቱ የተዘጋ ወይም በድልደላው ያልተካተተ ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖረው ወይም የሥራ መደቡ የተሰረዘ ከሆነና ድልድሉን ቢሮ□ ሲወስን ነው::

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት አዲስ አደረጃጀት አጥንቶ ተግባራዊ ሲያደርግ በስራ ላይ ባለው ተፈላጊ ችሎታ መሰረት ሠራተኞቹን በማወዳደር ደልድሎ ማሠራት ይችላል፤በውድድሩ ወቅት አብላጫ ነጥብ አምጥቶ የተደለደለ ሰራተኛም ለቦታው የተቀመጠውን መነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል::

a. from on of the administration government institution to another the administration government institution.

b. Upon the request of the cabinet, the federal or regional state or the Addis Ababa city administration assigned to the administration government instituions

.

c. Up on the request of the federal or regional government or the Addis Ababa city administration, assigned to the federal or to regional government or to the Addis Ababa city administration for a period not exceeding one year.

4. where a civil servant is seconded in accordance with sub-article /1/ of this article:-

a. his salary and other benefits shall not be affected because of his assignment;

b. his performance shall be evaluated by the government institution to which he is seconded;

c. he shall be subjected to disciplinary measures to be taken by his employer whenever he commits disciple inary offences

30. <u>Redeployment</u>

1. The filling of a vacant position in any government institution through redeployment of a permanent civil servant from another government institution shall be made only where the government institution is closed or it has redundant manpower redeployment or the position or the civil servant is abolished and the Bureau so decides.

2. Any government institution may redeploy its employees on the basis of the existing positions competition requirements where it implements a new organization structure. An employee redeployed having preference has to get the salary scale the category of the position

፫. በዚህ አንቀጽ ንወስ አንቀን (፩) እና (፪) መሠረት የሚደለደል ሠራተኛ ቀደም ሲል ይዞት የነበረው ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረው ደመወዝና መብቶቹ በአዲስ ምደባ ምክንያት አይቀነሱበትም::

፬. □□ህ አንቀን ንወስ አንቀን (፩) ትን□ቴ ቢኖርም ሰራተኛ□ በመስሪ□ቤቱም ሆነ በሌላ መስሪ□ቤት ሊመ□በበት □ሚች ልበት ተመሳሳ□ □ረጽ □ለ□ □አት □ስራ መ□ብ ካልተቶኝ □□ም □ቅ ባለ □ስራ መ□ብ ላ□ ሰራተኛ□ ለመመ□ብ አ ቃ□ኛ ካልሆነ በ□ህ አ□ፀ አንቀን ፹፫ መሰረት ከስራ □ሚሰናበት □ሆናል::

ምዕራፍ አራት
ስለሥራ አፈፃፀም ምዘና

፴፩. የሥራ አፈፃፀም ም□ና

፩. የሥራ አፈፃፀም ምዘና ዓላማ፣

ሀ. ሠራተኞች ሥራቸውን በሚ□በቀ□ መ□ን፣ □ዓ ራት □ረጽ ቂ□ና □□ በተሟላ ሁኔ□ □ንቲ□ክና□ኑ ለማትረፅ፣

ለ. ተከታታይ የሥራ አፈፃፀም ምዘና በማካሄድ የሠራተኞችን ጠንካራና ደካማ ጎኖች በመለየት ቀጣዩ የሥራ አፈፃፀማቸው እንዲሻሻል በማድረግ ውጤታማ እንዲሆኑ ለማብቃት፣

ሐ. የሠራተኞችን የስልጠና የመሻሻል ፍላጎት በትክክል ለ□ቶ ለማወቅ፣

መ. በውጤት ላይ የተመሠረተ ማትጊያ ለመስጠ ት፣

ሠ. የሥራ አመራሩ በተጨባጭ መረጃ ላይ ተመስርቶ አስተዳደራዊ ውሣኔዎች እንዲሰጥ ለማስቻል ነው::

፪. □ሥራ አ□ነናም ም□ና ፅል□ □ሆነ ሥር□ትን በመከተል □ሚ□ናም □ሆናል ::

፫. ቢሮ□ □ሥራ አ□ነናም ም□ና መመሪ□ □□□ል

3. A civil servant redeployed under sub article /1/ and /2/ of this article shall be entitled to the previous salary and benefits acquired by virtue of grade and service and do not affected by the new redeplyment.

4. Nothwithstanding the provision of sub article /1/ of this article where it is n't possible to reassign the civil servant in the same position within or out of the institution or where he is relectunt to accept the position of lower grade he shall be strenched in accordance with article 83 of this proclamation.

CHAPTER FOUR
PERFORMANCE EVALUAITON

31. Performance Evaluation

1. The purpose of performance evaluation shall be:-

a. to enable civil servants to effectively discharge their duties in accordance with the expected level, quality standards and time and expense;

b. to evaluate civil servants on continuous basis and identify their strengths and weaknesses with a view to improve their future performance;

c. to identify training needs of employees;

d. to give reward based on result;

e. to enable the management to make its administrative decisions based on concrete evidence.

2. Performance evaluation shall be carried out in a transparent manner.

3. The Bureau shall issue directives on performance evaluation.

ክፍል አራት

የሥራ ሠዓትና ልዩ ልዩ ፈቃዶች

ምዕራፍ አንድ

ስለ ሥራ ሠዓት

፴፪. መደበኛ የሥራ ሠዓት

የመንግሥት ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሠዓት እንደየሥራው ሁኔታ የሚወሰን ሆኖ በሳምንት ከ፴፱ ሠዓት መብለጥ የለበትም::

፴፫. የሥራ መግቢያና መውጫ ሠዓት

□አስተቴ□ሩ የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ መግቢያና መውጫ ሠዓት የአስተዳደሩ ካቢኔ በሚያወጣው ደንብ ይወሰናል::

፴፬. የትርፍ ሠዓት ሥራ

፩. የትርፍ ሠዓት ሥራ ለሰራ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሠራተኛ□ ምርጫ መሠረት የማካካሻ እረፍት ወይም የትርፍ ሠዓት ክፍያ ይሰጠዋል::

፪. የትርፍ ሠዓት ሥራ ስለሚፈቀዱባቸው ሁኔታዎች፣ ስለክፍያው መጠንና የማካካሻ እረፍት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ቢሮ□ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል::

፴፭. ስለ ሕዝብ በዓላት እና የሳምንት የዕረፍት ቀናት፤

፩. ማንኛ□ም የመንግሥት ሠራተኛ በሕዝብ በዓል፣ በሳምንት የእረፍት ቀናት ወይም በመንግሥት ውሣኔ መሥሪያ ቤቶች ዝግ ሆነው በሚውሉበት ቀን ባለመስራቱ መደበኛ የደመወዝ ክፍያ አይቀነስበትም፤

፪. የሥራው ሁኔታ አስገድዶ በሕዝብ በዓል ወይም በሣምንት የእረፍት ቀናት ወይም በመንግሥት ውሣኔ መሥሪያ ቤቶች ዝግ ሆነው በሚውሉበት ቀን ስራ እንዲሰራ የታዘዘ የመንግሥት ሠራተኛ ምርጫውን መሠረት በማድረግ የትርፍ ሠዓት ክፍያ ወይም የማካካሻ እረፍት ይሰጠዋል::

፫. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፬ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም የሥራው ሁኔታ አስገድዶ ከሳምንት የእረፍት ቀናት ውስጥ እንዲሠራ የታዘዘ የመንግሥት ሠራተኛ በተከታዩ ሣምንት የሥራ ቀናት ውስጥ የማካካሻ እረፍት እንዲሰጠው □□ረ□ል::

PART FOUR

WORKING HOURS AND TYPES OF LEAVE

CHAPTER ONE

WORKING HOURS

32. Regular Working Hours

Regular working hours of civil servant shall be determined on the basis of the conditions of their work and shall not exceed 39 hours in a week

.

33. Begging and Ending office Hours

The time when the office hours of the Administration civil servants begings and ending hours shall be determined by regulations to be issued by the cabinet of the administration.

34. Overtime work

1. Any civil servant who has worked overtime is entitled to compensatory leave or over time pay based on his preference.
2. The Bureau shall issue directive on the conditions of overtime work, amount of payment and compensatory leave.

35. Public Holidays and Weekly Rest Day

1. Any civil servant shall incur no reduction in his regular pay on account of having not worked on public holiday or weekly rest day or on a day offices are closed by the order of the government.
2. Any civil servant ordered to work on a public holiday or weekly rest day or on a day government institutions are closed by the order of the government, due to compelling circumstances, shall be entitled to overtime pay or compensatory leave based on his preference.
3. Notwithstanding the provision of article 34/1/ of this proclamation a civil servant ordered to work on a weekly rest day due to compelling circumstances, shall be granted a compensatory leave during working days of the next week.

ምዕራፍ ሁለት
የዓመት ዕረፍት ፈቃድ

፴፮. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ መሠረተ ሀሣብ፤

፩. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሚሰጠው የመን ግሥት ሠራተኛው ለተወሰነ ጊዜ በማረፍ አገልግሎቱን በታደሰ መንፈስ እንዲቀጥል ለማስቻል ነው::

፪. ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የመንግሥት ሠራተኛ የአስራ አንድ ወራት አገል ግሎት ከመስጠቱ በፊት የዓ መት ዕረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት የለውም፤

፫. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ አይለ ወጥም፣ ሆኖም የሠራተኛው አገልግሎት በዚህ አዋጅ ክፍል አስራ አንድ ስር በተገለፁት ምክንያቶች አገልግሎቱ በመቋረጡ ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ እንዲ ለወጥ ይደረጋል::

፬. □□ህ አንቀ□ ንወስ አንቀ□ (፫) ትን□ቴ ቢኖርም በ□ህ አ□ፀ አንቀ□ ፹፪ ላ□ በተመለከተ□ ሁኔ□ ቅዓ ሩ □ተሰረ□በት □□ም □ስራ □ሉ □ንቲቋረዓ □ተ□ረቶን ሠራተኛ አ□መለከትም::

፴፯. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ቀናት

፩. አንድ ዓመት ያገለገለ የመንግሥት ሠራተኛ ፳ የሥራ ቀናት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ያገኛል፤

፪. ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ ዓመት አንድ የሥራ ቀን እየታከለበት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ያገኛል፣ ሆኖም የሚሰጠው የአንድ ዓመት የዕረፍት ፈቃድ ከ፴ የሥራ ቀኖች መብለጥ የለበትም፤

፫. በሌላ በማንኛ□ም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በፎ□ራል፣ በአስተቴ□ሩ፣ በ□ልል □□ም በመንፅስት ልማት ትርፀቶች ውስጥ ቀደም ሲል የተሰጠ አገልግሎት ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ ?? ??? ??? ???? ፴፮ ??? ???? /፪/ አፈፃፀም የሚታሰብ ይሆናል::

CHAPTER TWO
ANNUAL LEAVE

36. The objective of Annual leave

1. The purpose of annual leave is to enable a civil servant get rest and resume work with renewed strength.

2. Any newly appointed civil servant shall not be entitled to annual leave before serving for eleven months.

3. There shall be no payment in lieu of annual leave; provided, however, that payment may be made for unused leave due to termination of appointment as provided under in accordance with part eleven of this proclamation.

4. without prejudice the provision of sub article /3/ of this article the civil Servant whose terms of employment nullified or cancelld by the provision of article 82 of this proclamation shall not be entitled.

37. Duration of Annual Leave

1. A civil servant shall be entitled to annual leave of 20 working days for his first year of service;

2. A civil servant having a service of more than a year shall be entitled to additional leave of one working day for every additional leave of one working day for every additional year of service, provided, however, that the duration of annual leave shall not exceed 30 working days.

3. Previous Service rendered in any government institutions in the Federal, in the Administration or regional government institutions or public enterprise shall be considered for the application of sub Article /2/ of this article and sub article /2/ of article 36 this proclamaiton.

፴፰. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ አሰጣጥ፣

፩. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የመስሪያ ቤቱን ዕቅድ መሠረት በማድረግና በተቻለ መጠን የሠራተኛ□ን ፍላጎት በማመዛዘን በሚዘጋጀውና ሠራተ ኛውም እንዲያውቀው በሚደረግ ፕሮግራም መሠረት በበጀት ዓመቱ ውስጥ ይሰጣል፡፡

፪. ሠራተኛው ፈቃዱን በሚወስድበት ጊዜ በዕረፍት ላይ የሚቆይበትን ወር ደመወዙን በቅድሚያ ሊወስድ ይችላል፣

፫. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፮ ንዑስ አንቀጽ (፪) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ የመንግሥት ሠራተኛ አስራ አንድ ወሩን ካጠናቀቀ በኋላ በተቀጠረበት በጀ ት ዓመት ለሰጠው አገልግሎት የዓ መት ዕረፍት ፈቃዱ በአገልግሎቱ መጠን ተሰልቶ እንዲሰጠው ይደረጋል፣

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የበጀት ዓመቱ ከመጠናቀቁ በፊት ፈቃድ ወስዶ አገልግሎቱን በገዛ ፈቃዱ ያቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ አገልግሎት ያልሰጠበት ጊዜ ታስቦ በፈቃድ ላይ እያለ የተከፈለውን ደመወዝ እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

፭. በሠራተኛው እና በመስሪያ ቤቱ ስምምነት መሠረት የአመት ፍቃድን በአንድ በጀት ዓመት ውስጥ ከፋፍሎ ለመውሰድ ይቻላል ፡፡

38. Granting of Annual Leave

1. Annual leave shall be granted within the budget year in accordance with a leave made known to the civil servants and leave made and prepared on the basis of due consideration of the interest of the government office and, as much as possible, the preference of each civil servant.

