የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARITGAZETA

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

አሥራሦሥተኛ ዓመት ቁጥር ፲፭
አዲስ አበባ የካቲት ፲፪ ቀን ፲፱፻፺፱ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

13th Year No.15
ADDIS ABABA- 19th February , 2007

ማውጫ

አዋጅ ቁጥር ፭፻፲፭/፲፱፻፺፱ ዓ.ም

የፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ…ገጽ ፫ሺ፭፻፴፬

CONTENTS

Proclamation No. 515/2007

Federal Civil Servants Proclamation ……. Page 3534

አዋጅ ቁጥር ፭፻፲፭/፲፱፻፺፱

የፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ

የፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፪፻፷፪/፲፱፻፺፬ በሥራ ላይ ከዋለ በኋላ የገጠሙትን የአፈፃፀም ችግሮች ለማስወገድ እና ግልፅ ያልሆኑ አሠራሮች ግልፅ ማድረግ በማስፈለጉ፤

የመንግሥት ሠራተኞች መብታቸው የሚከበርበትን የተቀላጠፈ የፍትህ ስርዓት ለማጠናከር እና የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም በሰው ኃይል አስተዳደር ማሻሻያ ረገድ ያካሄዳቸውን ለውጦች በበቂ ሁኔታ የሚያካትት ሕግ ማውጣት በማስፈለጉ፤

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግሥት አንቀጽ ፶፭/፩/ መሠረት የሚከተለው ታውጇል፡፡

ክፍል አንድ
ጠቅላላ

፩ አጭር ርዕስ

ይህ አዋጅ "የፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፭፻፲፭/፲፱፻፺፱" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

፪ ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ውስጥ፣

PROCLAMATION NO. 515/2006

THE FEDERAL CIVIL SERVANTS PROCLAMATION

WHEREAS, it is appropriate to address the problems identified during the implementation of proclamation No. 262/2002 and give the later sufficient clarity;

WHEREAS, it is necessary to strengthen the justice system so as to give civil servants better protection and it is essential to incorporate in a new law the changes occurring as a result of the implementation of the human resource management sub-program of the civil service reform program;

NOW, THEREFORE, in accordance with Article 55/1/ of the constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, it is hereby proclaimed as follows:

PART ONE
General

1. Short Title

This proclamation may be cited as the "Federal Civil Servants Proclamation No. 515/2007"

2. Definitions

In this Proclamation unless the context requires otherwise:

፩/ "የመንግሥት ሠራተኛ" ማለት በፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሠራ ሰው ነው:: ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፣

ሀ/ ሚኒስትር ዴኤታዎችን ምክትል ዋና ዳይሬክተሮችን እንዲሁም በተመሣሣይ ደረጃ እና ከዚያ በላይ የሆኑ ኃላፊዎችን፣

ለ/ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤትንና የፌዴሬሽን ምክር ቤት አባሎችን፣

ሐ/ የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኞችንና አቃቢያነ ሕግን፣

መ/ የመከላከያ ሠራዊትና የፌዴራል ፖሊስ አባሎችን እንዲሁም በመከላከያ ወይም በፖሊስ ደንብ የሚተዳደሩ ሌሎች ሠራተኞችን፣

ሠ/ አግባብ ባለው ሌላ ሕግ በዚህ አዋጅ እንዳይሸፈኑ የተደረጉ ሠራተኞችን፣

፪/ "ጊዜያዊ ሠራተኛ" ማለት በመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ የዘላቂነት ባህሪ በሌለው ስራ ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ነው:: ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፣

ሀ/ በቀን ሂሣብ እየተከፈላቸው የሚሠሩ 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 እየተከ ፈላቸው በትርፍ ጊዜያቸው የሚሰሩ ባለሙያዎችን::

፫/ "የመንግሥት መሥሪያ ቤት" ማለት ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል ከመንግሥት በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር ሆኖ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ዝርዝር ውስጥ የተካተተ የፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ነው::

1) **"Civil Servant"** means a person employed permanently by federal government institution**;** provided, however, that it shall not include the following:

   a) government officials with the rank of state minister, deputy director general and their equivalent and above;

   b) members of the House of Peoples' Representatives and the House of the Federation;

   c) federal judges and prosecutors;

   d) members of the Armed Forces and the Federal Police including other employees governed by the regulations of the Armed forces and the Federal Police;

   e) employees excluded from the coverage of this Proclamation by other appropriate laws.

2) **“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 position; 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 a contract with a government office due to their special skills and ability on part-time basis for consideration.

3) **"Government Institution"** means any federal government office established as an autonomous entity by a proclamation or regulations and fully or partially financed by government budget; included in the list of government institutions to be drawn up by the Council of Ministers.

፬/ "ክፍለ ሥራ" ማለት በተግባርና በኃላፊነታ ቸው ተመሣሣይነት በአጠቃላይ የወል የሆነ መጠሪያ የሚሰጣቸው ተመሣሣይ ትምህ ርት፣ የሥራ ልምድ፣ ዕውቀት፣ ችሎታና ክህሎት የሚጠየቅባቸው ተመሣሣይ በሆነ የደመወዝ መጠን፣ ክፍያና ክልል ውስጥ ሊያርፉ የሚችሉ አንድ ላይ የተሰባሰቡ የሥራ መደቦች ማለት ነው::

፭/ "የሥራ መደብ" ማለት በአንድ የመንግሥት ሠራተኛ ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ ስልጣን ባለው አካል የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ናቸው::

፮/ "የደረጃ ዕድገት" ማለት የመንግሥት ሠራተኛን ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ ማሳደግ ነው::

፯/ "ኤጀንሲ " ወይም "ዋና ዳይሬክተር" ማለት እንደ ቅደም ተከተሉ የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኤጀንሲ ወይም ዋና ዳይሬክተር ነው::

፰/ "የበላይ ኃላፊ" ማለት የመንግሥትን መሥ ሪያ ቤት በበላይነት የሚመራ ወይም ምክትሎቹ ናቸው::

፱/ "የሕክምና ማስረጃ" ማለት በሀገር ውስጥ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የሕክምና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሀገር ውጭ የተገኘና ስለትክክለኛነቱ አግባብ ባለው ባለሥልጣን የተረጋገጠ፣ ስለ መንግሥት ሠራተኛው የጤና ሁኔታና የሕመም ፈቃድ የሚሰጥ የሕክምና ምስክር ወረቀት ነው::

፲/ "ደመወዝ" ማለት በአንድ የሥራ ደረጃ ለተመደቡ ክፍለ ሥራዎች የተወሰነ መነሻ ክፍያና በየጊዜው የሚሰጥ ጭማሪ ነው::

፲፩/ "የሥራ ሁኔታ" ማለት በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ እና በመንግሥት ሠራተኛው መካከል ያለ ጠቅላላ የሥራ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ልዩ ልዩ ፈቃዶችን፣ የሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነትን፣ የመንግሥት ሠራተኞች ከሥራ የሚቀነሱበትን ሁኔታና ክፍያ፣ የዲሲፕሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶችን እና የመሣሠሉትን ያጠቃልላል::

፲፪/ "ድልድል" ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴ መሠረት የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ ሳይወጣ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በተመሣሣይ ደረጃና ደመወዝ ወይም ከፍ ባለ ደረጃና ደመወዝ ወይም በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ ደረጃ መድቦ ማሰራት ነው::

4) **"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.

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

6) **"Promotion"** means assigning a civil servant to a higher grade;

7) **"Agency or General Director"** means the Federal Civil Service Agency or General Director, respectively;

8) **"Head of a Government Institution"** means a government official who directs the institution and includes his deputies;

9) **“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 .

10) **"Salary"** means base pay and periodical increments authorized for a grade of a class.

11) **"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.

12) **"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.

፲፫/ "አስተዳደራዊ ውሳኔ" ማለት በዚህ አዋጅ በክፍል ፲ ለተመለከቱት ጉዳዮች ሲባል የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ ተጣርተው በቀረቡ ጉዳዮች ላይ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ መታየት በሚገባቸው ጉዳዮች ላይ ሥነ ሥርዓቱን ሳይጠብቅ ወይም በቀጥታ በሕግ በተሰጡት ሌሎች ጉዳዮች ላይ በጽሑፍ ወይም በቃል የሚሰጠው ውሳኔ ነው፡፡

፲፬/ "ይግባኝ" ማለት በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የተሰጠ አስተዳደራዊ ውሳኔን በመቃወም ለአስተዳደር ፍርድ ቤት የሚቀርብ አቤቱታ ነው፡፡

፫. የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ አዋጅ "የመንግሥት መሥሪያ ቤት" እና "የመንግሥት ሠራተኛ" ተብሎ በተሰጠው ትርጉም በሚሸፈኑ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችና የመንግሥት ሠራተኞች ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት
የመሥሪያ ቤቶች አደረጃጀት፣ የሥራዎች ምዘና፣ የደመወዝ ስኬል እና ልዩ ልዩ አበሎች

፬ ስለመሥሪያ ቤቶች አደረጃጀት

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የተቋቋመበትን ዓላማ ስኬታማ ለማድረግ የሚያስፈልገውን አደረጃጀትና የሰው ኃይል ፍላጐት አጥንቶ ይወስናል፡፡

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መስሪያ ቤት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት ያጠናው አደረጃጀት ተጨማሪ በጀት የሚጠይቀው ከሆነ አደረጃጀቱን ተግባራዊ ከማድረጉ በፊት የሚያስፈልገውን ተጨማሪ በጀት ለገንዘብና ኢኮኖሚ ልማት ሚኒስቴር አቅርቦ ማስፈቀድ አለበት፡፡

፫/ ኤጀንሲው የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን አደረጃጀትና የሰው ኃይል ፍላጐታቸውን ስለሚወስኑበት ሁኔታ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፭ ስለ ሥራ ምደባ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በክፍለ ስራዎች ውስጥ የተካተቱ ሌሎች ተመሣሣይ የሥራ መደቦች ሲያጋጥሙት ተስማሚ በሆነው ክፍለ ሥራ ውስጥ በማስገባት ተግባራዊ ያደርጋል፡፡

13) **"Administrative Decision"** shall mean for the purpose of part (10) a decision given by the Head of a government institution, either orally or in writing, on a recommendation 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.

14) **"Appeal"** means a procedure whereby administrative decisions are to be reviewed by administrative tribunal upon complaints of employees aggrieved by decisions of the head of a government institution.

