የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ ኤጀንሲ

የተሻሻለ የዲሲፕሊን እርምጃዎች አፈፃፀም መመሪያ

ቁጥር 444\2013

የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ ኤጀንሲ
የተሻሻለ የዲሲፕሊን እርምጃዎች አፈፃፀም መመሪያ
ቁጥር 444/2013

1. መግቢያ

የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ ኤጀንሲ ሠራተኞች የሥራ ባህል ደንበኛ ተኮር የሆነ አገልግሎት በመስጠት ላይ የተመሰረተ እንዲሆን ለማድረግ፣

ሠራተኛው ሕግና ደንብን ለማስፈፀምና የተሰጠውን ተግባርና ሀፊነት በግልፅነትና በታማኝነት እንዲያከናውን ከሚደረግለት ድጋፍ በተጨማሪ መብትና ግዴታውን ጠንቅቆ ማወቅና የሥነ ምግባር ሕግጋትን ማክበር ያለበት በመሆኑ፤

ሠራተኛው ከደንብና መመሪያ ውጭ ለሚፈፅመው ጥፋት ተጠያቂ መሆኑንና በሚፈፅመው ጥፋት መጠን የሚወሰድበትን የዲሲፕሊን እርምጃ አስቀድሞ እንዲያውቀው ማድረግ አስፈላጊ በመሆኑ፤

ኤጀንሲው ቀደም ሲል ያወጣውን ቁጥር 03/2006 በመተካት ቀጥሎ የተሻሻለውን የዲሲፕሊን አፈፃፀም መመሪያ አውጥቷል።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ «የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ ኤጀንሲ ሠራተኞች የዲሲፕሊን አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር « 444/2013 » ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. ዓ ላ ማ

የዲሲፕሊን ቅጣት ዓላማ የኤጀንሲው ሠራተኛ በፈፀመው የዲሲፕሊን ጉድለት እሱም ሆነ ሌሎች ሠራተኞች በትምህርት ሰጪነቱ ታይቶ ተመሳሳይ ጥፋት እንዳይፈፀም ለመከላከል ነው።

3. ት ር ጓ ሜ

1. «ኤጀንሲ» ማለት የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ጉዳይ ኤጀንሲ ማለት ነው::
2. «የበላይ ኃላፊ» ማለት የኤጀንሲው ዋና ዳይሬክተር እና ምክትል ዋና ዳይሬክተሮች ናቸው::
3. «የዲሲፕሊን ኮሚቴ» ማለት በኤጀንሲው ዋና መ/ቤት፣ በዞንና በካምፕ ደረጃ የሚቋቋምና የዲሲፕሊን ጉዳዮችን አጣርቶ የሚወስን ወይም ሃሳብ የሚያቀርብ ኮሚቴ ነው::
4. «የዲሲፕሊን እርምጃ» ማለት የኤጀንሲው ሠራተኛ ለሚያጠፉቸው ጥፋቶች የሚወሰድበት ተመጣጣኝ ቅጣት ነው::
5. «የሥራ ኃላፊ» ማለት የሥራ ክፍሉ አስተባባሪ፣ መሪና ተጠሪ ነው::
6. «ከሳሽ» ማለት የስደተኞችና ከስደት ተመላሾች ኤጀንሲ ማለት ነው::
7. «የቅርብ ቤተሰብ » ማለት ባል፣ ሚስት፣ እናት፣አባት፣ እህት፣ ወንድምና ልጆችን ያካትታል።
8. «የዞን አመራር » ማለት የዞን የስደተኞች ማስተባበሪያ ጽ/ቤቱን የስራ ሂደቶች በበላይነት የሚመሩ የማኔጅመንት አባላት እና የዞን ኃላፊ ማለት ነው።
9. «የካምፕ አመራር » ማለት የስደተኞች መጠለያ ጣቢያውን የስራ ሂደቶች በበላይነት የሚመሩ የማኔጅመንት አባላት እና የመጠለያ ጣቢያው ኃላፊ ማለት ነው።
10. «ፆታዊ ትንኮሳ» ማለት በስራ ቦታ የሚፈፀም ሀኖ ከሌላ ወገን ፍላጎት ውጪ የሚቀርብ የወሲብ ሃሳብ ወይም ጥያቄ ወይም ሌላ የወሲብ ተፈጥሮ ያለው የቃል ወይም የአካል ንክኪ ተግባር ነው።
11. «ስልጣንን ያለአግባብ መጠቀም» ማለት ለስራ አገልግሎት የተሰጠን ኃላፊነት ለግል ጥቅም ወይም ለሌላ ለማይገባው አካል ጥቅም ማግኛ እንዲሆን ማድረግ፣ ሰራተኛንም ሆነ ባለጉዳይን ማንገላታት እና ማጉላላት ማለት ነው።
12. «ሠራተኛ» ማለት የበላይ ኃላፊን ሳይጨምር የተቋሙ ቋሚ ሠራተኛ ማለት ነው።
13. በዚህ መመሪያ በወንድ ፆታ የተገለጸው ሴቶችንም ይጨምራል።