2. A civil servant may be entitled to advance payment of his monthly salary at the time of taking his annual leave ;

3. Without prejudice to the provisions of Article 36/2/ a civil servant after the completion of 11 months shall be granted annual leave based on the service rendered.

4. A civil servant who resigns after taking his annual leave in accordance with sub article /1/ of this article before the end of the budget year shall be liable to pay back part of the advance salary for which he has not rendered service.

5. Where there is an agreement ; between the employee and the instituion may be annual leave can be granted by spillting with in the budget year.

፴፱. <u>የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ስለ ማስተላለፍ፤</u>

፩. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፰ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም የሥራው ሁኔታ በማስገደዱ ምክንያት መሥሪያ ቤቱ ለሠራተኛው የዓመት ዕረፍት ፈቃዱን በበጀት ዓመቱ ውስጥ ሊሰጠው እንደማይችል ከሚመለከተው የሥራ ሂደት መሪ ከውሣኔ ሃሳብ ጋር ሲቀርብለት የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ከሁለት የበጀት ዓመት ሳልበለጠ ጊዜ የአመት እረፍት ፈቃዱን ሊያስተላልፈው ይችላል፣ ሆኖም ያልተጠቀመበት የዓመ ት ዕረፍት በሦስተኛው በጀት ዓመት ለሠራተኛው መስጠት አለበት፤

፪. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፮ /፫/ ድንጋጌ ቢኖርም ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የዓመት ፈቃዱ ተላል□በት ፈቃዱ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ለሚጠይቅ ሠራተኛ በጀት በቅድሚያ በማስያዝ ከተላለፈ□ የዓመት ክረአት ፈቃድ ውስጥ የመጀመሪያውን የአንዱን ዓመት የሥራ ቀናቶች ብቻ በማሰብ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ማድረግ አለበት፡፡

፵. <u>ስለ አልተወሰደ የዓመት ዕረፍት</u>

፩. የሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፱ /፩/ መሠረት ተላልፎለት ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሥራ ቀናቶች ብቻ ታስበው በገንዘብ ተለውጦ ይሰጠዋል፡፡

፪. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም፣ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፰ ለተዛወረ ወይም በአንቀጽ ፴ ለተደለደለ የመንግሥት ሠራተኛ ተፈፃሚ አይሆ ንም፡፡ ሆኖም ሠራተኛው በነበረበት የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፱ /፩/ መሠረት የተላለፈለት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ወደ ተዛወረበት ወይም ወደ ተደለደለበት የመንግሥት መሥሪያ ቤት ይተላለፍለታል፡፡

39. <u>Postponement of Annual Leave</u>

1. Notwithstanding the provisions sub article /1/ of article 38 of this proclamation, up on the recomm endation submitted from the relevant section head, the head of a government institution may authorize the postponement of annual leave for two budget years, where the government office, due to compelling reasons, is unable to grant a civil servant his annual leave within the same budget year; provided, however, that the accumulated leave shall be granted to the civil servant in the third budget year.

2. Notwithstanding the provisions of article 36/3/ of this proclamation, a civil servant whose annual leave is postponed for two years in accordance with sub-article /1/ of this article, may claim payment, and the government institution shall make the payment for the first year of the accumulated annual leave from a budget allocated for such purpose.

40. <u>Unused Annual Leave</u>

1. Where the appointment of a civil servant is terminated, the payment shall be made for the number of working days of unused annual leaves which are postponed as specified under article 39/1/ of this proclamation.

2. The provision of sub article /1/ of this article shall not apply to the civil servant transferred under article 28 of this proclamation or redeployed under article 30 of this proclamation. However, unused leave that had been postponed as specified under article 39/1/ of this proclamation will be transferred to the government institution to which he is transferred or redeployed.

ምዕራፍ ? ??

ሦልዩ ልዩ ፈቃዶች፵፩.

፵፩. **የወሊድ ፈቃድ**

፩. ነፍሰጡር የሆነች የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ. ከእርግዝናዋ ጋር የተያያዘ ምርመራ ለማድረግ ሐኪም በሚያዘው መሠረት ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፣

ለ. ከመውለዷ በፊት ዕረፍት እንድታ ደርግ ሐኪም ካዘዘ ደመወዝ የሚከፈልበት ዕረፍት ይሰጣታል፡፡

፪. ነፍሰጡር የሆነች የመንግሥት ሠራተኛ መውለጃዋ ሲደርስ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት ፴ ተከታታይ ቀናት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ ፷ ተከታታይ ቀናት በአጠቃላይ ፺ ቀናት ደመወዝ የሚከፈልበት የወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት ሠራተኛዋ የተሰጣት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከማለቁ በፊት ከወለደች □ልተጠቀመችበትን ቀሪ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወለደች በኋላ እንድትጠቀምበት ይደረጋል፡፡

፬. ሠራተኛዋ የወሰደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ሲያልቅ ያልወለደች እንደሆነ እስከምትወልድበት ቀን ድረስ በአሉት የሥራ ቀናት የምትቆይበት ዕረፍት በበጀት ዓመቱ ካላት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ፣□□ም በበ□ት አመቱ □አመት □ረአት አቃት የሌላት እንደሆነ ከሚቀጥለው የበጀት ዓመት የዕረፍት ፈቃዷ ይተካል፡፡

፭. ሠራተኛዋ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ የተወሰነውን የወሊድ ፈቃድ ከጨረሰች በኋላ ብትታመምና ተጨማሪ ፈቃድ የሚያስፈልጋት መሆኑ በሐኪም ከተረጋገጠ በዚህ አዋፀ አንቀጽ ፵፪ ንዑስ አንቀጽ/፩/ በተደነገገው መሠረት የሕመም ፈቃድ መውሰድ ትችላለች፡፡

፮. የመንግስት ሠራተኛዋ የትዳር ጓደኛ ከወሊድ ጋር በተያያዘ ቤተሰቡንና ባለቤቱን ለመንከባከብ ደመወዝ የሚከፈ ልበት አምስት የሥራ ቀን ፈቃድ □ሰጠዋል፡፡

CHAPTER THREE

OTHER LEAVES

41. Maternity Leave

1. A pregnant civil servant shall be entitled to :-

   a. paid leave for in relation with pregnancy medical examination in accordance with a doctor's recommendation;

   b. paid leave before delivery if recommended by a doctor.

2. A pregnant civil servant shall be entitled to a period of 30 consecutive days of maternity leave with pay preceding the presumed date of her confinement and a period of 60 consecutive days of maternity leave after her confinement.

3. If the pregnant civil servant deliver on before the completion of prenatal leave which is granted under sub-article /2/ of this article, the unused prenatal leave will granted after her confinement.

4. If the pregnant civil servant does not deliver on the presumed date, the days subsequently taken before her confinement shall be replaced by the annual leave she is entitled to within the budget year or that of the following budget year if no annual leave is left.

5. The civil servant shall be entitled to sick leave in accordance with article 42/1/ of this proclamation, if she becomes sick and additional leave entitled by a doctor's after completion of her maternity leave under sub-article /2/ of this article.

6. For the purpose of helping his family and wife's any civil servant shall be entitled a paternity leave with pay for five working days at the time of his wife's deliver.

፵፪. <u>የሕመም ፈቃድ</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሕ መም ምክንያት ሥራ መሥራት ያልቻለ እንደሆነ በተከታታይ ቀናት የሚቆጠር የሀኪም ማስረጃ የሚቀርብበት የሕመም ፈቃድ ይሰጠዋል።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የሙከራ ጊዜውን ሳጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ በተከታታይ ወይም በተለያየ ጊዜ ቢወሰድም ሕመሙ ከደረሰበት የመጀ መሪያ ቀን አንስቶ ባለው አስራሁለት ወር ጊዜ ውስጥ ከስምንት ወር ወይም በአራት ዓመት ውስጥ ከአስራ ሁለት ወር መብለጥ አይችልም።

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ ለመጀመሪያዎቹ ሦስት ወራት ከሙሉ ደመወዝ ጋር ለሚቀጥሉት ሦስት ወራት ከግማሽ ደመወዝ ጋር እና ለመጨረሻዎቹ ሁለት ወራት ያለ ደመወዝ ይሆናል።

፬. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፫/ ድንጋጌ ቢኖርም የኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ህሙማን የሆኑ ሠራተኞች ለ፮ ወራት ሙሉ ደመወዝና ለቀሪዎች ሁለት ወራት ደግሞ ግማሽ ደመወዝ እንዲከፈላቸው ይደረጋል፡፡

፭. የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ የመን ግሥት ሠራተኛ የየአንድ ወር የሕመም ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፤

፮. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ሲታመም፤

ሀ. ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ካላጋጠመው በስተቀር በተቻለ ፍጥነት ሕመሙን ለመሥሪያ ቤቱ ማሳወቅ አለበት፣

ለ. በተከታታይ ከሦስት ቀን ወይም በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ከስድስት ቀን በላይ በሕመሙ ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ለመታመሙ የሕክምና ማስረጃ ማቅረብ አለበት።

42. <u>**Sick Leave**</u>

1. up on produce medical certificate, any civil servant shall be entitled to consecutive counted day sick leave where he is unable to work due to sickness.
2. The duration of sick leave to be granted to a permanent civil servant in accordance with sub-article /1/ of this article shall not exceed eight months in a year or twelve months in four years, whether counted consecutively or separately starting from the first day of his sickness.
3. Sick leave to be granted in accordance with sub-article /2/ of this article shall be with full pay for the first three months, half pay for the next three months and without pay for the last two months.
4. Nothwithstanding the provision of sub article /3/ of this article HIV/AIDS patient civil servant be entitled with the full pay for the first six monthes and half pay for the next two monthes.
5. A civil servant on probation shall be entitled to one month sick leave with pay.
6. Where any civil servant is absent from work due to sickness:
   a. he shall, as soon as possible, notify the government institution unless prevented by force Majeure,
   b. he shall produce a medical certificate in case of absence for three consecutive days or for more than six days within a budget year.

፵፫. **ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ፤**

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ለሐዘን፣ ለጋብቻ፣ ለ□ተና እና ለመሳሰሉት በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ የሰባት ቀን ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፵፬. **ከደመወዝ ጋር ስለሚሰጥ ልዩ ፈቃድ፤**

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ከደመወዙ ጋር ልዩ ፈቃድ የሚሰጠው፤

፩. ከፍርድ ቤት ወይም ከሌሎች ስልጣን ከተሰጣቸው አካላት መጥሪያ ሲደርሰው የተጠ ራበት ጉዳይ ለሚጠይቀው ጊዜ፣ወይም

፪. በሕዝብ ምርጫ ስልጣን የሚይዙ የመንግሥት ኃላፊዎችን ለመምረጥ ሲሆን ምርጫው ለሚወስድበት ጊዜ ይሆናል፡፡

፵፭. **ያለ ደመወዝ ስለሚሰጥ ልዩ ፈቃድ፤**

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅና የመሥሪያ ቤቱን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ □ስከ ሶስት □ር ለሚ□ርስ ቲ□ ሊፈቅድለት ይችላል፡፡

፪. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በሕዝብ ምርጫ ለመወዳደር ተወዳዳሪ ሆኖ ሲቀርብ የምርጫ ቅስቀሳ በሚካሄድበት ወቅት እና ምርጫው በሚከናወንበት ጊዜ ያለ ደመወዝፈቃድ እንዲሰጠው ይደረጋል፤

፵፮. **የሕክምና አገልግሎት፤**

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ እና ለጤና መድህን አባልነት የተመዘገበ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት በየወሩ ከሚከፈለው ደመወዙ እና ከአሰሪው በሚያደርገው መዋጮ፣

43. **Leave for personal Matters**

Any civil servant shall be entitled leave for personal matters such as mourning, wedding, examination and the like for a maximum of seven days within a budget year.

44. **Special Leave With Pay**

Any civil servant shall be entitled to special leave with pay where:

1. he is summoned by a court or any other competent authority, for the time utilized for the same purpose;or
2. he participates in the election of government officials, for the duration of the voting.

45. **Special Leave without pay**

1. A civil servant who has completed probation, upon sufficient ground, applies for a special leave without pay; the head of the government institution may authorize the grant of such leave to the maximum of three month, if it doesn't adversely affect the interest of the institution.
2. A civil servant who has completed his probation period and runs for election shall be entitled to leave without pay during the election campaign and for the duration of the voting.

46. **Medical Benefit**

1. A civil servant who has completed his probationary period and registered for social health insurance shall contribute monthly receivable from members and employers in accordance with sub article /2/ of this article .