3. Scope of Application

This proclamation shall be applicable on "government **institutions**" and "**civil servants**" covered by the definition given under article 2 of this proclamation.

PART TWO
Position Classification, Salary Scale and Allowances

4. Organizational structure

1) Any government institution shall undertakes studies and decide 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, a government institution shall first obtain the approval of the Ministry of Finance and Economic Development before implementing it.

3) The Agency shall issue detailed directives regarding the preparation and implementation of organization structure and staff planning by government institutions.

5. Classifications of Positions

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.

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በክፍለ ሥራ ውስጥ ያልተመደቡ አዲስ የሥራ መደቦች ሲያጋጥሙት የሥራ ምደባ መጠይቅ ሞልቶ ለኤጀንሲው በማቅረብ ያስመዝናል፡፡

፮ ስለ ደመወዝ ስኬል

፩/ ኤጀንሲው በአጠቃላይ ለሲቪል ሰርቪሱ የሚያገለግል የደመወዝ ስኬል እያጠና ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ለውሣኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል፡፡

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

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን ልዩ የሥራ ባሕሪ መሠረት በማድረግ ልዩ ልዩ የደመወዝ ስኬሎች እንዲጠኑ በሚኒስትሮች ምክር ቤት ሲፈቀድ ኤጀንሲው አጥንቶ ለምክር ቤቱ ለውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል፡፡

፬/ ኤጀንሲው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በየጊዜው የሚደረጉ የኢኮኖሚ ለውጦችንና ሌሎች ሁኔታዎችን ያገናዘበ የደመወዝ ስኬል ማሻሻያ ጥናት እያካሄደ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል፡፡

፯ እኩል ዋጋ ላላቸው ሥራዎች እኩል ደመወዝ ስለመክፈል

እኩል ዋጋ ያላቸው ሥራዎች እኩል መነሻ ደመወዝ ይኖራቸዋል፡፡

፰ የደመወዝ ክፍያ

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

፱ ስለደመወዝ ጭማሪ

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 በየሁለት ዓመቱ ይሆናል፡፡

2) Any government institution shall complete positions classification questionnaire and submit to the Agency for evaluation and classification when a totally new job is created.

6. Salary Scale

1) The Agency shall prepare a salary scale to be applicable to the Civil Service in general and submits the same to the Council of Ministers, and supervises its proper implementation upon approval.

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 the Council of Ministers, the Agency based on the specific nature of a government institution shall undertake studies of salary scales and submits the same to the council; and upon approval, supervises their proper implementation.

4) When necessary the Agency shall undertake periodical revisions of salary scales based on economic changes and other relevant conditions and submit same to the decision of the Council of Ministers.

7. Equal Pay for Equal Work

All positions of equal value shall have equal base salary .

8. Payment of Salary

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

9. Increment of Salary

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 every two years.

፲/ የደመወዝ ክፍያ ስለመያዝና ስለመቁረጥ

፩/ የማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዝ፣

ሀ/ ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሑፍ ሲገልጽ፣

ለ/ በፍርድ ቤት ትዕዛዝ፣

ሐ/ በህግ 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. ስለ ልዩ ልዩ አበሎች

፩/ ማንኛውም አበል የሚከፈለው የመንግሥትን ሥራ ለማከናወን አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው።

፪/ ኤጀንሲው የልዩ ልዩ የአበል አይነቶችን እና ክፍያዎችን እያጠና ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ለውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል።

ክፍል ሦስት
ስለ ሰው ኃይል ዕቅድ፣ ስለ ሠራተኛ ስምሪት እና ሥራ አፈፃፀም

ምዕራፍ አንድ
ሠራተኛ ስለመመልመል፣ መምረጥና መቅጠር

፲፪. ስለ ሰው ኃይል ዕቅድ

፩/ የሰው ኃይል ዕቅድ ዓላማ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በስትራቴጂክአዊ ዕቅድ ላይ የተቀመጡትን ዓላማዎች ለማሳካት የሰው ኃይል ፍላጐት ለመተንበይ፣ የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል በዓይነትና በብዛት ለማሟላት፣ ለማልማት፣ በአግባቡ ለመጠቀም የሚያግዙ እርምጃዎችን ለመውሰድና ውጤቱንም በየጊዜው እየገመገመ ማሻሻያ ለማድረግ ነው።

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

10. Attachment and Deduction of Salary

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 deductions 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. Allowances

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

2) The Agency shall undertake studies on the types and payment of various allowances and submit the same to the Council of Ministers and, upon approval, supervise their implementation.

PART THREE
Human Resource Planning, Staffing and Performance Evaluation

CHAPTER ONE
Selection and Recruitment

12. Human Resource Planning

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, to forecast its human resource demand, 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.

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

፫/ ክፍት የስራ መደቦችን በሠራተኛ ማስያዝ የሚቻለው የሰው ኃይል ዕቅድን መሠረት በማድረግ በደረጃ ዕድገት ወይም በቅጥር ወይም በዝውውር ወይም በድልድል ይሆናል፡፡

፬/ ኤጀንሲው የሰው ኃይል ዕቅድን በተመለከተ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፫ ክፍት የስራ መደቦችን በሠራተኛ ስለማስያዝ

፩/ በብሔረሰብ፣ በፆታ፣ በሐይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በአካል ጉዳት፣ በኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ወይም በሌላም 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 ተወዳዳሪዎች ጋር ተወዳድሮ ብልጫ ያለው ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ ድንጋጌዎች ቢኖሩም የመንግሥት ሠራተኞች ቅጥር፣ ደረጃ ዕድገት እና ድልድል ሲፈፀም በውድድር ውጤታቸው እኩል ወይም ተቀራራቢ ለሆኑ፣

ሀ/ ሴት አመልካቾች፣
ለ/ አካል ጉዳተኞች፣
ሐ/ በአንፃራዊ ሁኔታ በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ውስጥ አነስተኛ ብሔራዊ ተዋጽኦ ላላቸው ብሔረሰቦች፣

ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

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

፲፬ በመንግሥት ሠራተኛነት ለመቀጠር የማያስችሉ ሁኔታዎች

፩/ የሚከተሉት የመንግሥት ሠራተኛ ሆነው ሊቀጠሩ አይችሉም፣

ሀ/ ዕድሜው ከ፲፰ ዓመት በታች የሆነ፣
ለ/ የእምነት ማጉደል፣ የስርቆትና የማጭበርበር ወንጀል ፈጽሞ ስልጣን ባለው ፍርድ ቤት የተፈረደበት ማንኛውም ሰው፣
ሐ/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፰ መሠረት ቃለ መሐላ ለመፈፀም ፈቃደኛ ያልሆነ ሰው፣

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

4) The Agency shall issue detailed guidelines on human resource planning.

13. Filling of vacancies

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 than other candidates.

3) Notwithstanding the provisions of Sub-Articles (1) and (2) of this Article, in recruitment promotion and deployment preference shall be given to:

a) female candidates;
b) candidates with disabilities; and
c) members of nationalities comparatively less represented in the government office,

having equal or close scores to that other candidates.

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

14. Eligibility

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

መ/ የዚህ ንዑስ አንቀጽ ፊደል ተራ /ለ/ እንደተጠበቀ ሆኖ ከማንኛውም መሥሪያ ቤት በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከስራ የተሰናበተ ሠራተኛ ከሥራ ከተሰናበተበት ጊዜ ጀምሮ አምስት 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 ኤጀንሲው መመሪያ ሊያወጣ ይችላል::

፲፭ ስለ ውጭ አገር ዜጎች ቅጥር

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

፲፮. ማስታወቂያ ስለማውጣትና ለቅጥር ስለሚሰጥ ፈተና

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ክፍት የሥራ ቦታ ሲኖረው ማስታወቂያ በማውጣት አመልካቾችን መጋበዝ አለበት::

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፣ አሠጣጥና ውጤት አገላለጽ ኤጀንሲው መመሪያ ያወጣል::

፲፯ ስለ ሕክምና እና ከወንጀል ነፃ ስለመሆን የሚቀርቡ ማስረጃዎች

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::

d) Without prejudice to Sub-Article (1) (b) of this Article a civil servant who has been dismissed on grounds of disciplinary offence, before the lapse of five years from the date of his dismissal.

2) Notwithstanding Sub-Article (1) (a) of this Article, the Agency may issue directives on circumstances in which young persons above the age of 14 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 to be filled by a new civil servant.

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 institutions for recruitment in cooperation with the institutions.

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

17. Medical Certificate and Police Record

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 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.

፲፰. ሠራተኛን ስለመቅጠርና ስለ ቃለ መሐላ

፩/ የተመረጠው እጩ የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የተመደበበትን ደረጃ፣ ደመወዙንና ሥራውን የሚጀምርበትን ቀን የሚገልጽ በአሰሪው መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ ወይም ሠራተኛን ለመቅጠር ውክልና በተሰጠው የሥራ ኃላፊ የተፈረመ የሙከራ የቅጥር ደብዳቤ ከሚያከናውነው የሥራ ዝርዝር መግለጫ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፪/ የተቀጠረው የመንግሥት ሠራተኛ ሥራ ከመጀመሩ በፊት የሚከተለውን ቃለ መሐላ ይፈጽማል፡፡

"እኔ ---------------------- በመንግሥት ሠራተኛነቴ ከሁሉም በላይ አድርጌ በእውነትና በታማኝነት ሕዝብን ለማገልገል፣ በማንኛውም ጊዜ ሕገ መንግሥስቱንና የአገሪቱን ሕጐች ለማክበርና በሥራዬ ምክንያት ያወቅሁትንና በሕግ ወይም በአሠራር በሚስጥርነት የተመደቡትን ለሌላ ለማንኛውም ወገን ላለመግለጽ እንዲሁም የመንግሥትን ፖሊሲዎች ለመፈፀም ቃል እገባለሁ፡፡"

፲፱. ስለ መቀጠሪያ ደመወዝ አወሳሰን

፩/ ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የመንግሥት ሠራተኛ በመንግሥት ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል መሠረት የሚመደብበት የሥራ መደብ ለሚገኝበት ክፍለ ሥራ የተወሰነው መነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል፡፡

፪/ ኤጀንሲው የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ከመነሻ ደመወዝ ገባ ብሎ በመክፈል 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፡፡

18. Appointment and Oath of Fidelity

1) A newly appointed civil servant shall be served with a letter of probational appointment, signed by the Head or any other authorized official of the government institution, stating the title and grade of his position, his salary and date of commencement of his appointment, together with job descriptions of his position.