4. የተፈጻሚነት ወሰን ይህ መመሪያ በኤጀንሲው መላው ቋሚ እና ኮንትራት ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል።

ክፍል ሁለት

የዲሲፕሊን ኮሚቴ ስለማቋቋምና የዲሲፕሊን እርምጃ አፈፃፀም

5. ስለማቋቋም

1. ኤጀንሲው በዚህ መመሪያ መሰረት መደበኛ የዲሲፕሊን ምርመራ የሚያካሂድና የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ ወይም ራሱ ውሳኔ የሚሰጥ ከሠራተኛው በሚመረጡ ተወካዮች፣ ከኤጀንሲው ከተለያዩ የሥራ ክፍሎች የሚወከሉ በዋናው መ/ቤት፣ በዞኖችና በካምፖች የዲሲፕሊን ኮሚቴዎችን ያቋቁማል፡፡

6. የኮሚቴ አባላት አሰያየም

1. የዲሲፕሊን ኮሚቴ፣ ሰብሳቢ፣ ሶስት አባላትና አንድ ፀሐፊ በድምሩ አምስት አባላት ያሉት ሲሆን ሶስቱ በማኔጅመንት የሚሰየሙ ሁለቱ ደግሞ በሠረተኛው የሚመረጡ ይሆናል፡፡
2. ሰብሳቢው በኤጀንሲው የሚሰየም ሲሆን፣በዋናው መስሪያ ቤት የሰው ኃይል አስተዳደር ስራን የሚሰራ ቡድን መሪ፣ በዞን እና በካምፕ የሰው ኃይል አስተዳደር ስራን የሚሰራ ኃላፊ የኮሚቴው ፀሐፊ እንዲሁም ሁለት በሠራተኛው የሚመረጡ የኮሚቴው ቋሚ አባላት ይሆናል፡፡
3. የኮሚቴ አባላት ስብጥር ፆታዊ ተዋጽኦን የጠበቀ ይሆናል፡፡
4. የዲሲፕሊን ኮሚቴ ገለልተኛ ሆኖ ይሰራል፡፡

7. የአባልነት መመዘኛ

ማንኛውም የኮሚቴ አባል ፤

ሀ/ በመልካም ሥነ ምግባሩና በሥራ አፈፃፀሙ የተመሰገነ፤

ለ/ ባለፉት ሁለት ዓመታት ውስጥ በዲሲፕሊን ጉድለት ያልተቀጣ፤

ሐ/ በኤጀንሲው ውስጥ ዘጠኝ ወርና ከዚያ በላይ አገልግሎት ያለው መሆን አለበት፤

8. የአገልግሎት ዘመን

የኮሚቴው አባላት የአገልግሎት ዘመን ሁለት ዓመት ይሆናል፤ ሆኖም የአገልግሎት ዘመናቸውን የጨረሱ የቡድኑ አባላት እንደገና ሊመደቡ ወይም ሊመረጡ ይችላሉ።

9. የኮሚቴው ስብሰባ ጊዜ፣ ምልዓተ ጉባዔና የውሳኔ አሰጣጥ

1. የዲሲፕሊን ኮሚቴው ለሥራው ባስፈለገ በማናቸውም ጊዜ ሊሰበሰብ ይችላል።
2. በኮሚቴው ስብሰባ ላይ ሰብሳቢውና ሌሎች ሁለት አባላት ከተገኙ ምልዓተ ጉባዔ ይሆናል።
3. ኮሚቴው የሚያቀርበው የውሳኔ ሃሳብ የሚያልፈው በድምፅ ብልጫ ይሆናል። ድምፅ እኩል በእኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው ያለበት ወገን ያቀረበው ሃሳብ ያልፋል። በሃሳብ የተለየው አባል የተለየበትን ምክንያት በግልፅ ማስፈር አለበት።