ሀ. አብዛኛውን ከኪስ የሚከፈል ወጪን በመቀነስ በሕክምና ተቋሞች ውስጥ የሚሰጠውን የማህበራዊ ጤና መድህን አዋጅ ቁጥር ፮፻፺/፳፻፪ ለማስፈፀም በሚወጣው ደንብ በሚ ወሰነው መሰረት በጤና አገልግ ሎት ጠኬጅ ከማይሸፍኑ የህክምና አገልግሎት ወጪ ማንኛውንም የሕክምና አገልግሎት የማግኘት፣

ለ. የትዳር አጋሩ እና ለአካለ መጠን ያልደረሱ ልጆቹን በሕክምና ተቋሞች ውስጥ እንዲያገኙ የማድረግ፣ መብት ይኖረዋል::

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ለሚያገኘው የሕክምና አገልግሎት በየወሩ ከአሰሪው እና ከሠራተኛው የሚደረገውን የገንዘብ መዋጮ መጠን የማህበራዊ ጤና መድህን አዋጅ ቁጥር ፮፻፺/፳፻፪ ለማስፈፀም በሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚወጣው ደንብ መሠረት ይወስናል::

ክፍል አምስት

የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት

፵፯. በሥራ ላይ ስለሚደርስ ጉዳት፣

፩. «በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት» ማለት በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው::

፪. «በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ» ማለት የመንግሥት ሠራተኛው መደበኛ ሥራ ውን በማከናወን ላይ እንዳለ ወይም ከሥራው ጋር በተያያዘ ምክንያት በአካሉ ወይም በአካሉ የተፈጥሮ ተግባር ላይ በድንገት የሚደርስ ጉዳት ሲሆን የሚከተሉትን ይጨምራል፣

ሀ. የመንግሥት ሠራተኛው ከመደበኛ ሥራው ወይም መደበኛ የሥራ ቦታው ወይም ሠዓት ውጭ ስልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠውን ትእዛዝ በመፈፀም ላይ እያለ የደረሰን ጉዳት፣

a. shall have the right to get any health services incurring at minimum cost except health services that aren't covered by health package in accordance with regulation to be issued for the implem entation of social health insurance proclamation no. 690/2010,

b. shall have the right to get medical services in the medical institution for spouse and minor children.

2. The amount of monthly contribution to be made by the civil servants and the employer towards the medical benefits they are entitled to sub article /1/ of this article shall be determined by regulation to be issued by the council of ministers for the implementation of social health insurance proclamation no. 690/2010.

PART FIVE

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

47. Employment Injury

1. "Employment Injury" means employment accident or occupational disease.

2. "Employment Accident" means any organic injury or functional disorder suddenly sustained by a civil servant during or in connection with the performance of his work, and shall include the following:-

a. injury sustained by a civil servant outside of his regular work, or outside of his regular working place or hours, while carrying out orders by a competent authority;

ለ. ሥልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠው ትእዛዝ ባይኖርም የመንግሥት ሠራተኛው በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ የደረሰን ድንገተኛ አደጋ ወይም ጥፋት ለመከላከል በሥራ ሠዓት ወይም ከሥራ ሠዓት ውጭ በሚፈጽመው ተግባር ምክንያት የደረሰን ጉዳት፣

ሐ. የመንግሥት ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው ወደ መሥሪያ ቤቱ ለሠራተኞች አገል ግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓ ጓዣ አገልግሎት ወይም መሥሪያ ቤቱ ለዚህ ተግባር በተከራየውና በግልጽ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰን ጉዳት፣

መ. የመንግሥት ሠራተኛው ከሥራው ጋር በተያያዘ ግዴታ የተነሳ ከሥራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በሥራው ቦታ ወይም በመሥሪያ ቤቱ ግቢ ውስጥ በመገኘት የደረሰበትን ማንኛውንም ጉዳት፣

ሠ. የመንግሥት ሠራተኛው ሥራውን በማከናወን ላይ ባለበት ጊዜ በአሠሪው ወይም በሦስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰበትን ጉዳት::

፫. «በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ» ማለት የመንግሥት ሠራተኛው ከሚሰራው የሥራ ዓይነት ወይም ሥራውን ከሚያከናውንበት አካባቢ የተነሳ በሽታን ለሚያስከትሉ ሁኔታዎች ተጋልጦ በመቆየቱ ምክንያት የደረሰ የጤና መታወክ ሲሆን ሥራውን በሚያከናውንበት ቦታ የሚዛመቱና የሚይዙ ነዋሪ ወይም ተላላፊ በሽታዎችን አይጨምርም::

፬. በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታና የአካል ጉዳት መጠን ስለመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር ፯፻፲፬/?፻፫ አንቀጽ ? በሚወጣው ሠንጠረዥ መሠረት በመመሪያ ይወሰናል::

b. injury sustained by a civil servant during or outside of working hours while attempting to save his work place from destruction of imminent danger, though without order by a competent authority,

c. injury sustained by a civil servant while he is proceeding to or from his place of work in a transport service vehicle provided by the government institution which is available for the common use of its employees or in a vehicle hired and expressly destined by the office for the same purpose;

d. any injury sustained by a civil servant before or after his work or during any interruption of work, if he is present in the work place or the premises of the undertaking by reason of his duties in connection with this work;

e. any injury sustained by a civil servant as a result of an action of the employer or a third person during the performance of his work.

3. "Occupational Disease" means any pathological condition of a civil servant which arises, as a consequence of the kind of work he performs or because of the agent that causes the disease for a certain period prior to the date in which the disease became evident; provided, however, that it does not include endemic or epidemic disease which are prevalent and contracted in the area where the work is don.

4. The extent of disability and disease caused by an employment injury shall be determined under article 30 or civil servant pension proclamation no.714/2011.

፭. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም፣ ሠራተኛው ሆነ ብሎ በተለይም በመሥሪያ ቤቱ አስቀድሞ በግልጽ የተሰጡትን የደህንነት መጠበቂያ መመሪያዎች በመጣስ ወይም አካሉን ወይም አእምሮውን ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ እጽ ሰክሮ በሥራ ላይ በመገኘቱ የደረሰበት ጉዳት በሥራ ምክንያት እንደደረሰ ጉዳት አይቆጠርም::

5. Notwithstanding the provisions of sub-article /1/ of this article, any injury sustained by the deliberate act of the civil servant, in particular, by his non-observance of express safety instructions or by reporting to work in a state of intoxication shall not be deemed an employment injury.

፵፰. <u>ስለ አደጋ መከላከያ እርምጃዎች፣</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት፣

ሀ. የሥራ ቦታው በሠራተኞች □ህንነትና ጤንነት ላይ አደጋ የማያስከትል መሆኑን የማረጋገጥ፣

ለ. የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳ ቁሶችን ለሠራተኞች የማቅረብና ስለአ□ቃቀማቸው መመሪያ መስጠት፣ ኃላፊነት አለበት፣

፪. ማንኛውም □መንፅስት ሠራተኛ ፣

ሀ. □ህንነትና ጤንነትን ለመጠበቅ የወጡ መመሪ□ዎችን የማክበር፣

ለ. የተሰጡትን የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን በአግባቡ የመጠቀም፣ እና

ሐ. አደጋ ሊያስከትሉ የሚችሉ ሁኔ ታዎች መኖራቸውን ሲገምት ለሚ መለከተው የመሥሪያ ቤቱ ኃላፊ ወዲያውኑ የማሳወቅ ግዴታ አለበት::

፫. ቢሮ□ በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ውስጥ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት ተግባራዊ መሆኑን ይቆጣጠራል፣ የአደጋ መከላከያ እርምጃዎችን በተመለከተም መመሪያ ያወጣል፤

፬. ቢሮ□ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤ ንነት የመጠበቂያና የመከላከያ ዘዴዎችን ያጠናል፣ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ሥራ ላይ እንዲያውሉት ስልጠና ስለሚሰጥበት ሁኔታንም ያመቻቻል::

48. <u>Safety Measures</u>

1. Any government institution shall have the responsibility to :-
   a. ensure that the work place does not cause hazard to the health and safety of civil servants;
   b. provide civil servants with protective devices and materials and give them instructions of their usage.

2. Any civil servant shall have the obligation to:-
   a. observe directives issued in relation to safety and health;
   b. properly use safety devices and materials; and
   c. promptly inform the concerned official of any situation which he may have reason to believe could present a hazard.

3. The Bureau shall supervise occupational safety and health in government institutions and shall issue directives regarding safety precaution measures.

4. The Bureau shall undertake studies on the occupational safety and health of work places and facilitate training for its implementation in the government instructions.

፵፱. **□አካል ቶቴት መሠረተ ሀሳብ**

፩. «የአካል ጉዳት» ማለት የመሥራት ችሎታ መቀነስን ወይም ማጣትን በሚያስከትል ሁኔታ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው::

፪. ይህም ጉዳት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳትን፣ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት እና ሞትን የሚያስከትሉ ውጤቶች ይኖሩታል፤

፶. **ቷ□□ዊ □አካል ቶቴት**

«ጊዜያዊ የአካል ጉዳት» ማለት ሠራተኛው ሥራውን ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ለማከናወን እንዳይችል የሚያደርገው የአካል ጉዳት ነው፤

፶፩ **ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት**

«ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት» ማለት ጉዳት የደረሰበትን ሠራተኛ የመሥራት ችሎታ የሚቀንስ የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፤

፶፪ **ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት**

«ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት» ማለት ጉዳት የደረሰበትን ሠራተኛ ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመሥራት የሚከለክለው የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው::

፶፫ **ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት ስለሚሰጥ ሕክምናና ፈቃድ፤**

፩. በሥራው ምክንያት ጉዳት የደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ ለሚከተሉት የሕ□ምና አገልግሎቶች የሚያስፈልገውን ወጪ መሥሪያ ቤቱ ይችላል፤

ሀ. የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕ□ምና ወጪዎች፣

ለ. የሆስፒታልና የመድኃኒት ወጪ ዎች፣

ሐ. የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች::

49. **Principle of Disability**

1. "Disablement" means any employment injury as consequence of which there is a decrease or loss of capacity to work.

2. The effects of disablement are temporary disablement, permanent partial disablement, permanent total disablement and death.

50. **Temporary Disablement**

" Temporary disablement" means the reduction for a limited period of time of the worker's capacity for work partially or totally,

51. **Permanent Partial Disablement**

"Permanent partial disablement" means incurable employment injury decreasing the injured workers capacity.

52. **Permanent Total Disablement**

"Permanent total disablement" means incurable employment injury, which prevents the injured worker from engaging in any kind of remunerated work.

53. **Medical Benefits and Injury leave Due to Employment Injury**

1. The government institution shall cover the following medical expenses incurred by a civil servant due to employment injury:

   a. General and special medical treatment and surgical care expenses.

   b. Hospital and pharmaceutical care expenses,

   c. Any necessary prosthetic or orthopedic appliance expenses.

፪. በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ ከጉዳቱ ድኖ ወደ ሥራው እስኪመለስ ወይም በጉዳቱ ምክንያት ለዘለቄታ መሥራት የማይችል መሆኑ በሕክምና ማስረጃ እስከሚረጋገጥ ድረስ የሕመም ፈቃድ ከሙሉ ደመወዝ ጋር ይሰጠዋል:: ሆኖም ለዘለቄታው መስራት ያለመቻሉ በሕክምና ማስረጃ ከተረጋገጠ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፬ የተደነገጉት ጥቅሞች ይጠበቁለታል::

፫. ሠራተኛው ሕክምናውን በአግባቡ ባለመከ ታተሉ ወይም በሐኪም የተሰጠውን ትእዛዝ ባለማክበሩ ሕክምናውን ያጓተተ እንደሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ መሠረት የሚሰጠው ሕክምናና የህክምና ፈቃድ ይቋረጥበታል::

፶፬. <u>ስለ ጉዳት ጡረታ አበል እና የጉዳት ዳረጎት፤</u>

፩. ከሥራ በመጣ የአካል ጉዳት ምክንያት ዘላቂ ሙሉ ወይም ከፊል የመሥራት ችሎታውን ያጣ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ ሕግ የተሰጡት መብቶችና ጥቅሞች ይጠበቁለታል::

፪. ከባድ የአካል ወይም ከባድ የመልክ መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት የመሥራት ችሎታ ማጣትን ባያስከትልም ለጉዳት ካሣ አከፋፈልና ሌሎች ጥቅማጥቅሞች አሰጣጥ ሲባል እንደ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ይቆጠራል::

፫. በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር ፯፻፲፬/??፫ አንቀጽ ?፬ ላይ የተቀመጠው የአካል ጉዳት መጠን አወሳሰን ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ አፈፃፀም ተግባራዊ ይሆናል::

፬. የመንግሥት ሠራተኛው በደረሰበት ጉዳት ምክንያት የሞተ እንደሆነ፣ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ መሠረት የጡረታ አበል ለተተኪው ይከፈላል::

፶፭. <u>ከግብር ነፃ ስለመሆን፤</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፬ መሠረት የሚደረግ ክፍያ ከግብር ነፃ ይሆናል፣ እንዲሁም በዕዳ ሊከበር ወይም በማቻቻያነት ሊቀነስ ወይም ባለመብቱ ሊያስተላልፈው አይችልም::

2. Any civil servant who has sustained an employment injury shall be entitled to injury leave with pay until he recovers and resumes work or until it is medically certified that he is permanently disabled; however, on the event of medical determination that the employee is unable to work permanently, he shall be entitled to the benefits provided for under article 54 of this proclamation. \

3. Where the civil servant intentionally delays his recovery by not following the treatment properly or by his non-observance of doctor's instructions, his entitlement of medical benefits and leave under sub-articles/1/ and /2/ of this article shall cease.