2) The appointed civil servant shall, before commencement of his work, take the following oath of fidelity:

"*I* ________ bein*g a* civil servant solemnly and sincerely *swear* to faithfully serve the people and execute government policy, and to respect at all times the Constitution and the laws of the Country 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 "

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 agency shall issue detailed directives on the circumstances in which government institutions may decide to pay a higher base salary 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 additional period of three months.

፫/ በተራዘመው የሙከራ ጊዜ ሠራተኛው አጥ ጋቢ የሥራ አፈፃፀም ውጤት ካላገኘ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፬/ የዚህ አዋጅ 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 ያልተገኘች በት ጊዜ ከአንድ ወር በታች ከሆነ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቷ በሥራ ላይ በቆየች በት ጊዜ ታስቦ ይሞላላታል፡፡

፯/ በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተደነገገ በስተ ቀር በሙከራ ላይ ያለ የመንግሥት ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ቋሚ የመንግሥት 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 መሆኑን የሚያ ረጋግጥ ደብዳቤ ይሰጠዋል፡፡

፪/ በሙከራ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ጊዜውን ጠብቆ ካልተሞላለት የሚመለከተው ኃላፊ የሚኖርበት ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ የሥራ አፈፃፀም እንዲሞላለት ይደረጋል፡፡

፳፪. ጊዜያዊ ሠራተኛ ስለመቅጠር

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

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.

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

1) Where the civil servant on probation has recorded satisfactory or above satisfactory performance result, a letter of permanent appointment 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.

፪/ አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ከፍተኛ ባለሙያ ለሚጠይቅ ማናቸውም ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር ወይም በቅጥር ኢትዮጵያዊ ባለሙያ ለማግኘት አለመቻሉን በማረጋገጥ የውጭ አገር ዜጋ በጊዜያዊነት ሊቀጥር ይችላል፡፡

፫/ ኤጀንሲው ስለጊዜያዊ ሠራተኞች አቀጣጠር፣ ስለሚኖራቸው መብቶችና ግዴታዎች እንዲሁም ስለሚጠበቁላቸው የሥራ ሁኔታዎች ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

ምዕራፍ ሁለት
የደረጃ ዕድገት

፳፫. የደረጃ ዕድገት ዓላማ

የደረጃ ዕድገት የሚሰጠው የመስሪያ ቤቱን የሥራ ውጤት ለማሻሻልና ሠራተኛን ለማበረታታት ነው፡፡

፳፬. ስለ ደረጃ ዕድገት አሰጣጥ

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በደረጃ ዕድገት ዝርዝር አፈፃፀም መመሪያ ውስጥ ለውድድር የማያበቁት ሁኔታዎች ከሌሉ በመን ግሥት መሥሪያ ቤቱ ውስጥ ለወጣ ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት ለመወዳደር ይችላል፡፡

፪/ ኤጀንሲው የደረጃ ዕድገት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፳፭. የደረጃ ዕድገት ስለሚሰረዝበት ሁኔታ

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

ምዕራፍ ሦስት
ዝውውርና ድልድል

፳፮. የውስጥ ዝውውር

፩/ አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ግልጽ የሆነ አሠራርን በመከተል አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በዚያው መሥሪያ ቤት ውስጥ እኩል በሆነ የሥራ ደረጃና ደመወዝ ተመሣሣይ ወደሆነ የሥራ መደብ ወይም ከአንድ የሥራ ቦታ ወደሌላ የሥራ ቦታ በማዛወር ሊያሰራ ይችላል፡፡

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 agency shall issue detailed directives on recruitment, right and duties as well as work conditions of temporary employees.

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. Selection for Promotion

1) Any civil servant who has completed his probation, may compete for promotion, unless he is prohibited by relevant directives on promotion.

2) The Agency 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 any time.

CHAPTER THREE
Transfer and Reassignment

26. Internal Transfer

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 or to another place of work within the government institution.

፪/ በዚህ 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 ሳልበለጠ ጊዜ በጊዜያዊነት አዛውሮ ማሠራት ይቻላል፡፡

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

ሀ/ በተመሣሣይ ደረጃ ሊመደብበት የሚችል ክፍት የሥራ መደብ ካለ በያዘው ደረጃ፣ ወይም

ለ/ በተመሣሣይ ደረጃ ሊመደብ የሚችልበት ክፍት የሥራ መደብ ከሌለና ሠራተኛው ዝቅ ባለ ደረጃ ላይ ለመሥራት ፈቃደኛ ከሆነ ደረጃው ተቀንሶ፣ ወደ ሚስማማው የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ይዛወራል፡፡

፬/ የአንድ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራ መደብ የተሰረዘ እንደሆነ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ተመሣሣይ ደረጃ ወዳለው የሥራ መደብ ይዛወራል፡፡

፳፯. በተጠባባቂነት ስለማሠራት

፩/ ሁኔታዎች ሲያስገድዱ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ ከአንድ ዓመት ሳልበለጠ ጊዜ ከፍ ያለ ደረጃ ባለው የሥራ መደብ ላይ በተጠ ባባቂነት እንዲሠራ ማድረግ ይቻላል፡፡

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ ቢኖ ርም ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ትምህ ርት ወይም ስልጠና የሄደን የመንግሥት ሠራተኛ ለመተካት የትምህርቱ ወይም የሥልጠናው ጊዜ እስኪጠናቀቅ ድረስ የሥራ መደቡን በተጠባባቂ ሠራተኛ ማሰራት ይቻላል፡፡

፫/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በተጠባባቂ ነት እንዲሠራ ሲደረግ የተጠባባቂነት አበል ይከፈለዋል፡፡ ስለሚከፈለው የተጠባባቂነት አበል መጠን ኤጀንሲው መመሪያ ያወጣል፡፡

፳፰. ከሌላ መሥሪያ ቤት የሚደረግ ዝውውር

፩/ አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘውና ሳኪና ተቀባይ መሥሪያ ቤቶች እንዲሁም ሠራተኛው ሲስ ማሙ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ተመሣሣይ ወደ ሆነ የሥራ መደብ ኤጀንሲውን በማሳወቅ አዛ ውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

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) the same grade where such vacant position is available; or
b) 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.

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 allowance. The Agency shall issue directives on the amount of such allowance.

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 Agency.

፪/ ሠራተኛው፣ የክልሉ የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና የፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ሲስማሙ እንዲሁም በክልሉ ዝውውርን ለማጽደቅ ስልጣን የተሰጠው አካል ሲያፀድቀው አንድን የመንግሥት ሠራተኛ ከክልል ወደ ፌዴራል የመንግሥት መሥሪያ ቤት እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ተመሣሣይ ወደ ሆነ የሥራ መደብ አዛውሮ ማሠራት ይቻላል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሚዛወር ሠራተኛ የፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ሕጉ በሚያዘው መሠረት በያዘው የሥራ ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረው ደመወዝና መብቶቹ አይቀነሱበትም፡፡

፳፱. የትውስት ዝውውር

፩/ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ላኪው የመንግሥት መሥሪያ ቤትና ሠራተኛው ሲስማሙ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በሌላ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም የመንግሥት የልማት ድርጅት ወይም መንግሥታዊ ወደአልሆኑ ድርጅቶች ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ በትውስት ተዛውሮ እንዲሠራ ማድረግ ይቻላል፡፡

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ከመንግሥት ልማት ድርጅት ወይም ከክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም መንግሥታዊ ካልሆነ ድርጅት አንድን ሠራተኛ ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ በትውስት አዛውሮ ማሰራት ይችላል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተደነገገው ቢኖርም የፌዴራሉ መንግሥት በሀገር ወይም በሕዝብ ላይ አደጋ እንዳይደርስ ለመከላከል ወይም አደጋው ያደረሰውን ጉዳት ለማስተ ካከል ሲባል አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በያዘው ደመወዝ ከአንድ የፌዴራል የመንግሥት መሥሪያ ቤት ወደ ሌላ የፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም በክልሉ መንግሥት ጥያቄ መሠረት ወደ ሌላ የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ አዛውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት በትውስት የተዛወረ ሠራተኛ፣

ሀ/ ደመወዝና ማንኛውም ጥቅሙ በዝውውሩ ምክንያት አይጓደልበትም፣

ለ/ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቱ በአሠሪው መሥሪያ ቤት ተሞልቶ ለቀጣሪው መሥሪያ ቤት ይተላለፋል፣

ሐ/ የዲሲፕሊን ጥፋት የፈፀመ እንደሆነ የዲሲፕሊን እርምጃ የሚወስድበት ቀጣሪው መሥሪያ ቤት ይሆናል፡፡

2) Where the concerned civil servant, regional government institution and the recipient federal government institution so agree and when the appropriate authority in the region approves it, a civil servant may be transferred from the regional government institution to the federal government institution to similar position of equal grade and salary.

3) A civil servant transferred under this article shall not lose the salary and benefits acquired by virtue of his grade and service before the transfer.

29. Secondment

1) A civil servant may, where it is necessary and the government institution and the civil servant so agree, be seconded to another government institution 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 government institution may second an employee from public enterprise, regional government institution or non-governmental organization for a period not exceeding one year.

3) Notwithstanding Sub-Article /1/ of this Article , upon the decision of the federal government a civil servant may, without affecting his salary ,be assigned to another government institution or based on the request of a regional state to a government institution of such state , 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 disciplinary offences.