10. ከአባልነት ስለመሰረዝና ስለመነሳት

1. ማንኛውም የኮሚቴ አባል ክስ ከቀረበበት ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም በፌደራሉ የቤተሰብ ሕግ መሰረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው መሆኑ ሲረጋገጥ ለዚያ ጉዳይ ብቻ ከስብሰባው እንዲነሳ ይደረጋል።
2. ማንኛውም የኮሚቴ አባል፡

ሀ/ በኮሚቴው በመታየት ላይ ያለውን ጉዳይ በሚመለከት ምስጢር ያባከነ፣

ለ/ የኮሚቴውን ሥራ በማናቸውም አኳኋን ያደናቀፈ እንደሆነ ከአባልነት ሊሰረዝ

እና ጉዳዩም በዲሲፕሊን ሊታይ ይችላል፤

ሐ/ በዚህ መመሪያ አንቀፅ 7 «ሀ» እና «ለ» የተመለከቱትን መመዘኛዎች ያጓደለ እንደሆነ፤

11. የዲሲፕሊን ጥፋቶች ስለሚያስከትሉት የቅጣት ዓይነት፣

11.1 የዲሲፕሊን ጉድለት የፈፀመ የኤጀንሲው ሠራተኛ እንደጥፋቱ ክብደት ከሚከተሉት ቅጣቶች አንዱ ሊወሰንበት ይችላል፣

ሀ / የቃል መስጠንቀቂያ

ለ / የመጀመሪያ ደረጃ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ

ሐ / የመጨረሻ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ

መ / ከ15 ቀን እስከ አንድ /1/ ወር ደመወዝ መቀጫ ፣

ሠ / እስከ ሶስት ወር የሚደርስ የደመወዝ መቀጮ፣

ረ / እስከ ሁለት ዓመት ድረስ ለሚደርስ ጊዜ ከስራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ መድረግ፣

ሸ / ከስራ ማሰናበት፣

11.2 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ አንድ /ሀ እና ለ /የተዘረዘሩት ቀላል የዲሲፕሊን ጥፋቶች ተብለው ይመደባሉ::

11.3 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ አንድ ከ «ሐ» እስከ «ሸ»የተዘረዘሩት ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋቶች ተብለው ይመደባሉ::

11.4 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ አንድ /ረ / መሰረት ከስራና ደረጃና ደመወዝ ዝቅ በማድረግ የተቀጣ የኤጀንሲው ሠራተኛ የቅጣት ጊዜውን ሲያጠናቅቅ፣

ሀ / ከመቀጣቱ በፊት ይዞት ከነበረ የስራ መደብ እና ደረጃ ተመሳሳይ ክፍት የሥራ መደብ ካለ ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት ተመድቦ እንዲሰራ ይደረጋል::

ለ / ከመቀጣቱ በፊት ይዞት ከነበረ የስራ መደብ እና ደረጃ ጋር ተመሳሳይ የሆነ የሥራ መደብ ካልተገኘ ክፍት የስራ መደብ በተገኘበት ጊዜ ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት ስነስርዓት በስራ መደቡ እንዲመደብ ይደረጋል ::

12. የቀላል የዲሲፕሊን ጥፋቶች አይነት

1. በተደጋጋሚ በስራ ሰዓት በስራ ላይ አለመገኘት ማርፈድ ወይም ቀሪ መሆን፣

2. በቅርብ ኃላፊ ፈቃድ ሳያገኙ ከሶስት ቀን ላልበለጠ ቀሪ መሆን ወይም በዚህ መመሪያ 12.1 ከተመለከተው ውጭ ወይም ዝቅ ባለ ሁኔታ ቀሪ መሆን ወይም ማርፈድ፣

3. ለግል ወይም ለሌላ ወገን ጥቅም ለማስገኘት ሳይሆን በቸልተኛነት በንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ፣

4. ጉዳት ለማድረስ ታስቦ ሳይሆን በንዝህላልነት በተመደቡበት ቦታ ስራን በሰዓቱ አለማከናወን ወይም ሲፈለጉ በስራ ቦታ ወዲያውኑ አለመገኘት፣ ለተገልጋዮች ቅንና ፈጣን አገልግሎት አለመስጠት፣