54. <u>Disability Pension and Gratuity</u>

1. Any civil servant who has sustained permanent total or partial disability due to employment injury shall be entitled to benefits provided for in the public servant's pension law.

2. injuries which although not resulting in incapacity for work, cause serious mutilation or disfigurement of the injured civil servant, shall be considered permanent partial disablement, for the purpose of payment of compensation and other benefits.

3. The assessment of the extent of employment injure under article 34 of public servant's pension proclamation no. 714/2011 shall also apply for the implementation of sub article /2/ of this article.

4. Where an employment injury resulted in the death of the civil servant the survivors shall receive gratuity provided in the relevant pension law.

55. <u>Exemption from Tax</u>

Any payment to be made pursuant to article 54 of this proclamation shall be exempt from taxation and may not be attached, deducted by way of set off or assigned by the beneficiary.

፶፮. <u>ከሦስተኛ ወገን ስለሚጠየቅ የካሣ ክፍያ፣</u>

፩. በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት በሦስተኛ ወገን ጥፋት ምክንያት የደረሰ እንደሆነ የመንግሥት መሥሪያ ቤቱ በጉዳቱ ምክንያት ለሠራተኛው ባወጣው ወጪ መጠን ጉዳቱን ካደረሰው ወገን ካሣ የመጠየቅ መብት ይኖረዋል::

፪. ሠራተኛው ጉዳቱን ካደረሰበት ወገን ካሣ የተቀበለ እንደሆነ መሥሪያ ቤቱ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፫ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ መሠረት ያወጣውን ወጪከሠራተኛው ደመወዝ ላይ ይቀንሳል:: ሆኖም ሠራተኛው የተቀበለው የካሣ መጠን መሥሪያ ቤቱ ካወጣው ወጪ ያነሰ ከሆነ ልዩነቱን መሥሪያ ቤቱ ከሦስተኛ ወገን መጠየቅ ይችላል::

<u>ክፍል ስድስት</u>

<u>የመንግሥት ሠራተኞች ሥልጠና</u>

፶፯. <u>የሥልጠና ዓላማ፤</u>

የመንግሥት ሠራተኛ እንዲሰለጥን የሚደረገው የሥራ ችሎታውን አሻሽሎ በተመደበበት ሥራ ላይ የተሻለ የሥራ ውጤት ለማስገኘት እንዲችል ወይም በሙያ መሰላል ላይ ተመስርቶ ለበለጠ ኃላፊነት ዝግጅት እንዲኖረው ለማድረግ ነው::

፶፰. <u>የመንግሥት ሠራተኞችን የማሰልጠን ኃላፊነት፤</u>

፩. እያንዳንዱ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለመሥሪያ ቤቱ እና ለሠራተኛው የሚያስፈልገውን ሥልጠና በማጥናት፣ ዕቅድ በማውጣትና በጀት በማስፈቀድ ሠራተኞቹ አስፈላጊውን ሥልጠና እንዲያ ገኙ የማድረግና ቢሮ□ን የማሳወቅ ኃላፊ ነት አለበት::

፪. ቢሮ□

ሀ. □አስተቔ□ሩን □መንፅስት መስሪ□ ቤቶች □ስል□ና አላ□ት መሰረት በማትረፅ □ሰ□ ሃብት ስራ አመራር ባለሙ□□ችን □ሰለዓናል፣

ለ. ል□ ል□ □አስተቔ□ሩን □መንፅስት መስሪ□ቤቶች □ስል□ና □ሮፅራሞችን □ስተባብራል፣

፫. ቢሮ□ የመንግሥት ሠራተኞች ሥልጠና ውጤታማ እንዲሆን ለማድረግ በአገር ውስጥና በውጭ አገር የሚሰለጥኑበትን ሁኔታ በሚመለከት አስተዳደር አቀፍ የስልጠና ፖሊሲ አ□□ፀቶ ለአስተዳደሩ ካቢኔ ያቀርባል፣ ሲናድቅም አፈፃፀሙን ይቆጣጠ ራል::

56. <u>Claims of Compensation from Third Party</u>

1. Where the injury sustained by the civil servant is caused by the fault of a third party, the government institution shall be entitled to claim compensation from the third party an amount equal to the expenses, which it has incurred due to the injury,
2. In the event that the civil servant receives compensation from the third party who causes injury, the government institution may deduct from the salary of the civil servant the expenses incurred pursuant to article 53 sub-articles /1/ and /2/ of this proclamation. Where the amount of compensation received by the civil servant is less than the cost incurred by the government institution, the institution can claim the difference from the third party.

<u>PART SIX</u>

<u>TRAINING OF CIVIL SERVANTS</u>

57. <u>Objectives</u>

A civil servant shall be trained to improve his capability and attain better performance or to prepare him for higher responsibility based on career development.

58. <u>Responsibility to Train Civil Servants</u>

1. A government institution shall have the duty to identify the training needs of the institution and the civil servants and to prepare plans and budget for training and thereby ensure that civil servants receive the necessary training and furnish information thereon to the Bureau;
2. The Bureau shall:-
   a. Train human resource mana gement staff on the basis of the training needs of government instituions;
   b. Coordinate and supporte the training program of the different government institutions.
3. The bureau shall, with a view to make the training of civil servants effective, prepare a policy limited in the Administration level with regard to conditions of training locally and abroad and submit the same to the cabinet of the Administration and supervise its implementation upon approval.

ክፍል ሰባት
የመንግሥት ሠራተኞች የመረጃ አያያዝ

፶፱. የግል ማህደር፤

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና ቢሮው ስለእያንዳንዱ ቋሚም ሆነ ጊዜያዊ ሠራተኛ አግባብነት ያላቸውን መረጃዎች የሚይዝ የግል ማህደር እንዲኖር ያደርጋሉ፤

፪. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በግል ማህደሩ ውስጥ የሚገኙትን ማስረጃዎች የመመልከት ወይም ቅጂውን የመውሰድ መብት ይኖረዋል፤

፫. ከሚመለከታቸው የአስተዳደር ሠራተ ኞች በስተቀር የመንግሥት መሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሳይፈቅድ ማንኛውም ሰው የመንግስት ሠራተ ኛውን የግል ማህደር ማየት አይችልም::

፬. የመንግሥት ሠራተኛው አስቀትሞ እንዲያውቀው ያልተደረገ ወይም ያልተገለፀለትን የጽሁፍ ማስረጃ በግል ማህደር ውስጥ ማስቀመጥ ክልክል ነው::

፭. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በሕግ ስልጣን የተሰጠው አካል በሚያ ወጣው መመሪያ መሠረት ለተወሰነ ጊዜ የመንግሥት ሠራተኞችን ማህደር ጠብቆ የማቆየት ኃላፊነት አለበት::

፷. የመንግሥት ሠራተኞችን መረጃ የማደ ራጀት ኃላፊነት፤

፩. ቢሮ□

ሀ. በአስተዳደሩ ደረጃ የሰው ኃብት ሥራ አመራር መረጃ ሥርዓት በወጥነት እንዲተገበር ያደርጋል፣

ለ. የአስተዳደሩን የመንግሥት ሠራተ ኞችን የሰው ኃብት መረጃ ቋት ያደራጃል፣

ሐ. የመንግሥት ሠራተኞችን የሚመ ለከቱ ስታትስቲካዊ መረጃዎችን ይሰበስባል፣ □□ናቅራል፣ □ን□አስ □ላፊነቱ ለሚመለከ□ቸ□ አካላት □ሰራ□ ል ::

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በቢሮ□ ለሚደራጀው የሰው ኃብት መረጃ ቋት መረጃዎችን ወቅቱን ጠብቆ የመላክ ግዴታ አለበት፤

PART SEVEN
MANAGING INFORMAITON PROFILE OF CIVIL SERVANTS

59. Personnel Records

1. Any government institution and the Bureau shall keep personnel records containing all relevant information regarding each civil servant as well as temporary employees.

2. Any civil servant shall have access to all information contained in his personnel records or to have a copy thereof.

3. Any person other than the concerned administrative staff shall not have access to personnel records unless authorized by the head of the government institution.

4. It is prohibited to deposit any document in the personnel records of a civil servant without his knowledge.

5. Any government institution shall be responsible for keeping personnel records of civil servants for a period determined in the directives issued by the government institution authorized by law.

60. The Responsibility of Organizing Profile of Civil Servants

1. The Bereau shall have the duty to:
   a. implement uniform human resource management inform ation system at an adminis trative level,
   b. Organize civil servants human resource data base at an administrative level;
   c. Collect, compiled and disse minate to the relevant body as necessary statistical data relating to civil servants;

2. Every government institution shall have a duty to send information on timely basis to the bureau human resource database to be established by the Bureau;

፫. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሠራተኞቹን ዝርዝር መረጃ በ□ሶስት □ሩ ለቢሮ□ መላክ አለበት::

፬. ቢሮ□ በሰ□ ሃብት ስራ አመራር መረጃ አሰባሰብ □ሪ□ □አ□ነናም መመሪ□ □□□ል፣

ክፍል ስምንት

የመንግሥት ሠራተኛ ግዴታዎችና ሥነ-ምግባር

፷፩. የመንግሥት ሠራተኛ ግዴታዎች፣

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

፩. ለሕዝቡና ለሕገ-መንግሥቱ ታማኝ መሆን፣

፪. መላ ጉልበቱንና ችሎታውን ለሕዝቡ አገልግሎት ማዋል፣

፫. በሥራ ዝርዝሩ መሠረት የሚሰጡትን የሥራ እቅዶች እና ሌሎች በሕጋዊ መንገድ የሚሰጡትን ትእዛዞች መፈፀም፣

፬. የመንግሥትን ሥራ የሚመለከቱ ሕጎች፣ ደንቦችና መመሪያዎችን ማክበር፣

፭. የመንግሥትን ፖሊሲ በብቃት መፈፀም አለበት::

፷፪. የመንግሥት ሠራተኛ ሥነ-ምግባር

በዚህ አዋጅ በአንቀጽ ፷፩ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ የአስተዳደሩ የመንግሥት ሠራተኞች የሚተዳደሩበትን ዝርዝር የሥነ-ምግባር ደንብ የአስተዳደሩ ካቢኔ □ወጣል::

፷፫. ለሕክምና ምርመራ የመቅረብ ግዴታ፣

፩. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ከኤች. አይ.ቪ/ኤድስ ምርመራ በስተቀር ከሥራው ጋር በተያያዘ በበቂ ምክንያት የሕክምና ምርመራ እንዲያደርግ በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ሲጠየቅ ለምርመራ የመቅረብ ግዴታ አለበት::

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት ለሚደረግ የሕክምና ምርመራ የሚያስ ፈልገውን ወጪ የመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ይችላል::

፷፬. የንብረት አያያዝና አጠቃቀም፣

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ለሥራው ማከናወኛ የተሰጡትን መሣሪያዎችና መገልገ ያዎች በአግባቡ የመጠበቅና የመጠቀም ኃላፊነት አለበት::

3. Any government institution shall have a duty to send employee information within three month to the Bureau.

4. The Bureau shall issue detailed directives on human resourse management data collection.

PART EIGHT

OBLIGATIONS AND ETHICS OF CIVIL SERVANTS

61. Obligations of Civil Servants

Any civil servant shall :

1. be loyal to the public and the constitution;
2. devote his whole energy and ability to the service of the public;
3. discharge the functions specified in his job description and accomplish other tasks ordered legally;
4. observe laws, regulations and directives related to the civil service;
5. have a duty to perform govern ment policy efficiently.

62. Ethical Conduct of Civil Servants

Without prejudice to the provisions of Article 61 of this proclamation, the administration cabinet shall issue detailed code of conduct regulations of the civil servants;

63. Compulsory Medical Examination

1. Any civil servant shall have the obligation to take medical examination, with the exception for HIV/AIDS, when required by the government institution on sufficient grounds related to the service;
2. Expenses incurred pursuant to sub-article /1/ of this article shall be covered by the government institution.

64. Handling and Use of Property

Any civil servant shall have the responsibility to properly handle and use the equipment and materials provided to him for the carrying out of his duties.