፴. ድልድል

፩/ በማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሚገኝ ክፍት የሥራ መደብ ከሌላ የመንግሥት መሥሪያ ቤት በሚደለደል የመንግሥት ሠራተኛ እንዲያዝ የሚደረገው መሥሪያ ቤቱ የተዘጋ ወይም ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖረው ወይም የሥራ መደቡ የተሰረዘ ከሆነና ድልድሉን ኤጀንሲው ሲወስን ነው።

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት አዲስ አደረጃጀት አጥንቶ ተግባራዊ ሲያደርግ ሠራተኞቹን በማወዳደር ደልድሎ ማሠራት ይችላል።

፫/ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሚደለደል ሠራተኛ ቀደም ሲል ይዞት በነበረው ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረው ደመወዝና መብቶቹ አይቀነሱበትም።

ምዕራፍ አራት
የሥራ አፈፃፀም

፴፩. የሥራ አፈፃፀም ምዘና

፩/ የሥራ አፈፃፀም ምዘና አላማ፣

ሀ/ ሠራተኞች ሥራቸውን በሚጠበቀው መጠን፣ የጥራት ደረጃ፣ ጊዜ እና ወጪ በተሟላ ሁኔታ እንዲያከናውኑ ለማድረግ፣

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

ሐ/ የሠራተኞችን የስልጠናና የመሻሻል ፍላጎት በትክክል ለይቶ ለማወቅ፣

መ/ በውጤት ላይ የተመሠረተ ማትጊያ ለመስጠት፣

ሠ/ የሥራ አመራሩ በተጨባጭ መረጃ ላይ ተመስርቶ አስተዳደራዊ ውሳኔዎች እንዲሰጥ ለማስቻል፣

ነው።

፪/ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ግልጽ የሆነ ሥርዓትን በመከተል የሚፈፀም ይሆናል።

፫/ ኤጀንሲው የሥራ አፈፃፀም ምዘና መመሪያ ያወጣል።

30. Redeployment

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 or the position of the civil servant is abolished and the Agency so decides.

2) Any government institution may redeploy its employees on the basis of competition where it implements a new organizational structure.

3) A civil servant redeployed under this Article shall be entitled to his previous salary and benefits acquired by virtue of his grade and service.

CHAPTER FOUR
Performance Evaluation

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 management to make its administrative decisions based on concrete evidence.

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

3) The Agency shall issue directives on performance evaluation.

ክፍል አራት
የሥራ ሰዓትና ልዩ ልዩ ፈቃዶች
ምዕራፍ አንድ
ስለ ሥራ ሰዓት

፴፪. መደበኛ የሥራ ሰዓት

የመንግሥት ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሰዓት እንደየሥራው ሁኔታ የሚወሰን ሆኖ በሣምንት ከ39 ሰዓት መብለጥ የለበትም፡፡

፴፫. የሥራ መግቢያና መውጫ ሰዓት

የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ መግቢያና መውጫ ሰዓት የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ ይወሰናል፡፡

፴፬. የትርፍ ሰዓት ሥራ

፩/ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለሰራ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሠራተኛው ምርጫ መሠረት የማካካሻ እረፍት ወይም የትርፍ ሰዓት ክፍያ ይሰጠዋል፡፡

፪/ የትርፍ ሰዓት ሥራ ስለሚፈቀዱባቸው ሁኔታዎች፣ ስለክፍያው መጠንና የማካካሻ እረፍት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ኤጀንሲው ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፴፭. ስለ ሕዝብ በዓላት እና የሣምንት የዕረፍት ቀናት

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሕዝብ በዓል፣ በሳምንት የእረፍት ቀናት ወይም በመንግሥት ውሳኔ መሥሪያ ቤቶች ዝግ ሆነው በሚውሉበት ቀን ባለመስራቱ መደበኛ የደመወዝ ክፍያ አይቀነስበትም፡፡

፪/ የሥራው ሁኔታ አስገድዶ በሕዝብ በዓል ወይም በመንግሥት ውሳኔ መሥሪያ ቤቶች ዝግ ሆነው በሚውሉበት ቀን እንዲሠራ የታዘዘ የመንግሥት ሠራተኛ ምርጫውን መሠረት በማድረግ የትርፍ ሰዓት ክፍያ ወይም የማካካሻ እረፍት ይሰጠዋል፡፡

፫/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፬ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም የሥራው ሁኔታ አስገድዶ በሣምንት የእረ ፍት ቀናት እንዲሠራ የታዘዘ የመንግሥት ሠራተኛ በተከታዩ ሣምንት የሥራ ቀናት ውስጥ የማካካሻ እረፍት እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

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 a week.

33. Office Hours

The time when the office hours of civil servants begins and ends shall be determined by Regulations of the Council of Ministers.

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 Agency 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 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 ሃሣብ

፩/ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሚሰጠው የመንግሥት ሠራተኛው ለተወሰነ ጊዜ በማረፍ አገልግሎቱን በታደሰ መንፈስ እንዲቀጥል ለማስቻል ነው፡፡

፪/ ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የመንግሥት ሠራተኛ የአስራ አንድ ወራት አገልግሎት ከመስጠቱ በፊት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት የለውም፡፡

፫/ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ አይለወጥም፣ ሆኖም የሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ እንዲለወጥ ይደረጋል፡፡

፴፯. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ቀናት

፩/ አንድ ዓመት ያገለገለ የመንግሥት ሠራተኛ ፳ የስራ 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 የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ቀደም ሲል የተሰጠ አገልግሎት ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ አፈፃፀም የሚታሰብ ይሆናል፡፡

፴፰. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ አሰጣጥ

፩/ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የመሥሪያ ቤቱን ዕቅድ መሠረት በማድረግና በተቻለ መጠን የሠራተኛውን ፍላጎት በማመዛዘን በሚዘጋጀውና ሠራተኛውም 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 /፪/ እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ የመንግሥት ሠራተኛ አስራ አንድ ወሩን ካጠናቀቀ በኋላ በተቀጠረበት በጀት ዓመት ለሰጠው አገልግሎት የዓመት ዕረፍት ፈቃዱ በአገልግሎቱ መጠን ተሰልቶ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

CHAPTER TWO
Annual Leave

36. Objectives

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 annual leave due to termination of appointment.

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 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 and regional government institutions shall be considered for the application of Sub-Article (2) of this Article.

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 shall 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.

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፡፡

፴፱. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ስለ ማስተላለፍ

፩/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፰ /፩/ ድንጋጌ ቢኖርም የሥራው ሁኔታ በማስገደዱ ምክንያት መሥሪያ ቤቱ ለሠራተኛው የዓመት ዕረፍት ፈቃዱን በበጀት ዓመቱ ውስጥ ሊሰጠው ያልቻለ እንደሆነ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ከሁለት የበጀት ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ሊያስተላልፈው ይችላል፣ ሆኖም ያልተጠቀመበት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በሦስተኛው በጀት ዓመት ለሠራተኛው መሰጠት አለበት፡፡

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

፵. ስለ አልተወሰደ የዓመት ዕረፍት

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 በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፰ ለተዛወረ ወይም በአንቀጽ ፴ ለተደለደለ የመንግሥት ሠራተኛ ተፈፃሚ አይሆንም፡፡ 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፡፡

ምዕራፍ ሦስት
ልዩ ልዩ ፈቃዶች

፵፩.የወሊድ ፈቃድ

፩/ ነፍሰጡር የሆነች የመንግሥት ሠራተኛ፣

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.

39. Postponement of Annual Leave

1) Notwithstanding the provisions of Article 38(1) of this Proclamation, 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. Unused Annual Leave

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.

CHAPTER THREE
Other Leaves

41. Maternity Leave

1) A pregnant civil servant shall be entitled to:

ሀ/ ከእርግዝናዋ ጋር የተያያዘ ምርመራ ለማ ድረግ ሐኪም በሚያዘው መሠረት ደመ ወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፣

ለ/ ከመውለዷ በፊት ዕረፍት እንድታደርግ ሐኪም ካዘዘ ደመወዝ የሚከፈልበት ዕረፍት ይሰጣታል።

፪/ ነፍሰጡር የሆነች የመንግሥት ሠራተኛ መውለጃዋ ሲደርስ እወልዳለሁ ብላ ከገመ ተችበት ቀን በፊት ፴ ተከታታይ ቀናት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወ ልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ ፷ ተከታ ታይ ቀናት በአጠቃላይ ፺ ተከታታይ ቀናት ደመወዝ የሚከፈልበት የወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል።

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪ መሠረት ሠራተኛዋ የተሰጣት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከማለቁ በፊት ከወለደች ያልተጠቀመችበትን ቀሪ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወለደች በኋላ እንድትጠቀምበት ይደረጋል።

፬/ ሠራተኛዋ የወሰደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ሲያልቅ ያልወለደች እንደሆነ እስከምት ወልድበት ቀን ድረስ በአሉት የሥራ ቀናት የምትቆይበት ዕረፍት በበጀት ዓመቱ ካላት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ወይም በበጀት ዓመቱ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሌላት እን ደሆነ ከሚቀጥለው የበጀት ዓመት የዕረፍት ፈቃዷ ይተካል።

፭/ ሠራተኛዋ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ የተወሰነውን የወሊድ ፈቃድ ከጨረሰች በኋላ ብትታመምና ተጨማሪ ፈቃድ የሚያስፈ ልጋት መሆኑ በሐኪም ከተረጋገጠ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፵፪ /፩/ በተደነገገው መሠ ረት የሕመም ፈቃድ መውሰድ ትችላለች።

፮/ የመንግሥት ሠራተኛው የትዳር ጓደኛ ከወሊድ ጋር በተያያዘ ቤተሰቡንና ባለቤቱን ለመንከባከብ ደመወዝ የሚከፈልበት አምስት የሥራ ቀን ፈቃድ ይሰጠዋል።

፵፪. የሕመም ፈቃድ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሕመም ምክንያት ሥራ መሥራት ያልቻለ እንደሆነ የሕመም ፈቃድ ይሰጠዋል።

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ በተከታታይ ወይም በተለያየ ጊዜ ቢወሰድም ሕመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው አስራ ሁለት ወር ጊዜ ውስጥ ከስምንት ወር ወይም በአራት ዓመት ውስጥ ከአሥራ ሁለት ወር አይበልጥም።

a) paid leave for medical examination in accordance with a doctor's recommend-dation;

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 after completion of her maternity leave under sub-Article (2) of this Article.

6) Any civil servant shall be entitled a paternity leave with pay for five working days at the time of his wife's delivery.

42. Sick Leave

1) Any civil servant shall be entitled to 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.

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/ የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ የሐኪም ማስረጃ የሚቀርብበት የአንድ ወር የሕመም ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፭/ 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፡፡

፵፫. ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ለሐዘን፣ ለጋብቻ፣ ለፈተና እና ለመሳሰሉት በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ የሰባት ቀን ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል።

፵፬. ከደመወዝ ጋር ስለሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

፩/ ከፍርድ ቤት ወይም ከሌሎች ስልጣን ከተሰጣቸው አካላት መጥሪያ ሲደርሰው የተጠራበት ጉዳይ ለሚጠይቀው ጊዜ፣

፪/ በሕዝብ ምርጫ ስልጣን የሚይዙ የመንግሥት ኃላፊዎችን ለመምረጥ ሲሆን ምርጫው ለሚወስድበት ጊዜ፣

ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

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 ሊፈቅድለት ይችላል፡፡

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) A Civil Servant on probation shall be entitled to one month sick leave with pay.