5. ይህንና ይህን የመሰሉ ጥፋቶች በቀላል የዲሲፕሊን ጥፋቶች ይታያሉ፣

13. የከባድ ጥፋቶች ዓይነት

1. በመለገም ወይም ሆን ብሎ የአሰራር ሥነስርዓት ወይም የመስሪያ ቤቱን መመሪያ ባለመከተል የተፈፀመ ተግባር በስራ ላይ በደል ማድረስ፣
2. በስልጣን ያለአግባብ መጠቀም፣
3. ያለፈቃድ ወይም ያለበቂና ተቀባይነት በሌለው ምክንያት ከ 07 ቀናት በላይ ከሥራው ቀሪ የሆነ፤
4. እያወቀ ወይም በሚያስነቅፍ ቸልተኝነት በተቋሙ ሃብትና ንብረት ላይ ጉዳት ያደረሰ፤
5. የተቋሙን ንብረት ሃብት ለራሱ ጥቅም ማግኛ ወይም ለሌሎች ጥቅም ማስገኛ አውሎ የተገኘ፤
6. በሥራ ቦታው ወይም በመ/ቤቱ ግቢ ውስጥ ሁከትና ግጭት እንዲፈጠር ያደረገ ወይም የደበደበና ለድብደባ የተጋበዘ፤
7. የተቋሙን ወይም ከተቋሙ ጋር የሥራ ግንኙነት ያላቸውን ከፍሎች ንብረት የሰረቀ፣ ለሥራ የተረከበውን ንብረት እምነት በማጉደል ወይም በማጭበርበር ዘዴ የወሰደ፤
8. ሐሰተኛና የተጭበረበረ ሰነድን ለራሱ ወይም ለሌላ ጥቅም ያዋለ፣ ሐሰተኛ ሰነድ ፈጥሮ ያቀረበ፤ ሀሰተኛ የትምህርትና የስራ ልምድ ማስረጃ እንዲሁም ሌሎችንም ሀሰተኛ ሰነዶች ያቀረበ እንደሆነ፣
9. በስራው ምክንያት መደለያ የተቀበለ፣ ለመቀበል የተስማማ ወይም የተስፋ ቃል የተቀበለ እንደሆነ፣
10. በልማዳዊ ስካር ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሱስ በመመረዝ ስራን መበደል፤
11. ባለጉዳዮችን ሆን ብሎ ማጉላላት፣ የአገልግሎት ተቀባዮችን መብትና ክብር መንካት፣ ማጎሳቆል፤
12. ሥራው ከራሱ ወይም ከቤተሰቡ ጥቅም ጋር የሚጋጭ ሆኖ ባገኘ ጊዜ ይህንኑ

    ለሚመለከተው ኃላፊ አለማሳወቅ፤

13. በስራ አጋጣሚ ያወቁትን የኤጀንሲውን ሚስጥር በኃላፊ ሳይፈቀድ ለማይመለከተው አካል አሳልፎ መስጠት፣
14. በስራ ቦታ በሠራተኛም ሆነ በተገልጋዮች ላይ ፆታዊ ጥቃት ሙከራ ማድረግ፣ መፈፀም፣

15. የመስሪያ ቤቱንና የሰራተኞችን መልካም ስምና ዝና ሊያጎድፉ የሚችሉ በሶሻል ሚድያና ሌሎች የመገናኛ ዘዴዎች በመጠቀም ማሰራጨት፣
16. በብሔር፣ በዘር፣ በኃይማኖት፣ በፆታ፣ በፖለቲካ አመለካከት፣አድሎ መፈፀምንና ማጥላላት፣
17. የመንገድ ስነስርዓት ደንብን በመተላለፍ በኤጀንሲው ተሽከርካሪ ስምሪት ወይም በተሽከርካሪው በመገልገል ላይ ባሉ ሰራተኞች ስራ ላይ መሰናክል መፍጠርና ማጉላላት፣
18. የኤጀንሲውን ተሽከርካሪ ባልታደሰ የመንጃ ፈቃድ ወይም ተሽከርካሪውን ለማሽከርከር ባልተፈቀደ የመንጃ ፈቃድ በማሽከርከር በደረሰ ጉዳት የኤጀንሲው ተሽከርካሪ ባደረሰው ወይም በደረሰበት ጉዳት የመድህን ሽፋን እንዳያኝ ማድረግ፣
19. ከላይ በከባድ ጥፋቶች የተዘረዘሩትን ጥፋቶች ለመፈፀም ሙከራ ማድረግና ለተፈፀሙ የዲሲፕሊን ግድለቶች ተባባሪ ሆኖ መገኘት፣
20. በዚህ አንቀጽ ከተዘረዘሩት ጋር ተመሳሳይ ክብደት ያላቸው ሌሎች ጥፋቶች ተፈፃሚነት አላቸው።

14. በከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ስለሚሰጥ ውሳኔ

የዲሲፕሊን ኮሚቴው ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ክስ ቀርቦለት ጉዳዩን ከመረመረ በኋላ ጥፋት መፈፀሙን ያረጋገጠ እንደሆነ የሚቀርበው የቅጣት የውሳኔ ሀሳብ ከዚህ ገጽ ቀጥሎ ባለው ሰንጠረዥ ላይ በተቀመጠው አይነት ይሆናል