፷፭. **በዕዳ የመጠየቅ ኃላፊነት፤**

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ለሥራው ማከናወኛ በተሰጡት መሣሪያዎችና መገልገያዎች ላይ በሚደርስ ጉዳት ወይም ጥፋት በዕዳ ተጠያቂ የሚሆነው ጉዳቱ ወይም ጥፋቱ በሠራተኛው ቸልተኝነት ወይም ሆን ተብሎ በተፈፀመ ድርጊት ምክንያት የደረሰ እንደሆነ ነው::

ክፍል ዘጠኝ

የዲሲፕሊን እርምጃዎችና የቅሬታ አቀራረብ

፷፮. **የዲሲፕሊን ቅጣት ዓላማ፤**

የዲሲፕሊን ቅጣት ዓላማ የመንግሥት ሠራተኛው በፈፀመው የዲስፕሊን ጉድለት ተጸጽቶ እንዲታረምና ብቁ ሠራተኛ እንዲሆን ለማስቻል ወይም የማይታረም ሆኖ ሲገኝ ለማሰናበት ነው::

፷፯. **የዲሲፕሊን ቅጣት ዓይነቶችና አመዳደብ፤**

፩. የዲሲፕሊን ጉድለት የፈፀመ የመንግሥት ሠራተኛ እንደጥፋቱ ክብደት ከሚከተ ሉት ቅጣቶች አንዱ ሊወሰንበት ይችላል፤

ሀ. የቃል ማስጠንቀቂያ፣

ለ. የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ፣

ሐ. እስከ ??? ?? የሚደርስ ?ደመወዝ መቀጮ፣

መ. እስከ ሦስት ወር የሚደርስ ?ደመወዝ መቀጮ፣

ሠ. እስከ ሁለት ዓመት ድረስ ለሚደርስ ጊዜ ከሥራ ደረጃ እና ደመወዝ ዝቅ ማትረግ፣

ረ. ከሥራ ማሰናበት::

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ሀ/-/? / የተዘረዘሩት ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ::

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /? /-/ረ/ የተዘረዘሩት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ::

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ሠ/ መሠረት ከሥራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ በማድረግ የተቀጣ የመንግሥት ሠራተኛ የቅጣት ጊዜውን ሲያጠናቅቅ፣

ሀ. ከመቀጣቱ በፊት ይዞት ከነበረ የሥራ መደብ ጋር ተመሳሳይ ክፍት የሥራ መደብ ካለ ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት ሥነ-ሥርዓት፣

65. **Extent of Liability**

Any civil servant shall be liable for the damage or loss of equipment and materials provided to him for the carrying out of his duties, where such damage or loss is caused by his negligence or intentional act.

PART NINE

DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE PROCEDURE

66. **Objectives of Disciplinary Penalties**

The objectives of disciplinary penalty shall be to rehabilitate a delinquent civil servant when he can learn from his mistakes and become a reliable civil servant or to discharge him when he becomes recalcitrant.

67. **Types and classification of Disciplinary Penalties**

1. Depending on the gravity of the offence, one of the following penalties may be imposed on a civil servant for breach of discipline:
   a. oral warning;
   b. written warning;
   c. fine up to ten day's salary;
   d. fine up to three month's salary'
   e. down grading up to the period of two years;
   f. Dismissal.
2. The penalties specified under sub-article /1/ (a)-(C) of this article shall be classified as simple disciplinary penalties.
3. the penalties specified under sub-article (1) (d) – (f) of this article shall be classified as rigorous penalties.
4. A civil servant who is demoted in accordance with article (1) (e) of this article and upon the lapse of his period of punishment, shall be reinstated:
   a. to a similar available vacant post, without any promotion procedures;

ለ. ከመቀጣቱ በፊት ይዞት የነበረ የሥራ መደብ ጋር ተመሳሳይ የሆነ የሥራ መደብ ካልተገኘ ክፍት የሥራ መደብ በተገኘበት ጊዜ ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት ሥነ-ሥርዓት፣ በሥራ መደቡ ላይ እንዲመደብ ይደረጋል።

፭. አንድ ሠራተኛ በዲሲፕሊን ከተቀጣ በኋላ ቅጣቱ በሪኮርድነት ሊቆይና ሊጠቀስበት የሚችለው፤

ሀ. ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአንት ዓመት፣

ለ. ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለሶስት ዓመት ይሆናል።

፷፰. <u>ከባድ የዲሲፐሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች</u>

የሚከተሉት ጥፋቶች ከባድ የዲሲፒሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ናቸው።

፩. ትእዛዝ ባለማክበር፣ በቸልተኝነት፣ በመ ለቀም ወይም ሆን ብሎ የአሠራር ሥነሥርዓት ወይም የመንግሥትን ፖሊሲ ባለመከተል በሥራ ላይ በደል ማድረስ፣

፪. ጉዳዮችን ሆን ብሎ ማዘግየት ወይም ባለጉዳዮችን ማጉላላት፣

፫. ሥራ እንዳይሰራ ሆን ብሎ ማወክ ወይም ከሚያውኩት ጋር መተባበር፣

፬. በቀላል የዲሲፒሊን ቅጣት እርምጃዎች ባለመታረም ያለበቂ ምክንያት በተደጋ ጋሚ ከሥራ መቅረት ወይም የሥራ ሠዓት አለማክበር፣

፭. በሥራ ቦታ በጠብ አ□ ሪነት መደባደብ፣

፮. በልማዳዊ ስካር ወይም በአደንዛዥ እጽ ሱስ በመመረዝ ሥራን መበደል፣

፯. ጉቦ መቀበል ወይም እንዲሰጠው መጠየቅ፣

፰. በሥራ ቦታ ለሕዝብ ሞራል ተቃራኒ □ሆነ ድርጊት መፈፀም፣

፱. የሌብነት ወይም የእምነት ማጉደል ትርፍት መ□ናም

፲. የማታለል ወይም የማጭበርበር ድርጊት መፈፀም፣

b. in absence of a vacant post, he shall be reinstated to a similar post without any promotion procedures when it becomes available at a later time.

5. after a disciplinary measure has been taken on a civil servant, such measure shall remain in his record:

a. for one years from strating the decision; where the penalty is simple;

b. for three years from starting the decision, where the penalty is rigorous.

68. <u>Offence entailing Rigorous Penalties</u>

Rigorous disciplinary penalties may be imposed for the following offences:

1. to undermine one's duty by being disobedient, negligent or tardy or by none-observance of working proce dures;
2. deliberate procrastination of cases or mistreatment of clients;
3. to deliberately obstruct work or to collaborate with others in comm itting such offence;
4. unjustifiable repeated absenteeism or non-observance of office hours in spite of being penalized by simple disciplinary penalties;
5. to initate physical violence at the place of work,
6. neglect of duty by being alcoholic or drug addict;
7. to accept or demand bribes;
8. to commit an immoral act at the place of work;
9. to commit an act of theft or breach of trust;
10. to commit an act of misreprese ntation or fraudulent act;

፲፩. በመሥሪያ ቤቱ ንብረት ላይ ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ፣

፲፪. በሥልጣን አለአግባብ መጠቀም፣

፲፫. በሥራ ቦታ ላይ ፆታዊ ጥቃት መፈፀም፣

፲፬. በዚህ አንቀጽ ከተዘረዘሩት ጋር ተመሳሳይ ክብደት ያለው ሌላ የዲሲፕሊን ጉድለት መፈፀም::

፷፱. <u>የዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድ፣</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሠራተኞቹን የዲሲፕሊን ክስ አጣርቶ የውሣኔ ሀሣብ ለሚመለከተው የሥራ ኃላፊ የሚያቀርብ □ቲሲ□ሊን ኮሚቴ ማቋቋም አለበት፣

፪. በማንኛ□ም □መንፅስት ሰራተኛ ላ□ □ቲስ□ሊን ቅ□ትከመ□ሰኑ በ□ት ሰራተኛ□ □ናመ □ተባለ□ን □ቲስ□ሊን ቶትለት □ንቲ□□ቀ□ና ራሱን □መከላከል □ትል □ንቲሰ□□ መ□ረፅ □ኖርበ□ል::

፫. የዲሲፕሊን ቅጣት የማንኛውንም ፍርድ ቤት ውሣኔ ሳይጠብቅ ወይም ሳይከተል ሊወሰን ይችላል::

፸. <u>ሠራተኛን ከሥራ አግዶ ስለማቆየት፣</u>

፩. ማንኛውንም የመንግሥት ሠራተኛ ከሥራ አግዶ ማቆየት የሚቻለው፣

ሀ. ከተጠረጠረበት ጉዳይ ጋር አግባብነት ያላቸውን ማስረጃዎች በማበላሸት፣ በመደበቅ ወይም በማጥፋት ምርመራውን ያስናክላል፣ ወይም

ለ. በመንግሥት ንብረት ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያደርሳል፣ ወይም

ሐ. ከተከሰሰበት ጥፋት ክብደት አንፃር የሌሎችን ሠራተኞች ሞራል የሚነካ ወይም ተገልጋዩ ሕዝብ በመሥሪያ ቤቱ ላይ ሊኖረው የሚገባውን እምነት ያዛባል፣ ወይም

መ. ተፈፀመ የሚባለው ጥፋት ከሥራ ያስወጣል ተብሎ ሲገመት ነው::

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት አንት ሰራተኛ ከሥራ ታግዶ ሊቆይ የሚችለው ከአንት □ር ለማይበልጥ ጊዜ ነው::

11. to inflict damages to the property of the government due to an intent ional act or negligence;
12. abuse of power ;
13. to commit sexual violence at the place of work;
14. to commit any breach of discipline of equal gravity with the offences specified under this article.

69. <u>Taking Disciplinary Measures</u>

1. A government institution shall establish a disciplinary committee which shall investigate disciplinary charges brought against civil servants and thereby submit recommendations to the concerned officials.

2. Before taking disciplinary decisions upon any civil servants, the civil servants have the right to know the stated the contravened disciplinary violation and the right to defense themselves.

3. disciplinary measures may be taken irrespective of any court proceedings or decision .

70. <u>Suspension of civil Servant from duty</u>.

1. Any civil servant will be suspended from duty if it is presumed that:

   a. he may obstruct the invest tigation by concealing, dama ging or destroying evidence related to the alleged offence; or

   b. he may commit additional offence on the property of the government institution, or

   c. the alleged offence is so grave as to demoralize other civil servants or negatively affect the public trust towards civil servants;

   d. the disciplinary offence may lead to dismissal.

2. A civil servant can be suspended from duty and may not get his salary according to sub article /1/ of this article only for a maximum period of not exceeding one month.

፫. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ ድንጋጌ ቢኖርም ሠራተኛው የተጠረጠረበትን ጉዳይ አጣርቶ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ውሣኔ ለመስጠት ካልተቻለና ከአቅም በላይ የሆነ ሁኔታ ሲያጋጥም የእገዳው ጊዜ ለ??? ?? ?? ? ?? ? ? ??? ተጨማሪ ጊዜ ሊራዘም ይችላል፡፡

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና (፫) መሠረት ከሥራ ታግዶ እንዲቆይ የሚደረግ የመንግሥት ሠራተኛ ከመደበኛ ሥራው ታግዶ የሚቆይበት ጊዜና ከሥራ የታገደበት ምክንያት በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በተወካዩ በጽሁፍ እንዲገለጽለት ይደረጋል፡፡

፭ የመንግሥት ሠራተኛው በተከሰሰበት የዲሲፕሊን ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት ሳይከፈለው የቀረው ደመወዝ ያለወለድ ይከፈለዋል፡፡

፮. የመንግሥት ሠራተኛው ከሥራ መታገድ ከእግዱ ጋር ያልተያያዙ ሌሎች መብቶቹንና ግዴታዎቹን ተፈፃሚነት አያስቀርም፡፡

፸፩. <u>ስለ ይርጋ ጊዜ፤</u>

፩. ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመንግሥት ሠራተኛ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት በዲሲፕሊን ተጠያቂ አይሆንም፡፡ ሆኖም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃ ያልወሰደው የሥራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፪. በወንጀል ጭምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመንግሥት ሠራተኛ የወንጀሉን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ሕጉ በተቀመጠው □□ር□ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

፫. በወንጀል የማያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመንግሥት ሠራተኛ ደንብ መተላለፍ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ሕጉ በተደነገገው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲ□ሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

3. notwithstanding the provision of sub-article /2/ of this article, the duration of suspension may be extended for fifteen consecutive extra additional days where the suspected employee's cases can't be investigated and decided within one month and in the occurrence of force majeure .

4. The decision given in accordance with sub article /2/ and /3/ of this article shall be notified to the civil servant in writing, with the grounds and duration of his suspension signed by the Head of the gove rnment institution.

5. unless a decision of dismissal is rendered against a suspected civil servant, the salary withheld at the time of suspension shall be paid to him without interest.

6. the suspension of a civil servant shall not deprive him of other rights and duties that are not affected by the suspension.

71. <u>Period of Limitation</u>

1. Disciplinary measure shall not be taken against a civil servant who has committed an offence entailing simple disciplinary penalty unless such measure is taken within six months, from the time the commission of the offence is known; provided , however, that the official who has failed to take the disciplinary measures within the time limit shall be held responsible.

2. No disciplinary charge shall be brought against a civil servant who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty and such offense also subjected to criminal liability, unlaces the disciplinary charges is brought within the time limit provide in the criminal code for such criminal offense.
3. No disciplinary charge shall be brought against a civil servant who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty and such offense is not subjected to criminal liability, unless the disciplinary charges is brought within the time limit provided in the criminal code for petty offenses.

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ እና /፫/ የተደነገጉት የዲሲፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት ቢኖርም የዲሲፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ በአንድ ዓመት ውስጥ ክሱን ካላቀረበ በዲሲፕሊን ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፭. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ከገንዘብ ጋር የተያያዙ መብቶቹን ለሚመለከተው አካል በስድስት ወር ውስጥ ካላቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

4. Notwithstanding the provisions of sub article /2/ and /3/ of this article the official, who has failed to take the measures within a period of one year, shall be held responsible.

5. any claim by a civil servant for payment of money shall be barred by limitation after six months from the date it becomes due.

፸፪ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ስለማቋቋም፤

ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ሠራተኞቹ የሚያቀርቡትን የቅሬታ አቤቱታ እ□ተቀበለ በማጣራት የውሣኔ አስተያየት ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ማቋቋም አለበት፡፡

72. Establishment of Grievance Handling Committee

Any government institution shall establish a grievance handling committee that conducts grievance inquiry and submits recommendation to the Head of the government intuition .