5) 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.

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;

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 his probation, upon sufficient ground, applies for a special leave without pay; the head of the government institution may authorize the grant of such leave if it does not adversely affect the interest of the institution.

፪/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በሕዝብ ምርጫ ለመወዳደር ተወዳዳሪ ሆኖ ሲቀርብ የምርጫ ቅስቀሳ በሚካሄድበት ወቅት እና ምርጫው በሚከናወንበት ጊዜ ያለ ደመወዝ ፈቃድ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

፵፮. <u>የሕክምና አገልግሎት</u>

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት በየወሩ ከሚከፈለው ደመወዙ ላይ በሚያደርገው መዋጮ፣

ሀ/ ተጨማሪ የአገልግሎት ክፍያ ሳይጠየቅ በመንግሥት የሕክምና ተቋሞች የሚሰጠውን ማንኛውንም የሕክምና አገልግሎት የማግኘት፣

ለ/ የትዳር ጓደኛንና ለአካለ መጠን ያልደረሱ ልጆቹን በመንግሥት የሕክምና ተቋሞች ውስጥ በግማሽ ክፍያ ሕክምና እንዲያገኙ የማድረግ፣

መብት ይኖረዋል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ለሚያገኘው የሕክምና አገልግሎት በየወሩ የሚያደርገውን የገንዘብ መዋጮ መጠን ኤጀንሲው ከሚመለከታቸው የመንግሥት አካላት ጋር በማጥናት ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል፡፡

<u>ክፍል አምስት</u>
<u>የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት</u>

፵፯. <u>በሥራ ላይ ስለሚደርስ ጉዳት</u>

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 ሥራውን 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 ሰዓት ውጭ ስልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠውን ትዕዛዝ በመፈፀም ላይ እያለ የደረሰን ጉዳት፣

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 as specified under Sub-Article 2 of this Article: -

a) shall have the right to get all medical services in government medical institutions without incurring additional costs;

b) shall have the right to get medical services, with half pay, in government medical institutions for his spouse and minor children.

2) The Agency jointly with other relevant government institution shall undertake studies regarding the amount of monthly contribution to be made by civil servants towards the medical benefits they are entitled to under Sub Article (1) of this Article and submit the same to the Council of Ministers for approval and supervise its implementation up on approval.

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/ ስልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠው ትዕዛዝ ባይኖርም የመንግሥት ሠራተኛው በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ የደረሰን ድንገተኛ አደጋ ወይም ጥፋት ለመከላከል በሥራ ሰዓት ወይም ከሥራ ሰዓት ውጭ በሚፈጽመው ተግባር ምክንያት የደረሰን ጉዳት፣

ሐ/ የመንግሥት ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው መሥሪያ ቤቱ ለሠራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓጓዣ 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 የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር ፫፻፵፭/፲፱፻፺፭ አንቀጽ ፳፬ በሚወጣው ሠንጠረዥ መሠረት ይወሰናል፡፡

፭/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተመለከተው ቢኖርም ሠራተኛው ሆነ ብሎ በተለይም በመሥሪያ ቤቱ አስቀድሞ በግልጽ የተሰጡትን የደህንነት መጠበቂያ መመሪያዎች በመጣስ ወይም አካሉን ወይም አእምሮውን ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሰክሮ በሥራ ላይ በመገኘቱ የደረሰበት ጉዳት በሥራ ምክንያት እንደደረሰ ጉዳት አይቆጠርም፡፡

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 done.

4) The extent of disability and disease caused by an employment injury shall be determined under Article 24 of civil servant pension Proclamation no. 345/2003.

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. ስለ አደጋ መከላከያ እርምጃዎች

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት፣

ሀ/ የሥራ ቦታው በሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት ላይ አደጋ የማያስከትል መሆኑን የማረጋገጥ፣

ለ/ የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን ለሠራተኞች የማቅረብና ስለአጠቃቀማቸው መመሪያ የመስጠት፣

ኃላፊነት አለበት፡፡

፪/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ/ ደህንነትንና ጤንነትን ለመጠበቅ የወጡ መመሪያዎችን የማክበር፣

ለ/ የተሰጡትን የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን በአግባቡ የመጠቀም፣ እና

ሐ/ አደጋ ሊያስከትሉ የሚችሉ ሁኔታዎች መኖራቸውን ሲገምት ለሚመለከተው የመሥሪያ ቤቱ ኃላፊ ወዲያውኑ የማሳወቅ፣

ግዴታ አለበት፡፡

፫/ ኤጀንሲው በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ውስጥ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት ተግባራዊ መሆኑን ይቆጣጠራል፣ የአደጋ መከላከያ እርምጃዎችን በተመለከተ መመሪያ ያወጣል፡፡

፬/ ኤጀንሲው የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት የመጠበቂያና የመከላከያ ዘዴዎችን ያጠናል፣ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ሥራ ላይ እንዲያውሉት ስልጠና ስለሚሰጥበት ሁኔታ ያመቻቻል፡፡

፵፱. የአካል ጉዳት መሠረተ ሀሳብ

፩/ "የአካል ጉዳት" ማለት የመሥራት ችሎታ መቀነስን ወይም ማጣትን በሚያስከትል ሁኔታ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

፪/ በሥራ ላይ የደረሰ የአካል ጉዳት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት እና ሞትን የሚያስከትሉ ውጤቶች ይኖሩታል፡፡

፶. ጊዜያዊ የአካል ጉዳት

"ጊዜያዊ የአካል ጉዳት" ማለት ሠራተኛው ሥራውን ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል ለማከናወን እንዳይችል የሚያደርገው የአካል ጉዳት ነው፡፡

48. Safety Measures

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 on 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 marterials; and

c) promptly inform the concerned official of any situation which he may have reason to believe could present a hazard.

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

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

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.

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 የሕክምና አገልግሎቶች የሚያስፈልገውን ወጪ መሥሪያ ቤቱ ይችላል።

ሀ/ የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕክምና ወጪዎች፣

ለ/ የሆስፒታልና የመድኃኒት ወጪዎች፣

ሐ/ የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች።

፪/ በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ ከጉዳቱ ድኖ ወደ ሥራው እስከሚመለስ 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 ባለመከታተሉ ወይም በሐኪም የተሰጠውን ትዕዛዝ ባለማክበሩ ሕክምናውን ያጓተተ እንደሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ እና /፪/ መሠረት የሚሰጠው ሕክምናና ፈቃድ ይቋረጥበታል።

፶፬. ስለ ጉዳት ጡረታ አበል እና የጉዳት ዳረጎት

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

51. Permanent Partial Disablement

"Permanent partial disablement" means incurable employment injury decreasing the injured worker's 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

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.

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. Disability Pension and Gratuity

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.

፪/ ከባድ የአካል ወይም ከባድ የመልክ መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት የመሥራት ችሎታ ማጣትን ባያስከትልም ለጉዳት ካሣ አከፋፈልና ለሌሎች ጥቅማጥቅሞች አሠጣጥ ሲባል እንደ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ይቆጠራል፡፡

፫/ በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ አዋጅ ቁጥር ፫፻፵፭/፲፱፻፺፭ አንቀጽ ፳፰ 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. ከግብር ነፃ ስለመሆን

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

፶፮. ከሦስተኛ ወገን ስለሚጠየቅ የካሣ ክፍያ

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 ወጪ ከሠራተኛው ደመወዝ ላይ ይቀንሳል፡፡ ሆኖም ሠራተኛው የተቀበለው የካሣ መጠን መሥሪያ ቤቱ ካወጣው ወጪ ያነሰ ከሆነ ልዩነቱን መሥሪያ ቤቱ ከሦስተኛው ወገን መጠየቅ ይችላል፡፡

ክፍል ስድስት
የመንግሥት ሠራተኞች ሥልጠና

፶፯. የሥልጠና ዓላማ

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፡፡

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 28 of Public Servant's Pension Proclamation No. 345/2003 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. Exemption from Tax

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.

56. Claims of Compensation from Third Party

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 caused 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.

PART SIX
Training of Civil Servants

57. Objectives

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.

፶፰. የመንግሥት ሠራተኞችን የማሰልጠን ኃላፊነት

፩/ እያንዳንዱ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለመሥሪያ ቤቱ እና ለሠራተኛው የሚያስፈልገውን ሥልጠና በማጥናት፣ ዕቅድ በማውጣትና በጀት በማስፈቀድ ሠራተኞቹ አስፈላጊውን ሥልጠና እንዲያገኙ የማድረግና ለኤጀንሲው የማሳወቅ ኃላፊነት አለበት፡፡

፪/ ኤጀንሲው የመንግሥት ሠራተኞች ሥልጠና ውጤታማ እንዲሆን ለማድረግ በአገር ውስጥና በውጭ አገር የሚሰለጥኑበትን ሁኔታ በሚመለከት ፖሊሲ አዘጋጅቶ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈፃፀሙን ይቆጣጠራል፡፡

ክፍል ሰባት
የመንግሥት ሠራተኞች የመረጃ አያያዝ

፶፱. የግል ማኅደር

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና ኤጀንሲው 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 ሠራተኞች በስተቀር የመንግሥት መሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሳይፈቅድ ማንኛውም ሰው የመንግሥት ሠራተኛውን የግል ማህደር ማየት አይችልም፡፡

፬/ የመንግሥት ሠራተኛው እንዲያውቀው ያልተደረገ ወይም ያልተገለፀለትን የጽሑፍ ማስረጃ በግል ማህደሩ ውስጥ ማስቀመጥ ክልክል ነው፡፡

፭/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በሕግ ስልጣን የተሰጠው አካል በሚያወጣው መመሪያ መሠረት ለተወሰነ ጊዜ የመንግሥት ሠራተኞችን ማህደር ጠብቆ የማቆየት ኃላፊነት አለበት፡፡

፷. የመንግሥት ሠራተኞችን መረጃ የማደራጀት ኃላፊነት

፩/ ኤጀንሲው፣

ሀ/ በአገር አቀፍ ደረጃ የሰው ኃብት ሥራ አመራር መረጃ ሥርዓት በወጥነት እንዲተገበር ያደርጋል፣

58. Responsibility to Train Civil Servants

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 Agency.