፸፫ በቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ የሚታዩ ጉዳዮች፤

የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ፤

፩. ከሕጎችና መመሪያዎች አተረጓጎም ወይም አፈፃፀም፤
፪. ከመብቶችና ጥቅሞች አጠባበቅ፣
፫. ከሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነት ሁኔታ ዎች፣
፬. ከሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ፣
፭. ከሥራ አ□ነናም ምዘና፣
፮. በሥራ ኃላፊ ከሚፈፀሙ ተገቢ ያልሆኑ ተጽእኖዎች፣
፯. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷፯ ንዑስ አንቀጽ /፩/ በ□□ል «ሀ» □ና «ለ» ሥር □ተ□ቀሱት ቀላል □ቲሲ□ሊን ቅ□ቶች ተብለ□ በተመለከቱት የዲሲፕሊን እርምጃዎች፣
፰. የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች፣ ጋር በተያያዘ የመንግሥት ሠራተኛ የሚያቀርበውን ቅሬታ አጣርቶ የውሣኔ ሀሣብ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት፡፡

73. Duties of Grievance Handling Committee

The grievance handling committee shall:-

1. interpretation and implementation of laws and directives;
2. protection of rights and benefits;
3. occupational safety and health;
4. placement and promotion;
5. performance appraisal;
6. undue influence exerted by supervisors;
7. disciplinary measures provided under article 67 sub article /1/ of /a/ and /b/;
8. investigate and submit recomm endations other issues related to conditions of service lodged by civil servants complaints.

ክፍል አስር
የአስተዳደር ፍርድ ቤት

፸፬. የአስተዳደር ፍርድ ቤት ስለማቋቋም፣

፩. የመንግሥት ሠራተኞች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፭ መሠረት የሚያቀርቡትን የሥራ ክርክር በይግባኝ አይቶ የሚ□ስን የአስተዳደር ፍርድ ቤት በዚህ አዋጅ ተቋቁሟል፡፡

፪. የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚቀርብለትን ይግባኝ መርምሮ ውሣኔ □ሚሰጥ ችሎት ይኖረዋል፡፡

፫. ችሎቱ በቢሮ□ □ላ□ የሚሰየሙ አንድ ሰብሳቢና ሁለት አባላት □ሉት ዳኞች ይኖሩታል፡፡

፬. አስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚሰጠውን ውሣኔ፣ ብይን፣ ትእዛዝ ለማስፈፀም እና የፍርድ ቤቱን የችሎት ሥነ-ሥርዓት ለማስከበር በፍትሐብሔር ሥነ-ሥርዓት ሕጉ ለመደበኛ ፍርድ ቤት የተሰጠው ሥልጣን ተሰጥቶ□ል፡፡

፭. የአስተዳደር ፍርድ ቤት ዳኞች ሥራቸውን ስለሚሰሩበት፣ መጠበቅ ስለሚገ?ቸው ሥነ-ምግባር? ??? ????? ???? ሌሎች ሁኔታዎች በተመለከተ ቢሮ□ መመሪያ ያወጣል፡፡

፸፭. በአስተዳደር ፍርድ ቤት ስለሚታዩ ጉዳዮች፣

የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ፣

፩. ከሕግ ውጪ ከሥራ መታገድ ወይም አገልግሎት መቋረጥ፣

፪. ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የተወሰነበት በመሆኑ፣

፫. ከሕግ ውጭ ደመወዙ ወይም ሌሎች ክፍያዎች የተያዘበት ወይም የተቆረጠበት በመሆኑ፣

፬. በሥራው ምክንያት ከደረሰበት ጉዳት ጋር በተያያዘ መብቱ በመጓደሉ፣

፭. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፫ ንዑስ አንቀጽ /፯/ ከተመለከተው በስተቀር በቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ታይተው ውሣኔ የተሰጠባቸውን ጉዳዮች፣

፮. በሥራ መልቀቂያና አገልግሎት ማስረጃ ላይ የሚነሱ ጉዳዮችን ተመልክቶ ውሣኔ የመስጠት ሥልጣን ይኖረዋል፡፡

PART TEN
ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

74. Establishment of the Administrative Tribunal

1. An administrative Tribunal, which hears, litigates and decides cases brought to it on the basis of article 75, is hereby established,
2. The Administrative Tribunal shall have chambers, which examine and decide on appeal cases,
3. The chamber shall have a chairperson and two members designated by the head of the bureau.
4. The administrative tribunal shall have a power, given to an ordinary court under civil procedure code, to execute its own decision, decree, order and the court procedure.
5. The Bureau may issue directive relating to the way the judges perform their functions, the code of ethics they should observe, Payement of Allowance and other related matters.

75. Jurisdiction of the Administrative Tribunal

The Administrative Tribunal shall have the power to hear and decide on appeals brought by a civil servant relating to:

1. unlawful suspension or termi nation of service;
2. being penalized by rigorous disciplinary penalty;
3. an illegal attachment or deduction of his salary or other payments;
4. infringement of his rights arising from an employment injury;
5. except provided in article 73/7/ of this proclamation, cases investigated and decided upon by grievance handling committee.
6. matters arising from his request for termination letters and testimonials of service.

፸፮. <u>የአስተዳደር ፍርድ ቤት ውሣኔ</u>

፩. የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ይግባኝ የተባ ለበትን አስተዳደራዊ ውሣኔ ከመረ መረ በኋላ ውሣኔውን ለማጽናት፣ ለመሻር ወይም ለማሻሻል ይችላል።

፪. ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሣኔ የመጨረሻ ይሆናል፣ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ □ሣኔ የሕግ ስህተት አለው ብሎ የሚያምን ወገን ፍርድ ቤቱ ውሣኔ በሰጠ በሰላሳ ቀን ተፈጽሚል ተብሎ ያመነበትን የህግ ስህተት ለማሳረም ለድሬዳዋ ከተማ ???? ?? ??? ?? ማመልከት ይችላል።

፸፯. <u>የውሣኔ አፈፃፀም</u>፣

፩. ማንኛውም ውሣኔ የተሰጠበት የመንግሥት መሥሪያ ቤት የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሰጠውን ውሣኔ □ቲ□□ኑ የመፈፀም ግዴታ አለበት፣

፪. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፮ መሠረት ፍርድ ቤቱ የሰጠው ውሣኔ አልተፈፀመልኝም በማለት የውሣኔው ባለመብት ሲያመ ለክት አስተዳደር ፍርድ ቤቱ ማመል ከቻውን ተቀብሎ □ሳኔ□ንያስፈጽሚል።

፫. የአስተዳደር ፍርድ ቤቱን ውሣኔ ያልፈፀመው መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ በመሥሪያ ቤቱ እና በሠራተኛው ላይ ለሚደርሰው ጉዳት ተጠያቂ ይሆናል።

<u>ክፍል አስራ አንድ</u>

<u>አገልግሎት ስለማቋረጥና ስለማራዘም</u>

፸፰. <u>በገዛ ፈቃድ ከሥራ መሠናበት</u>፣

፩. በሕግ ወይም በውል የተቀመጡ ግዴ ታዎች እንደተቀጠበቁ ሆነው ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በማንኛውም ጊዜ □አንት □ር ቅድሚያ ማስታወቂያ በመስጠት ሥራውን በገዛ ፈቃዱ ሊለቅ ይችላል።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተመለከተውን □አንት □ር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ አገልግሎቱን ያቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ ግዴታውን ባለመወጣቱ ለሚደርሰው ጉዳት እንደ ተገቢነቱ በፍትሐብሔር እና በወንጀል ሕግ መሠረት ተጠያቂ ይሆናል።

76. <u>Decision of the Administrative Tribunal</u>

1. The Administrative Tribunal may, after hearing the appeal, confirm or reverse the decision or vary the decision in favor of the appellant.

2. The decision of the administrative tribunal on question of facts shall be final, provided, however, that only one of the parties may appeal to correct error of law to the Dire Dawa city appellate court on question of law within 30 consucative days from the date of the decision of the administrative Tribunal.

77. <u>Execution</u>

1. Any government institution against which a decision is given by the administrative tribunal shall have the obligation to immediately execute the decision.

2. Where the judgement holder of a decision pleaded that the decision of the administrative tribunal given in accordance with article 76 of this proclamation is not executed, the administrative tribunal shall execute the decision.

3. The Head of the government institution who failed to execute the decision of the administrative tribunal shall be liable for the damage sustained by the institution and the civil servant.

<u>PART ELEVEN</u>

<u>TERMINATION AND EXTENSION OF SERVICE</u>

78. <u>Resignation</u>

1. Without prejudice to the obligations provided in laws and contracts any civil servant may, by giving a one month prior notice, resign at any time.

2. any civil servant, who has terminated his service without giving a one month prior notice, provided in sub article /1/ of this article, may be subjected to civil and criminal liability.

፸፱. <u>በሕመም ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ፣</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፵፪ ንዑስ አንቀጽ /፪/ እና /፬/ በተመለከተው ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራ ለመመለስ ካልቻለ በሕመም ምክንያት አገልግሎቱ እንዲቋረጥ ይደረጋል።

፪. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፫ ንዑስ አንቀጽ /፪/ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ በሥራው ምክንያት ጉዳት የደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ ለዘለቄታው መሥራት አለመቻሉ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ ከሥራ እንዲሰናበት ይደረጋል።

፫. □ሙከራ ቂ□□ን □□ናቀቀ □መንዕስት ሠራተኛ በ□ህ አ□ፀ አንቀ□ ፳፮ /፫/ /ለ/ መሠረት በሚ□ናመ□ □□□ር ካልተስማማ ከሥራ □ሠናበ□ል።

፹. <u>በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ስለ መሰናበት፣</u>

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ያለውን ዕውቀትና ችሎታ እየተጠቀመ በተመደበበት ሥራ ላይ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቱ በተከታ ታይ ለሁለት ጊዜ ከአጥጋቢ በታች ከሆነ በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ማሰናበት ይቻላል።

፪. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም ለተከታታይ አምስት ዓመታት ከፍተኛ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ሲያገኝ የነበረ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቱ በተከታታይ ለሦስት ጊዜ ከአጥጋቢ በታች ካልሆነ በስተቀር ከሥራ አይሰናበትም።

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ መሠረት የመንግሥት ሠራተኛውን ከሥራ ማሰናበት የሚቻለው እንደአስፈ ላጊነቱ በዚህ አዋፀ አንቀጽ ፴፩ ላይ የተቀመጠውን የሥራ አፈፃፀም ምዘና ዓላማ በመከተል ይሆናል።

፹፩. <u>ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት፣</u>

፩. ???? ??? ?? ? ? ???? ? ?? ??? ? ? ? ? ? ?? ???? ? ??? ??? ? ?? ??? ?? ?? ?? ? ???? ?6 ? ? ? ?? ??? ?? ??? ? ? ?? ?? ?? ? ? ? ? ? ? ???? ??? ?? ? ?? ?? ??? ?? ?? ?? ?? ? ?? ?? ??? ??? ?? ??? ? ? ???? ? ??? ??

79. <u>Termination Due to Illness</u>

1. Where a civil servant is unable to resume work with in the time specified under article 42/2/ and /4/ of this proclamation, he shall, be deemed unfit for service and be discharged.

2. Without prejudice to the provision of article 53/2/ of this proclamation, where a civil servant who has sustained employment injury is medically determined to be permanently disabled, his service shall for with be terminated.

3. If a civil servant who has completed his probation period does not agree on the transfer that could be undertaken in accordance to article 26/3/ /b/ of this proclamation, his service shall be terminated.

80. <u>Termination on Grounds of Inefficiency</u>

1. The service of a civil servant who has completed his probation period may be terminated due to inefficiency where his performance evaluation result is below satisfactory for two successive evaluation periods despite exerting all his knowledge and ability to accomplish his work.

2. Notwithstanding the provisions of sub-article/1/ of this article, a civil servant whose performance evaluation result is above satisfactory for five successive years may not be dismissed on grounds of inefficiency unless his performance result becomes below satisfactory for the following three successive evaluation periods.

3. The termination of service of a civil servant under Sub-Article (1) and (2) of this Article shall only be effected for the achievement of the purpose of performance evaluation under article 31 of this proclamation where it is deemed necessary.

81. <u>Termination due to Force Majeure Situations</u>

1. Force majeure means factors that do not related with the work of the civil servant unable to do there works directly or indirectly because of held in the legal custody to the maximum of 6 monthes or due to other factors beyond the capacity of the civil servant and able to produced by evidence.

፪. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በሥራ ገበታው ላይ ካልተገኘ ምክንያቱን በአንት □ር ጊዜ ውስጥ ለመሥሪያ ቤቱ ማሳወቅ አለበት፡፡

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት ሪፖርት የተደረገለት የመንግሥት መሥሪያ ቤት ሠራተኛው ከሥራ ገበታው ላይ የተለየበትን ምክንያት የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካዩ ከአቅም በላይ መሆኑን ካረጋገጠ የመንግሥት ሠራተኛው ይዞት የነበረ ውን የሥራ መደብ ለስድስት ወር ክፍት አድርጎ መጠበቅ አለበት፡፡ ሆኖም የመንግሥት ሠራተኛው በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራው ካልተመለሰ ከሥራ ማሰናበት ይቻላል፡፡

፬. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የሙከራ ጊዜውን ያ□ናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ባልታወቀ ምክንያት ለ?? ?? ??? ቀናት ከመደበኛ የሥራ ቦታው ላይ ከተለየ በ□?? ?? ??? ??? ልዩነት በተከታታይ ለሁለት ጊዜ በማስታወቂያ ተጠርቶ ለመሥሪያ ቤቱ ሪፖርት ካላደረገ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፭. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፬/ ድንጋጌ ቢኖርም ሠራተኛው ከሥራ ከተሰናበተ በኋላ ከሥራ ከቀረበት ቀን ጀምሮ በስድስት ወር የጊዜ ገደብ ውስጥ ከሥራ የቀረበት ምክንያት ከአቅም በላይ ለመሆኑ በቂ ማስረጃ ካቀረበና በመሥ ሪያ ቤቱ ውስጥ ተመሳሳይ የሆነ ክፍት የሥራ መደብ ከተገኘ የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካዩ ሲፈቅድ ወደ ሥራ ሊመለስ ይችላል፡፡

፮. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፬/ መሠረት በማስታወቂያ ጥሪ የተደረገለት የመን ግሥት ሠራተኛ ከሥራ ከተለየበት ቀን ጀምሮ አንት □ር ከመሙላቱ በፊት ወደ ሥራው ለመመለስ ለመሥሪያ ቤቱ ሪፖርት ካደረገ ወደ ሥራው እንዲመለስ ተደርጎ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሠራተኛው ከሥራ የቀረበትን ምክን ያትና ማስረጃ በመመርመር ውሣኔ ይሰጣል፡፡

፯. የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ የመንግ ሥት ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያትም ቢሆን ከአንድ ወር በላይ በሥራ ገበታው ላይ ካልተገኘ ያለተ ጨማሪ ሥነ-ሥርዓት ከሥራ እንዲ ሰናበት ይደረጋል፡፡

2. A civil servant who has completed probation and is absent from work due to force majeure, shall inform the situation within one month to the respective government institu tion.

3. The government institution that has received the reasons of absence of a civil servant in accordance with sub-Article (2) of this article shall, after verifying the validity of the reason, keep the post os fthe civil servant vacant for six months. provided, however, that the service of a civil servant may be terminated if he is unable to resume work within the six months

.

4. without prejudice to the provision of sub-article (2) of this article, when a civil servant who has completed his probation is absent from his work for five consecutive workings days due to unknown reasons the government institution may terminate the employment after calling him in two notices in consecutive five working day's interval.

5. Notwithstanding the provisions of sub article (4) of this article, a government institution may reinstate the civil servant to his job if the civil servant applies for his job within six months after the termination of his employment, produces sufficient evidence to prove that his reasons of absence was due to force majeure and there exists a similar vacant position within the institution.

6. A civil servant who responded to the notices made in accordance with sub-article (4) of this article within a month from the first day of absence shall be placed on his job and the Head of the government institution shall decided afterwards on the case after examining the reasons and the supporting evidence causing the absence.

7. The service of a civil servant who has not completed his probation shall be terminated without any additional formality, where he is absent from work for one month due to force majeure.

፹፪. ቅጥርን ስለመሠረዝ

የሐሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ ማስረጃ በማቅረብ ወይም ሥልጣን በሌለው ሰው ወይም □ህን አዋጅ ወይም አዋጁን ለማስፈፀም የወጣውን ደንብና መመሪያ ወይም ሌላ ማናቸ□ንም ሕግ በመተላለፍ የተፈፀመ ቅጥር በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በቢሮ□ ይሰረዛል።

፹፫. ሠራተኛን ስለመቀነስ

፩. ማንኛውንም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ. የሥራ መደቡ ሲሰረዝ፣

ለ. መሥሪያ ቤቱ ሲዘጋ፣

ሐ. ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖር፣

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴ /፩/ መሠረት ለመደልደል ካልተቻለ ወይም የመን ግሥት ሠራተኛው ዝቅ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ ለመሥራት ፈቃደኛ ካልሆነ ከሥራ ይሰናበታል።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ሐ/ መሠረት ቅነሳ የሚደረገው የመንግሥት ሠራተኛው በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ በተመሳሳይ የሥራ መደብ ላይ ካሉ ሌሎች የመንግሥት ሠራተኞች ጋር ሲወዳደር በሥራ ውጤቱና ባለው ችሎታ ዝቅተኛ መሆኑ ሲረጋገጥ ነው።

፹፬.በዲሲፒሊን ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት፣

፩. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷፯ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ረ/ መሠረት የዲሲፒሊን ቅጣት የተወሰነበት ፣

ለ. ይግባኝ ጠይቆ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፮ ንዑስ አንቀን /፩/ መሠረት ቅጣቱ ያልተሰረዘለት፣ እንደሆነ አገልግሎቱ ይቋረጣል።

፪. የመንግሥት ሠራተኛው የተላለፈበት ውሣኔ በይግባኝ ከተሻረለት ወይም ከተሰረዘለት ውሣኔው ከተላለፈበት ጊዜ ጀምሮ ሳይከፈለው የቀረው ደመወዝ ታስቦ ያለወለድ ይከፈለዋል።

82. Nullification of Appointment

Any appointement obtained on the basis of false representation regarcding educational qualification or work experience or made by unauthorized person or in contrave-ntion of this Proclamation, regulations and directives issued hereunder or any other law shall be nullified by the decision of the head of the government institution or the Bureau.

83. Retrenchment

1. Any civil servant shall be reterenched where
:
   a. his position is abolished;
   b. the gouvernement office is closed; or
   c. redundancy of man power is created; and where it is not possible to reassign him in accordance with Article 30 (1) of this Proclamation or where he is reluctant to accept a position of a lower grade.
2. Retrenchment of a civil servant in accordance with sub-article (1) (c) of this article shall be made when it is proved that his performance and qualification are lower when compared with other civil servants holding the same position.

84. Termination of service on Disciplinary Grounds

1. The service of a civil servant shall be terminated where:
   a. a disciplinary penalty under sub article 1(f) of article 67 of this proclamaiton is imposed on him; and
   b. the penalty is not revoked on appeal made under article 76 of this proclamation.
2. Where the penalty is mitigated or revoked on appeal the civil servant shall be entitled to without interest, the payment of his unpaid salary withheld during the appeal.

፹፭. <u>በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ፤</u>

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፱ መሠረት አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ ከተወሰነው የመጠሪያ ዕድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ ያልተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት አገልግሎቱ እንዲቋረጥ መደረግ አለበት።

፪. ክትሜ□ ለ□ረ□ □□ረሰ የመንግሥት ሠራተኛ ጡረታ ከመውጣቱ ከአንት □መት በፊት በመስሪያ ቤቱ የሰው ሃብት ስራ አመራር ደጋፊ የሥራ ሂደት በጽሁፍ እንዲያውቀው መደረግ አለበት።

፹፮. <u>በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ፤</u>

፩. ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ከሞ ተበት ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ ይቋረጣል።

፪. አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተቋረጠበት የመንግሥት ሠራተኛ የሞተበት ወር ሙሉ ደመወዙ ለትዳር ጓደኛው ወይም ለሕጋዊ ወራሾቹ ይከፈላል።

፹፯. <u>የአገልግሎት የምስክር ወረቀት፤</u>

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሥራ ላይ እያለ ወይም በማናቸውም ምክንያት አገልግ ሎቱን ሲያቋርጥ የሥራ ልምድ ማስረጃ ከጠየቀ ሲያከናውን የነበረውን የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመኑና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚገልጽ የአገልግሎት የምስክር ወረቀት ይሰጠዋል።

፹፰. <u>አገልግሎት ሲቋረጥ ስለሚፈፀም ክፍያ፤</u>

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፫ መሠረት በቅነሳ ምክንያት ከሥራ ከተሰናበተና የሥራ ውሉ በተቋረጠበት ዕለት የጡረታ አበል የማይከፈለው ከሆነ፤

ሀ. ለመጀመሪያ አንድ ዓመት የሦስት ወር ደመወዝ፣

85. <u>Retirement</u>

1. The service of a civil servant whose service is not extended beyond retirement age pursuant to article 89, shall be terminated on the last date of the last month in which he attained the retirement age determined by law.

2. The retired person of the civil servant shall be notified their retirment in writing by the governement instituions human resource supporting staffs before one year Prior to the retirement.

86. <u>Termination on the Ground of Death</u>

1. The service of a civil servant shall be terminated on the day of his death.

2. the full salary for the month in which a civil servant has passed away shall be paid to his spouse or legal heir.

87. <u>Certificate of Service</u>

Where the service of a civil servant on service is terminated for any reason or where he so requests, he shall be provided with a certificate of service indicating the type and duration of service as well as his salary.

88. <u>Severance Pay</u>

1. Any civil servant who has been retrenched under Article 83 of this proclamation and is not entitled to pension allowance on the date of the termination of the employment contract; shall be paid:

   a. his salary of three months for the first year of his service; and

ለ. በተጨማሪ ለአገለገለበት ለእያንዳንዱ ዓመት የወር ደመወዙ አንድ ሦስተኛ እየታከለ ይከፈለዋል:: ሆኖም የሚሰጠው ክፍያ ከሠራተኛው የአስራ ሁለት ወር ደመወዙ መብለጥ የለበትም::

፪. የሙከራ ጊዜውን ለጨረሰና ከአንድ ዓመት በታች ላገለገለ የመንግሥት ሠራተኛ የሚፈፀመው ክፍያ ከአገልግሎቱ ጋር እየተሰላ ይሆናል፤

፫. አግባብ ባለ□ የጡረታ ሕግ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሞት ምክንያት አገልግሎቱ ሲቋረጥ ለሚሠራበት መሥሪያ ቤት በጽሁፍ ላሳወቃቸው የትዳር ጓደኛው ወይም በስሩ ይተዳደሩ ለነበሩ ቤተሰቦቹ የሦስት ወር ደመወዝ በአንድ ጊዜ ይከፈላል:: ሆኖም የትዳር ጓደኛውን ወይም በስሩ የሚተዳደሩ ቤተሰቦቹን ሳያስመዘግብ የሞተ እንደሆነ ሥልጣን ካለው አካል ወይም ፍርድ ቤት በሚሰጥ ማስረጃ መሠረት ክፍያው ይፈፀማል::

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፫/ መሠረት የሚሰጠው □ሶስት □ር □መ□□ ክፍያ ከዕብር □ና ከጡረታ መዋጮ ነፃ ይሆናል:: እንዲሁም በእዳ ሊከበር ወይም በማቻቻያነት ሊያዝ አይችልም::

፹፱. <u>አገልግሎት ስለማራዘም፤</u>

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ የመጦሪያ ዕድሜው ከደረሰ በኋላ በአንድ ጊዜ እስከ ሁለት ዓመት በጠቅላላው ከአራት ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ አገልግሎቱን ማራዘም ይቻላል::

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የአንድን □ሙከራ ቲ□□ን □□ናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ አገልግሎት ማራዘም የሚቻለው ፤

ሀ. የሠራተኛው ትምህርት፣ ልዩ ክ□ሎት ትና ችሎታ ለመሥሪያ ቤቱ ሥራ ጠቃሚ ሆኖ ሲገኝ፣

b. one-third of his monthly salary for each additional year of his service provided, however, that such payment shall not exceed his salary of 12 months.

2. A civil servant who has completed his probation and served for less than one year shall be entitled to severance pay in proportion to his service.

3. Without prejudice to the provisions of the relevant pension law, where the service of a civil servant is terminated due to death an amount equivalent to his three month's salary shall be paid to his spouse or dependent who have been made known to the government institution in writing . Where the civil servant died without notifying the name of his spouse or dependants in writing payment will be made when the spouse or the dependant(s) produce a valid title of succession from the competent court or authority.

4. The three month salary to be made pursuant to sub article /3/ of this article shall be exempted from taxation and may not be attached or deducted.

89. <u>Extension of Service</u>

1. The service of a civil servant who has completed his probation may be extended beyond his retirement age for a period up to two years at a time and for a period not exceeding four years in total.
2. The service of a civil servant may be extended under sub-article (1) of this article where:
   a. his qualification, special skill and ability is found to be essential to the government institution;

ለ. በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር ወይም በቅጥር ተተኪ ሠራተኛ ለማግኘት አለመቻሉ ሲረጋገጥ፣

ሐ. ሠራተኛው ለሥራው ብቁ መሆኑ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ፣

መ. ሠራተኛው አገልግሎቱን ለመቀጠል ሲስማማ፣ እና

ሠ. የአገልግሎቱ መራዘም ለቢሮ□ ቀርቦ ሲፈቀድ ነው::

ክፍል አስራ ሁለት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

፺. የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ እና ሌላ ጥቅም መሠረዝ የሚያስከትለው ውጤት፣

፩. የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ ወይም ሌላ ተያያዥነት ያለው ጥቅም የተሰረዘበት የመንግሥት ሠራተኛ በወንጀል ሕግ መጠየቁ እንደተጠበቀ ሆኖ □መሰረ□ እርምጃ እስከተወሰደበት ጊዜ ድረስ የተከፈለውን ደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች እንዲመልስ አይጠየቅም::

፪. ከሕግ ውጭ ቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም እንዲሰጥ ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት የፈቀደ የሥራ ኃላፊ፣ባለሙ□፣ ወይም የኮሚቴ አባል አግባብ ባለው በዲሲፕሊን፣ በወንጀል ሕግ እና በፍትሐብሔር ሕግ ድንጋጌዎች መሠረት ተጠያቂ ይሆናል::

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት የተጠቀሰው ጥፋት መፈፀሙን ቢሮ□ ከደረሰበት ጥፋቱን ለማረም ወይም ኃላፊ ውን ወይም አባሉን በወንጀልና በፍት ሐብሔር ሕግ ተጠያቂ ለማድረግ ሥልጣን ላለው የመንግሥት አካል የተፈፀ መውን ድርጊት በማስረጃ አስደግፎ ለማቅረብ ይችላል::

b. it is not possible to replace him by another civil servant through promotion, transfer or recruitment;

c. he is proved fit for service by medical certificate;

d. he has agreed to the extension of his service; and

e. the extension is approved by the Bureau,

PART TWELVE
Miscellaneous Provisions

90.Effects of Nullification of appointment, promotion, Salary Increment and Other Benefits.