2) The Agency shall, with a view to make the training of civil servants effective, prepare a policy with regard to conditions of training locally and abroad and submit the same to the Council of Ministers and supervise its implementation upon approval.

PART SEVEN
Managing Information Profile of Civil Servants

59. Personnel Records

1) Any government institution and the Agency 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 Agency shall have the duty to:

a) implement uniform human resource management information system at a national level ;

ለ/ ሀገራዊ የመንግሥት ሠራተኞችን የሰው ኃብት መረጃ ቋት ያደራጃል፣

ሐ/ የመንግሥት ሠራተኞችን የሚመለከቱ ስታትስቲካዊ መረጃዎችን ይሰበስባል፣ ያጠናቅራል፡፡

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በኤጀንሲው ለሚደራጀው የሰው ኃብት መረጃ ቋት መረጃዎችን ወቅቱን ጠብቆ የመላክ ግዴታ አለበት፡፡

፫/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሠራተኞቹን ዝርዝር መረጃ ለኤጀንሲው መላክ አለበት፡፡

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 ትዕዛዞች መፈፀም፣

፬/ የመንግሥትን ሥራ የሚመለከቱ ሕጎች፣ ደንቦችና መመሪያዎችን ማክበር፣

፭/ የመንግሥትን ፖሊሲ በብቃት መፈፀም፣
አለበት፡፡

፷፪. የመንግሥት ሠራተኛ ሥነ-ምግባር

በዚህ አዋጅ በአንቀፅ ፷፩ የተደነገገው እንደ ተጠበቀ ሆኖ የመንግሥት ሠራተኞች የሚተዳደሩበትን ዝርዝር የስነ-ምግባር ደንብ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ያወጣል፡፡

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፡፡

b) organize civil servants human resource data base at national level;

c) collect and compile statistical data relating to civil servants.

2) Every government office shall send information on timely basis to Agency's human resource database.

3) Any government office shall have a duty to send information on time to the human resource data base established by the Agency.

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 government policy efficiently.

62. Ethical Conduct of Civil Servants

Without prejudice to the provisions of Article 61 of this proclamation, the Council of Ministers shall issue detailed code of conduct Regulations of the Civil Servanst.

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.

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት ለሚደረግ የሕክምና ምርመራ የሚያስፈልገውን ወጪ የመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ይችላል፡፡

፷፬. የንብረት አያያዝና አጠቃቀም

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ለሥራው ማከናወኛ የተሰጡትን መሣሪያዎችና መገልገያዎች በአግባቡ፣ የመጠበቅና የመጠቀም ኃላፊነት አለበት፡፡

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 የዲሲፕሊን 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 ከሚከተሉት ቅጣቶች አንዱ ሊወሰንበት ይችላል፣

ሀ/ የቃል ማስጠንቀቂያ፣

ለ/ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ፣

ሐ/ እስከ አንድ ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣

መ/ እስከ ሦስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣

ሠ/ እስከ ሁለት ዓመት ድረስ ለሚደርስ ጊዜ ከሥራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ፣

ረ/ ከስራ ማሰናበት፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ሀ/-/ሐ/ የተዘረዘሩት ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ፡፡

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.

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 one month’s salary;

d) fine up to three moth’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.

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /መ/-/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 ተመሣሣይ ክፍት የሥራ መደብ ካለ ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት ሥነ-ሥርዓት፣

ለ/ ከመቀጣቱ በፊት ይዞት ከነበረ የሥራ መደብ ጋር ተመሣሣይ 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 ለሁለት ዓመት፣

ለ/ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአምስት ዓመት፣

ይሆናል::

፷፰. ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች

የሚከተሉት ጥፋቶች ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ናቸው::

፩/ ትዕዛዝ ባለማክበር፣ በቸልተኝነት፣ በመለገም ወይም ሆን ብሎ የአሠራር ሥነ-ሥርዓት 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 የዲሲፕሊን ቅጣት እርምጃዎች ባለመታረም ያለበቂ ምክንያት በተደጋጋሚ ከሥራ መቅረት ወይም የሥራ ሰዓት አለማክበር፣

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;

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 two years, where the penalty is simple;

b) for five years, where the penalty is rigorous.

68. Offences Entailing Rigorous Penalties

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 procedures;

2) deliberate procrastination of cases or mistreatment of clients;

3) to deliberately obstruct work or to collaborate with others in committing such offence;

4) unjustifiable repeated absenteeism or non-observance of office hours in spite of being penalized by simple disciplinary penalties;

፭/ በስራ ቦታ በጠብ አጫሪነት መደባደብ፣

፮/ በልማዳዊ ስካር ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሱስ በመመረዝ ሥራን መበደል፣

፯/ ጉቦ መቀበል ወይም እንዲሰጠው መጠየቅ፣

፰/ በሥራ ቦታ ለሕዝብ ሞራል ተቃራኒ የሆነ ድርጊት መፈፀም፣

፱/ የሌብነት ወይም የእምነት ማጉደል ድርጊት መፈፀም፣

፲/ የማታለል ወይም የማጭበርበር ድርጊት መፈፀም፣

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

፲፪/ በስልጣን አለአግባብ መጠቀም፣

፲፫/ በሥራ ቦታ ላይ ፆታዊ ጥቃት መፈፀም፣

፲፬/ በዚህ አንቀጽ ከተዘረዘሩት ጋር ተመሣሣይ ክብደት ያለው ሌላ የዲሲፕሊን ጉድለት መፈፀም::

፷፱. የዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሠራ ተኞቹን የዲሲፕሊን ክስ አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ ለሚመለከተው የሥራ ኃላፊ የሚያ ቀርብ የዲሲፕሊን ኮሚቴ ማቋቋም አለበት::

፪/ የዲሲፕሊን ቅጣት የማንኛውንም ፍርድ ቤት ውሳኔ ሳይጠብቅ ወይም ሳይከተል ሊወሰን ይችላል::

፸. ሠራተኛን ከሥራ አግዶ ስለማቆየት

፩/ ማንኛውንም የመንግሥት ሠራተኛ ከሥራ አግዶ ማቆየት የሚቻለው፣

ሀ/ ከተጠረጠረበት ጉዳይ ጋር አግባብነት ያላቸውን ማስረጃዎች በማበላሸት፣ በመ ደበቅ ወይም በማጥፋት ምርመራውን ያሰናክላል፣ ወይም

ለ/ በመንግሥት ንብረት ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያደርሳል፣ ወይም

ሐ/ ከተከሰሰበት ጥፋት ክብደት አንፃር የሌ ሎችን ሠራተኞች ሞራል የሚነካ ወይም ተገልጋዩ ሕዝብ በመሥሪያ ቤቱ ላይ ሊኖረው የሚገባውን እምነት ያዛባል፣ ወይም

5) to initiate 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 misrepresentation or fraudulent act;

11) to inflict damages to the property of the government due to an intentional 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. Taking Disciplinary Measures

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) Disciplinary measures may be taken irrespective of any court proceedings or decision.

70. Suspension from Duty

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

a) he may obstruct the investigation by concealing, damaging 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;

መ/ ተፈፀመ የሚባለው ጥፋት ከሥራ ያስወጣል፣

ተብሎ ሲገመት ነው::

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት አንድ ሠራተኛ ከሥራና ከደመወዝ ታግዶ ሊቆይ የሚችለው ከሁለት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ነው::

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ መሠረት ከሥራ ታግዶ እንዲቆይ የሚደረግ የመንግሥት ሠራተኛ ከመደበኛ ሥራው ታግዶ የሚቆይበት ጊዜና ከሥራ የታገደበት ምክንያት በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በተወካዩ በጽሑፍ እንዲገለጽለት ይደረጋል::

፬/ የመንግሥት ሠራተኛው በተከሰሰበት የዲሲ ፕሊን ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት ሳይከፈለው የቀረው ደመወዝ ያለወለድ ይከፈለዋል::

፭/ የመንግሥት ሠራተኛው ከሥራ መታገድ ከእግዱ ጋር ያልተያያዙ ሌሎች መብቶቹንና ግዴታዎቹን ተፈፃሚነት አያስቀርም::

፸፩.ስለ ይርጋ ጊዜ

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 ህጉ በተቀመጠው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም::

፫/ በወንጀል የማያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመንግሥት ሠራተኛ የደንብ መተላለፍ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተደነገገው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም::

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ እና /፫/ የተደነገጉት የዲሲፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት ቢኖሩም የዲሲፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የስራ ኃላፊ በአንድ ዓመት ውስጥ ክሱን ካላቀረበ በዲሲፕሊን ተጠያቂ ይሆናል::

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 two months.

3) The decision given in accordance with Sub-article (2) 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 government institution.

4) 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.

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

71. Period of Limitation

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, Unless the disciplinary charges is brought within the time limit provided 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.

4) Notwithstanding the provisions of Sub-Articles /2/ and /3/ of this Article the official, who has failed to take the measures within a peiod of one year , shall be held responsible.

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

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. <u>የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ስለማቋቋም</u>

ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ሠራተኞቹ የሚያቀርቡትን የቅሬታ አቤቱታ እየተቀበለ 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 institution.

፸፫. <u>በቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ የሚታዩ ጉዳዮች</u>

የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ፣

፩/ ከሕጎችና መመሪያዎች አተረጓጐም ወይም አፈጻጸም፣

፪/ ከመብቶችና ጥቅሞች አጠባበቅ፣

፫/ ከሥራ አካባቢ ጤንነትና ደኅንነት ሁኔታዎች፣

፬/ ከሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ፣

፭/ ከሥራ አፈጻጸም ምዘና፣

፮/ በስራ ኃላፊ ከሚፈፀሙ ተገቢ ያልሆኑ ተጽዕኖዎች፣

፯/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷፯ ንዑስ አንቀጽ ፩ ከ/ሀ/ እስከ /ሐ/ በተመለከቱት የዲሲፕሊን እርምጃዎች፣

፰/ የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች፣

ጋር በተያያዘ የመንግሥት ሠራተኛ የሚያቀርበውን ቅሬታ አጣርቶ የውሳኔ ሃሳብ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት፡፡

73. Duties of Grievance Handling Committee

The grievance handling committee shall investigate complaints lodged by civil servants and submit recommendations relating to:-

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 67/1//a/-/c/;

8) other issues related to conditions of service.