1. Without prejudice to his criminal liability, a civil servant whose appointment, promotion, salary increment or other benefits has been nullified may not be requested to pay back the salary and other benefits he has received up to the date of the nullification measure.

2. An official or member of a committee who intentionally or negligently authorizes unlawful appointment, promotion, salary incrememt or other benefits shall be liable under the relevant criminal and civil law.

3. Where the Bureau finds out the commitment of the fault specified under sub-article /2/ of this article, it may submit the case with pertinent evidence to the relevant government body that has the power to initiate criminal or civil proceedings against the persons responsible for the fault.

፺፩. <u>የሥልጣን ውክልና ስለመስጠት</u>፣

ቢሮ□ የሲቪል ሰርቪሱን አስተዳደር ቀልጣፋና ውጤታማ ለማድረግ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በዚህ አዋጅ የተሰጠውን ስልጣንና ኃላፊነት ለመሥሪያ ቤቶች በውክልና ማስተላለፍ ይችላል::

፺፪. <u>የአዋጁን አፈፃፀም ስለመቆጣጠር</u>፣

፩. ቢሮ□ ይህን አዋጅና በአዋጁም መሠረት የሚወጡትን ደንቦችና መመሪያዎች በትክክል በሥራ ላይ መዋላቸውን የመቆጣጠር ሥልጣንና ኃላፊነት ይኖረዋል::

፪. ቢሮ□ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት ተግባራዊ ለማድረግ በማናቸውም ጊዜ ፣

ሀ. በመሥሪያ ቤቶች በመገኘት ወይም ማስረጃዎችና ማህደሮች እንዲላኩለት በማዘዝ ማህደሮችንና ሌሎች መረጃዎችን መመርመር፣ እና

ለ. ጉዳዩ የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ወይም ሌሎች የመንግሥት ሠራተኞች በቃል ወይም በጽሁፍ እንዲያስረዱ መጠየቅ ይችላል::

፫. ቢሮ□ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት በሚያደርገው ምርመራ ወይም በሌላ በማናቸውም መንገድ ሕግ መጣሱን ወይም አድሎ መፈፀሙን ከደረሰበት፣

ሀ. ትክክል ያልሆነው አሠራር እንዲስተካከል የማዘዝ፣

ለ. ጉዳዩ ውሣኔ እስኪያገኝ ድረስ አፈፃፀሙን የማገድ፣

ሐ. ለድርጊቱ ተጠያቂ በሆነው የሥራ ኃላፊ ወይም የመንግሥት ሠራተኛ ላይ ተገቢው አስተዳደራዊ እርምጃ እንዲ□ሰትበት የማድረግ፣

መ. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺ /፫/ መሠረት ለመፈፀም ሥልጣን ይኖረዋል::

፺፫. <u>ደንብና መመሪያ የማውጣት ስልጣን</u>፣

፩. ይህን አዋጅ ለማስፈፀም የሚያስፈልጉ ደንቦችን የአስተዳደሩ ካቢኔ ሊያወጣ ይችላል::

፪. ቢሮ□ ይህን አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡትን ደንቦች ለማስፈፀም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል::

91. <u>Delegation of Power</u>

The Bureau may delegate its powers and duties under this proclamation to government institutions where it deems it necessary for the efficiency and effectiveness of the civil service.

92. <u>Supervision of Implementation of the Proclamation</u>

1. The Bureau shall have the powers and duties to supervise the implementation of this proclamation, regulations and directives issued hereunder.

2. The Bureau, in exercising its powers and duties under sub-article (1) of this article may at any time:

   a. examine files and other records by sending inspectors to government institution or by ordering them to submit such files and records; and

   b. require the concerned official or other civil servants to give oral or written explanation.

3. Where the bureau through its investigation under sub article (2) of this article or otherwise, discovers that the law is infringed or a discriminatory act is committed, it shall have the power to:

   a. order the rectification of the irregularities;

   b. suspend the execution of the matter until decision is made thereon;

   c. cause the taking of admi nistrative measures against the official or the civil servant responsible for the act.

   d. Enforce power entrusted under article 90(3) of this procl amation.

93.<u>Power to Issue Regulaitons And Directives.</u>

1. The cabinet of the administration may issue regulations necessary for the proper implementation of this Proclamaiton.

2. The Bureau may issue directives necessary for the proper implementation of this proclamation and Regulations issued pursuant to this Proclamation.

፫. ሲቪል ሰርቪሱንና የሰው ኃብት አጠቃቀምን የማሻሻል አላማ ያላቸውን ተሞክሮዎች ለመፈተሽና ፕሮግራሞችን ለመተግበር ሲባል ብቻ ቢሮ□ው በዚህ አዋጅ እና አዋጁን ተከትለው በሚወጡ መመሪያዎች የሚደነገጉ ሁኔታዎችን ሊያሻሽሉ የሚችሉ አዳዲስ የአሠራር ሥርዓቶችንና ሀሳቦችን የአስተዳ ደሩን ካቢኔ በማስፈቀድ በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ላይ የሙከራ ትግበራ ሊያደርግ ይችላል፡፡

፺፬. <u>የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች፤</u>

፩. በዚህ አዋፀ አንቀጽ ፭/፩/ መሠረት ቢሮ□ው የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን የሥራ ምዘና መመሪያ እስከሚያወጣ ድረስ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የድሬዳዋ ጊዜያዊ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፫/፲፱፻፺፮ አንቀጽ ፫ እና ፬ መሠረት የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ቢሮው አቅርቦ ያስመዝናል፡

፪. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳ መሠረት ቢሮ□ው ጊዜያዊ ሠራተኞችን በሚመለከት የተሟላ መመሪያ እስከሚያወጣ ድረስ የድሬዳዋ ጊዜያዊ አስተዳደደር □መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፫/፲፱፻፺፮ መሠረት ስለ ጊዜያዊ ሠራተኞች መብትና ግዴታ በተለይ የተደነገጉት አንቀፆች ተፈፃሚነታቸው ይቀጥላል፡፡

፫. የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ ምደባና የደመወዝ ደረጃ እንዲሁም ቀደም ብለው የወጡ ልዩ ልዩ መመሪያዎች የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች እስካልተቃረኑ እና በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺፫ መሠረት በሚወጡ ደንቦች ወይም መመሪያ□ች እስከሚተኩ ድረስ ተፈፃሚነታቸው ይቀጥላል፡፡

፬. የአስተዳደሩ ካቢኔ የአስተዳሩን የመን ግስት ሠራተኞች የዲስፒሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት የሚመ ራበትን ደንብ እስከሚያወጣ ጊዜ ድረስ ?ፌደራል መንግስት ሠራተኞች የዲሲ ፒሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት ደንብ ቁጥር ፸፯/፲፱፻፺፬ አግባብነት ያላቸው ድንጋጌዎች ለዚህ አዋጅ ? ??? ? ?? ተፈፃሚነት ይኖረ ዋል፡፡

3. The Bureau may waive the application of some of the provisions of this Proclamaiton and directives issued under its authority for the purposes of undertaking reform programs that aim at improving the utilization of human resources and implementing government programs for the same purpose and as such may also pilot test new concepts and procedures developed there under in government institutions after approval by the cabinet of the administration .

94 <u>**Tranistory Provisions**</u>

1. Government institutions, in accordance with Article /3/ and /4/ of the Dire Dawa Provisional Administration Civil Servant proclamation No. 3/2004, shall submit to the Bureau approval their organizational structure and jobs for evaluation and classifications until the Bureau issues directives on job grading pursuant to article 5(1) of this Proclamation.

2. Temporary civil servant shall be governed by the relevant provisions of Dire Dawa Admistration Civil Servants Proclamation No. 3/2004 until the Bureau issues directives concerning them pursuant to Article 20 of this Proclamation.

3. The relevant provisions of legal Notice of public Service Position, classification and Scale Regulations and other directives, in so far as they are cosnsistent with this proclamation, shall remain enforce until replaced by regulations and directives issued in accordance with article 93 of this proclamation.

4. Deciplinary measures and grievance procedure shall be governed by the provisions of the federal civil servants deciplinary measures and grievance procedure regulation no. 77/2002 untill the cabinet issues regulation in accordance with this proclamaiton .

፺፭. <u>የተሻሩ ?? ???? ?? ?? ?????? ሕጎች፣</u>

፩. የሚከተሉት ሕጎች በዚህ አዋጅ ተሽረዋል፡፡

ሀ. □□ህ አ□ፀ አንቀን ፺፬ ንዑስ አንቀን (፩) □ና (፪) □ን□ተ□በቁ ሆነ□ የድሬዳዋ አስተዳደር የመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፫/፲፱፻፺፮፣

ለ. የድሬዳዋ አስተዳደር የመንግሥት ሠራተኞች የአቤቱታና የዲሲፕሊን ጉዳይ አቀራረብና አወሳሰን ሥነ-ሥርዓት ደንብ ቁጥር ፪//፲፱፻፺፮፣

ሐ. በድሬዳዋ አስተዳደር መልሶ በማ□ራጀት የሰው ኃይል መለየት መመሪያ ቁጥር ፩/፲፱፻፺፮፣

መ. የድሬዳዋ አስተዳደር የመንግሥት ሠራተ ኞች የድልድል መመሪያ ፪/፲፱፻፺፮፣

ሠ. የድሬዳዋ አስተዳደር ለምደባ ብቁ ያል ሆነ ሠራተኞች የቅሬታ አቀራረብ እና ሥነ-ሥርዓት መመሪያ ቁጥር ፫/፲፱፻፺፮፡፡

፪. ይህን አዋጅ የሚቃረን ማናቸውም አዋጅ ፣□ንብ፣ መመሪያ፣ የአሠራር ልምድ በዚህ አዋጅ ውስጥ የተደነገጉትን ጉዳዮች በሚመ ለከት ተፈፃሚነት አይኖረውም፡፡

፺፮. ?<u>??? ??? ? ? ?? ? ???? ????? ? ???</u>

??? ?? ? ???? ? ???? ??? ????? ?? ??? ?? ??? ??? ???? ?? ? ? ?? ? ???? ????? ??? ? ?? ? ? ?????? ? ? ? ?? ?? ??? ???? ? ? ? ? ??

፺፯. <u>???? ??? ?? ??? ?? ? ???? ????</u>

?? ??? ?? ??? ??? ??????? ?? ???? ????? ??? ?? ?? ? ?? ?? ?? ?? ? ?????? ?? ??? ?? ? ????? ?? ? ??? ??? ? ? ?? ??? ???? ??

፺፰. <u>አዋጁ የሚፀናበት ጊዜ</u>

ይህ አዋፀ ??????? ?? ???? ??? ?? ??? ?? ? ?? ቀን ?? ? ?ፀና ይሆናል፡፡

አሰት □□ት

የድሬዳዋ አስተዳደር ከንቲባ

ድሬዳዋ ? ? ? ? ፴. ቀን ?፻፬ ዓ.ም

95. **<u>Repeled Laws</u>**

1. The following laws have been repealed:

   a. The Dire Dawa Administration Civil Servant proclamation No. 3/2004 provided; however; that sub article /1/ and /2/ of article 94 of this proclamation.

   b. The Dire Dawa Administration civil servants Desciplinary and grievance procedure regulation no. 2/2004..

   c. The Dire Dawa Administration human resource selection of staff reorganization directive no. 1/2004.,

   d. The Dire Dawa Administration civil Servant redeployment directive No. 2/2004..

   e. The Dire Dawa Administration grievance procedure of employee in eligiable for enrolment directive no. 3/2004.

2. Any proclamation, regulations, directives or practice which are in consistent with this proclamation shall have no effect on matters provided for in this proclamation.

96. <u>Rights Acquired under repealed law</u>

Unless otherwise expressly provided, this proclamation may not change effects arising out of legal situations created the repealed law prior to the coming in to force of this proclamation.

97. <u>Pending Civil Service Cases</u>

Civil Service Cases pending before the Administration Civil Service court as well as other related civil Service issue prior to the coming into force of this proclamation shall be settled in accordance with this proclamation.

98. <u>Effective date</u>

This proclamation shall come in to force up on the date of publication in the Dire negarit Gazeta.

Done at Dire Dawa November 10th day of 2011

Dire Dawa Administration

Assed Ziyad

Mayor of Dire Dawa Administration