<u>ክፍል አስር</u>
<u>የአስተዳደር ፍርድ ቤት</u>

፸፬. <u>የአስተዳደር ፍርድ ቤት ስለማቋቋም</u>

፩/ የመንግሥት ሠራተኞች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፭ መሠረት የሚያቀርቡትን የሥራ ክርክር አይቶ የሚወስን የአስተዳደር ፍርድ ቤት በዚህ አዋጅ ተቋቁሟል፡፡

፪/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚቀርብለትን ይግባኝ መርምረው ውሣኔ የሚሰጡ ችሎቶች ይኖሩታል፡፡

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.

፫/ እያንዳንዱ ችሎት በዋና ዳይሬክተሩ የሚሰየሙ አንድ ሰብሳቢና ሁለት አባላት ያሉት ዳኞች ይኖሩታል።

፬/ አስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚሰጠውን ውሳኔ፣ ብይን፣ ትዕዛዝ ለማስፈፀም እና የፍርድ ቤቱን የችሎት ሥነ-ሥርዓት ለማስከበር በፍትሐ ብሔር ሥነ-ሥርዓት ሕጉ ለመደበኛ ፍርድ ቤት የተሰጠው ሥልጣን ተሰጥቶታል።

፭/ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ዳኞች ሥራቸውን ስለሚሰሩበት፣ መጠበቅ ስለሚገባቸው ሥነ-ምግባርና ሌሎች ሁኔታዎች በተመለከተ ኤጀንሲው 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 ውሳኔ የተሰጠባቸውን ጉዳዮች፣

፮/ በሥራ መልቀቂያና አገልግሎት ማስረጃ ላይ የሚነሱ ጉዳዮችን፣

ተመልክቶ ውሳኔ የመስጠት ሥልጣን ይኖረዋል።

፸፮.የአስተዳደር ፍርድ ቤት ውሳኔ

፩/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ይግባኝ የተባለበትን አስተዳደራዊ ውሳኔ ከመረመረ በኋላ ውሳኔውን ለማጽናት፣ ለመሻር ወይም ለማሻሻል ይችላል።

፪/ ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፣ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ የሕግ ስህተት አለው ብሎ የሚያምን ወገን ፍርድ ቤቱ ውሳኔ በሰጠ በሠላሣ ቀን ውስጥ ይግባኙን ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል።

3) Each chamber shall have a chairperson and two members designated by the General Director.

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 Agency may issue directives relating to the way the judges perform their functions, the code of ethics they should observe, 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 termination 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.

76. Decision of the Administrative Tribunal

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 any one of the parties may appeal to the Federal Supreme Court on question of law within 30 days from the date of the decision of the Administrative Tribunal.

፸፯. የውሣኔ አፈፃፀም

፩/ ማንኛውም ውሳኔ የተሰጠበት የመንግሥት መሥሪያ ቤት የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሰጠውን ውሳኔ ወዲያውኑ የመፈፀም ግዴታ አለበት፡፡

፪/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፮ መሠረት ፍርድ ቤቱ የሰጠው ውሳኔ እስከ ሠላሳ ቀን አልተፈፀመልኝም በማለት የውሳኔው ተጠቃሚ ሲያመለክት አስተዳደር ፍርድ ቤቱ ማመልከቻውን ተቀብሎ ውሳኔውን ያስፈጽማል፡፡

፫/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱን ውሳኔ ያልፈፀመው መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ በመሥሪያ ቤቱ እና በሠራተኛው ላይ ለሚደርሰው ጉዳት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

ክፍል አስራ አንድ
አገልግሎት ስለማቋረጥና ስለማራዘም

፸፰. በገዛ ፈቃድ ከሥራ መሰናበት

፩/ በሕግ ወይም በውል የተቀመጡ ግዴታዎች እንደተጠበቁ ሆነው ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በማንኛውም ጊዜ የአንድ ወር ቅድሚያ ማስታወቂያ በመስጠት ሥራውን በገዛ ፈቃዱ ሊለቅ ይችላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተመለከተውን የአንድ ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ አገልግሎቱን ያቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ ግዴታውን ባለመወጣቱ ለሚደርሰው ጉዳት እንደተገቢነቱ በፍትሐብሔር እና በወንጀል ሕግ መሠረት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፫/ የመንግሥት ሠራተኛው ለሥራው እጅግ አስፈላጊና በቀላሉ ለመተካት የማይቻል ሆኖ ሲገኝ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የመልቀቂያውን ጥያቄ ሠራተኛው ካመለከተበት ቀን ጀምሮ ከሦስት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ሊያራዝመው ይችላል፡፡

፸፱. በሕመም ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

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

77. Execution

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 beneficiary of a decision pleaded that the decision of the Administrative Tribunal given in accordance with Article 76 of this Proclamation is not executed within 30 days, 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.

PART ELEVEN
Termination and Extension of Service

78. Resignation

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.

3) Where the service of the civil servant is indispensable and he could not be replaced easily, the Head of the government institution may delay his release for a period not exceeding three months including the date of application.

79. Termination Due to Illness

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.

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/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፮ /፫/ /ለ/ መሠረት በሚፈፀመው ዝውውር ካልተስማማ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፹. በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ያለውን ዕውቀትና ችሎታ እየተ ጠቀመ በተመደበበት ሥራ ላይ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቱ በተከታታይ 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 እንደአስፈላጊነቱ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፩ ላይ የተቀመጠ ውን የሥራ አፈፃፀም ምዘና ዓላማ በመከተል ይሆናል፡፡

፹፩. ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከስራ ስለመሰናበት

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በሥራ ገበታው ላይ ካልተገኘ ምክንያቱን በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለመሥሪያ ቤቱ ማሳወቅ አለበት፡፡

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

2) Without prejudice to the provisions 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 forthwith 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. Termination on Grounds of Inefficiency

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. Termination due to Force Majeure Situations

1) 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 institution.

2) The government institution that has received the reasons of absence of a civil servant in accordance with sub-Article (1) of this Article shall, after verifying the validity of the reason, keep the post of the 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.

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ ድንጋጌ
እንደተጠበቀ ሆኖ የሙከራ ጊዜውን ያጠና
ቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ባልታወቀ ምክ
ንያት ለተከታታይ አሥር ቀናት ከመደ
በኛ የሥራ ቦታው ላይ ከተለየ በየአስር
ቀናት ልዩነት በተከታታይ ለሁለት ጊዜ
በማስታወቂያ ተጠርቶ ለመሥሪያ ቤቱ
ሪፖርት ካላደረገ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፬/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፫/ ድንጋጌ
ቢኖርም ሠራተኛው ከሥራ ከተሰናበተ
በኋላ ከሥራ ከቀረበት ቀን ጀምሮ በስድ
ስት ወር የጊዜ ገደብ ውስጥ ከሥራ የቀረ
በት ምክንያት ከአቅም በላይ ለመሆኑ በቂ
ማስረጃ ካቀረበና በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ
ተመሳሳይ የሆነ ክፍት የሥራ መደብ
ከተገኘ የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም
ተወካዩ ሲፈቅድ ወደሥራ ሊመለስ
ይችላል፡፡

፭/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፫/ መሠረት
በማስታወቂያ ጥሪ የተደረገለት የመንግ
ሥት ሠራተኛ ከሥራ ከተለየበት ቀን
ጀምሮ አንድ ወር ከመሙላቱ በፊት ወደ
ሥራው ለመመለስ ለመሥሪያ ቤቱ
ሪፖርት ካደረገ ወደሥራው እንዲመለስ
ተደርጐ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ
ሠራተኛው ከሥራ የቀረበትን ምክንያትና
ማስረጃ በመመርመር ውሣኔ ይሰጣል፡፡

፮/ የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ የመንግሥት
ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት
ከአንድ ወር በላይ በሥራ ገበታው ላይ
ካልተገኘ ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት ከሥራ
እንዲሰናበት ይደረጋል፡፡

፹፪. ቅጥርን ስለመሠረዝ

የሐሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ
ማስረጃ በማቅረብ ወይም ሥልጣን በሌለው ሰው
ወይም ይህን አዋጅ ወይም አዋጁን ለማስፈፀም
የወጣውን ደንብና መመሪያ ወይም ሌላ ማናቸ
ውንም ሕግ በመተላለፍ የተፈፀመ ቅጥር በመ
ሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በኤጀንሲው
ይሰረዛል፡፡

፹፫ ሠራተኛን ስለመቀነስ

፩/ ማንኛውንም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ/ የሥራ መደቡ ሲሰረዝ፣

ለ/ መሥሪያ ቤቱ ሲዘጋ፣

ሐ/ ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖር፣

3) Without prejudice to the provision of Sub-Article (1) of this Article, when a civil servant who has completed his probation is absent from his work for ten consecutive workings days due to unknown reasons the government institution may terminate the employment after calling him in two notices in ten days' interval.

4) Notwithstanding the Provisions of Sub-Article (3) 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.

5) A civil servant who responded to the notices made in accordance with Sub-Article (3) 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 decide afterwards on the case after examining the reasons and the supporting evidence causing the absence.

6) 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.

82. Nullification of Appointment

Any appointment obtained on the basis of false representation regarding educational qualification or work experience or made by unauthorized person or in contravention 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 Agency.

83. Retrenchment

1) Any civil servant shall be retrenched where:

   a) his position is abolished;

   b) the government office is closed; or

   c) redundancy of man power is created;

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

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ሐ/ መሠረት ቅነሳ የሚደረገው የመንግሥት ሠራተኛው በመሥሪያ ቤት ውስጥ በተመሣሣይ የሥራ መደብ ላይ ካሉ ሌሎች የመንግሥት ሠራ ተኞች ጋር ሲወዳደር በሥራ ውጤቱና ባለው ችሎታ ዝቅተኛ መሆኑ ሲረጋገጥ ነው፡፡

፹፬. በዲሲፕሊን ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷፯ ንዑስ አንቀጽ /፩/ /ረ/ መሠረት የዲሲፕሊን ቅጣት የተወሰነበት፣ እና

ለ/ ይግባኝ ጠይቆ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፮ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት ቅጣቱ ያልተሠረዘለት፣

እንደሆነ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፪/ የመንግሥት ሠራተኛው የተላለፈበት ውሳኔ በይግባኝ ከተሻሻለለት ወይም ከተሰረዘለት ውሳኔው ከተላለፈበት ጊዜ ጀምሮ ሳይከፈ ለው የቀረው ደመወዝ ታስቦ ያለ ወለድ ይከፈለዋል፡፡

፹፭. በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፱ መሠረት አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ ከተወሰነው የመጦሪያ ዕድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት አገልግሎቱ እንዲቋረጥ መደረግ አለበት፡፡

፪/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ጡረታ ከመውጣቱ ከሶስት ወር በፊት በጽሑፍ እንዲያውቀው መደረግ አለበት፡፡

፹፮. በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ከሞተበት ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፪/ አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተቋረጠበት የመንግሥት ሠራተኛ የሞተበት ወር ሙሉ ደመወዙ ለትዳር ጓደኛው ወይም ለህጋዊ ወራሾቹ ይከፈላል፡፡

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 67of this Proclamation 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.

85. Retirement

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 civil servant shall be notified of his retirement in writing three months prior to his retirement.

86. Termination on the Ground of Death

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.

፹፯. የአገልግሎት የምስክር ወረቀት

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

፹፰. አገልግሎት ሲቋረጥ ስለሚፈፀም ክፍያ

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፫ መሠረት በቅነሳ ምክንያት ከሥራ ከተሠናበተና የሥራ ውሉ በተቋረጠበት ዕለት የጡረታ አበል የማይከፈለው ከሆነ፣

ሀ/ ለመጀመሪያ አንድ ዓመት የሦስት ወር ደመወዝ፣

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 ባለው የጡረታ ሕግ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሞት ምክንያት አገልግሎቱ ሲቋረጥ ለሚሠራበት መሥሪያ ቤት በጽሑፍ 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 ክፍያ ከግብርና ከጡረታ መዋጮ ነፃ ይሆናል፡፡ እንዲሁም በእዳ ሊከበር ወይም በማቻቻያነት ሊያዝ አይችልም፡፡

፹፱. አገልግሎት ስለማራዘም

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ የመጦሪያ ዕድሜው ከደረሰ በኋላ በአንድ ጊዜ እስከ አምስት ዓመት በጠቅላላው ከአስር ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ አገልግሎቱን ማራዘም ይቻላል፡፡

87. Certificate of Service

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. Severance Pay

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

   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) Any payment to be made pursuant to Sub-Article (3) of this Article shall be exempt from taxation and may not be attached or deducted.

89. Extension of Service

1) The service of a civil servant who has completed his probation may be extended beyond his retirement age for a period up to five years at a time and for a period not exceeding ten years in total.

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ መሠረት የአንድን የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ አገልግሎት ማራዘም የሚቻለው፣

ሀ/ የሠራተኛው ትምህርት፣ ልዩ ዕውቀትና ችሎታ ለመሥሪያ ቤቱ ሥራ ጠቃሚ ሆኖ ሲገኝ፣

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 ለኤጀንሲው 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፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም የተሰረዘበት የመንግሥት ሠራተኛ በወንጀል ሕግ መጠየቁ እንደተጠበቀ ሆኖ የመሠረዙ 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 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 ኤጀንሲው ከደረሰበት ጥፋቱን ለማረም ወይም ኃላፊውን ወይም አባሉን በወንጀልና በፍትሐብሔር ሕግ ተጠያቂ ለማድረግ ሥልጣን ላለው የመንግሥት አካል የተፈፀመውን ድርጊት በማስረጃ አስደግፎ ለማቅረብ ይችላል፡፡

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;

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 Agency.

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 increment or other benefits shall be liable under the relevant criminal and civil law.

3) Where the Agency 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. የሥልጣን ውክልና ስለመስጠት

ኤጀንሲው የሲቪል ሰርቪሱን አስተዳደር ቀልጣፋና ውጤታማ ለማድረግ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በዚህ አዋጅ የተሰጠውን ስልጣንና ኃላፊነት ለመሥሪያ ቤቶች በውክልና ማስተላለፍ ይችላል፡፡

፺፪. የአዋጁን አፈፃፀም ስለመቆጣጠር

፩ ኤጀንሲው ይህን አዋጅና በአዋጁም መሠረት የሚወጡትን ደንቦችና መመሪያዎች በትክክል በሥራ ላይ መዋላቸውን የመቆጣጠር ሥልጣንና ኃላፊነት ይኖረዋል፡፡

፪ ኤጀንሲው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፩/ የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት ተግባራዊ ለማድረግ በማናቸውም ጊዜ፣

ሀ/ በመሥሪያ ቤቶች በመገኘት ወይም እንዲላኩለት በማዘዝ ማህደሮችንና ሌሎች መረጃዎችን መመርመር፣ እና

ለ/ ጉዳዩ የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ወይም ሌሎች የመንግሥት ሠራተኞች በቃል ወይም በጽሑፍ እንዲያስረዱ መጠየቅ፣

ይችላል፡፡

፫ ኤጀንሲው 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 ውሳኔ እስኪያገኝ ድረስ አፈፃፀሙን የማገድ፣

ሐ/ ለድርጊቱ ተጠያቂ በሆነው የሥራ ኃላፊ ወይም የመንግሥት ሠራተኛ ላይ ተገቢው አስተዳደራዊ እርምጃ እንዲወሰድበት የማድረግ፣

መ/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺ /፫/ መሠረት ለመፈፀም፣

ሥልጣን ይኖረዋል፡፡

፺፫. ደንብና መመሪያ የማውጣት ስልጣን

፩ ይህን አዋጅ ለማስፈፀም የሚያስፈልጉ ደንቦችን የሚኒስትሮች ምክር ቤት ሊያወጣ ይችላል፡፡

91. Delegation of Power

The Agency 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. Supervision of Implementation of the Proclamation

1) The Agency shall have the powers and duties to supervise the implementation of this Proclamation and regulations and directives issued hereunder.

2) The Agency, 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 Agency, 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 administrative measures against the official or the civil servant responsible for the act.

   d) enforce powers entrusted under article 90/3/ of this proclamation.

93. Power to Issue Regulations and Directives

1) The Council of Ministers may issue regulations necessary for the proper implementation of this Proclamation.

፪ ኤጀንሲው ይህን አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡትን ደንቦች ለማስፈፀም የሚያስ ፈልጉ መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል::

፫ ሲቪል ሰርቪሱንና የሰው ኃብት አጠቃቀ ምን የማሻሻል አላማ ያላቸውን ተሞክሮዎች ለመፈተሽና ፕሮግራሞችን ለመተግበር ሲባል ብቻ ኤጀንሲው በዚህ አዋጅ እና አዋጁን ተከትለው በሚወጡ መመሪያዎች የሚደነገጉ ሁኔታዎችን ሊያሻሽሉ የሚችሉ አዳዲስ የአሠራር ሥርዓቶችንና ሃሳቦችን የሚኒስትሮች ምክር ቤትን በማስፈቀድ በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ላይ የሙከራ ትግበራ ሊያደርግ ይችላል::

፺፬.. <u>የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች</u>

፩/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፭/፩/ መሠረት ኤጀንሲው የመንግሥት መሥሪያ ቤቶችን የሥራ ምዘና መመሪያ እስከሚያወጣ ድረስ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፪፻፷፪/፲፱፻፺፬ አንቀጽ ፬/፪/ መሠረት የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ለኤጀንሲው አቅርቦ ያስመዝናል፣

፪/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፪ መሠረት ኤጀንሲው ጊዜያዊ ሠራተኞችን በሚመለከት የተሟላ መመ ሪያ እስከሚያወጣ ድረስ በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፪፻፷፪/፲፱፻፺፬ መሠረት ስለ ጊዜያዊ ሠራተኞች መብትና ግዴታ በተለይ የተደነገጉት አንቀፆች ተፈፃሚነታቸው ይቀጥላል::

፫/ የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ ምደባና የደ መወዝ ደረጃ ደንብ ቁጥር ፪ የሕግ ክፍል ማስታወቂያ ቁጥር ፬፻፲፱/፲፱፻፷፬ እና ኤጀ ንሲው ያወጣቸው ልዩ ልዩ መመሪያዎች የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች እስካልተቃረኑ እና በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺፫ መሠረት በሚወጡ ደንቦች ወይም መመሪያዎች እስከ ሚተኩ ድረስ ተፈፃሚነታቸው ይቀጥላል::

፺፭. <u>የተሻሩ ሕጎች</u>

፩/ የዚህ አዋጅ አንቀዕ ፺፬/፩/ እና /፪/ እንደተጠበቁ ሆነው የፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፪፻፷፪/፲፱፻፺፬ ተሽሯል።

፪/ ይህን አዋጅ የሚቃረን ማናቸውም ሕግ፣ መመሪያ፣ የአሠራር ልምድ በዚህ አዋጅ ውስጥ የተደነገጉትን ጉዳዮች በሚመለከት ተፈፃሚነት አይኖረውም።

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

3) The Agency may waive the application of some of the provisions of this Proclamation 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 Council of Ministers.

94. Transitory Provisions

1) Government institutions, in accordance with Article 4/2/ Proclamation No.262/2002, shall submit to the Agency's approval their organizational structure and jobs for evaluation and classifications until the Agency 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 Federal Civil Servants Proclamation No.262/2002 until the Agency issues directives concerning them pursuant to Article 22 of this Proclamation.

3) The relevant provisions of Legal Notice No 419 of 1972 Public Service Position Classification and Scale Regulations N0.2 and other directives, in so far as they are consistent with this proclamation, shall remain enforce until replaced by regulations and directives issued in accordance with article 93 of this proclamation.

95. Repealed Laws

1/ Without prcjudice to the provisions of Article 94(1) and (2) of this proclamation, Federal Civil Servants Proclamation No.262/2002 is hereby repealed.

1) No law, directive or practice shall, in so far as it is inconsistent with this Proclamation, have effect in respect of matters provided for in this Proclamation.

፺፮. አዋጁ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ አዋጅ በፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አዲስ አበባ የካቲት ፲፪ ቀን ፲፱፻፺፱ ዓ.ም.

ግርማ ወልደጊዮርጊስ

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ፕሬዚዳንት

96. Effective date

This Proclamation shall come in to force up on Publication in the Federal Negarit Gazeta.

Done at Addis Ababa, this 19th day of February, 2007

GIRMA WOLDEGIORGIS

PRESIDENT OF THE FEDERA DEMOCRATICREPUBLIC OF ETHIOPIA