ተጠቃሽ	የጥፋት ዓይነት	የቅጣት ደረጃ		
		ለመጀመሪያ ጥፋት	ለሁለተኛ ጥፋት	ለሶስተኛ ጥፋት፦
1	በመለገገም ወይም ሆን ብሎ የአሰራር ስነስርዓት ወይም የመስሪያ ቤቱን መመሪያ ባለመከተል በተፈጸመ ተግባር በስራ ላይ በደል ማድረስ	የአንድ ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ	እስከ ሶስት ወር የሚደርስ የደመወዝ መቀጮ	ድርጊቱ ለሶስተኛ ጊዜ ከተደገመ ከስራ ማሰናበት
2	በስልጣን ያለ አግባብ መጠ ቀም	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	ከስራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ	ከስራ ማሰናበት
3	ከ 07 ቀናት በላይ ያለፈቃድ ወይም ያለበቂ ምክንያት ቀሪ መሆን	የመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	ከ15 ቀን እስከ አንድ /1/ ወር ደመወዝ መቀጫ	ከስራ ማሰናበት
4	በተቋሙ ሃብትና ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ	የመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	እስከ ሶስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ	ከስራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ ጥፋቱ ከተደጋገመ ከሥራ ማሰናበት
5	የኤጀንሲን ንብረት እና ሃብት ለራስ ጥቅም ማግኛ ወይም ለሌሎች መጠቀሚያ ማድረግ	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	እስከ ሶስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣	ከስራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ ጥፋቱ ከተደጋገመ ከሥራ ማሰናበት
6	በሥራ ቦታው ወይም በመ/ቤቱ ግቢ ውስጥ ሁከትና ግጭት እንዲፈጠር ያደረገ ወይም የደበደበና ለድብደባ የተጋበዘ፣	ድርጊቱ የተፈፀመው በአጋጣሚ ከሆነ የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ ሆን ተብሎ የተፈፀመ ከሆነ የሶስት ወር ደመወዝ መቀጮ	እስከ ሶስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ ታስቦበት የተፈፀመ ከሆነ ክስራ ማሰናበት	ነገር ግን ድርጊቱ ለሶስተኛ ጊዜ ከተደገመ ከስራ ማሰናበት
7	ስርቆት፣ ማጭበርበር እምነት ማጉደል	ከሥራ ማሰናበት		
8	ሐሰተኛና የተጭበረበረ ሰነድ ማቅረብ	ከሥራ ማሰናበት		
9	በስራው ምክንያት መደለያ የተቀበለ፣ ለመቀበል የተስማማ ወይም የተስፋ ቃል የተቀበለ	ከሥራ ማሰናበት		
10	በልማዳዊ ስካር ወይም አደንዛዥ ዕፅ ሱስ በመመረዝ ሥራን መበደል፣	የመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	ድርጊቱ ከተደጋገመ ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ የማይታረም ከሆነ ከስራ ማሰናበት
11	ባለጉዳዮች ሆን ብሎ ማጉላላት፣ የአገልግሎት ተቀባዮችን መብትና ክብር	የመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጮ	ድርጊቱ ከተደጋገመ ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ የማይታረም ከሆነ ከስራ ማሰናበት

	መንካት፤			
12	ከራስ ወይም ከቤተሰብ ጥቅም ጋር ሊጋጭ የሚችል የኤጀንሲውን ሥራ ለሚመለከተው ኃላፊ ሳያሳውቁ መሥራት፣	ይመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጮ	ከደመወዝና የስራ ደረጃ ዝቅ ማድረግ የማይታረም ከሆነ ክስራ ማሰናበት
13	በስራ አጋጣሚ ያወቁትን የኤጀንሲውን ሚስጥር በኢንፎርሜሽን ወይም በሰነድ ደረጃ ለማይመለከተው አካል አሳልፎ መስጠት፤	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድርግ	ድርጊቱ ለሶስተኛ ጊዜ ከተፈፀመ ከስራ ይሰናበታል
14	በዘር ፣በኃይማኖት፣በፆታ፣ በፖለቲካ አመለካከት አድሎ መፈፀምና ማጥላላት	የመጨረሻ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	ድርጊቱ ለሶስተኛ ጊዜ ከተደገመ ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ የማይታረም ከሆነ ከስራ ማሰናበት
15	የመስሪያ ቤቱን እና የሠራተኞችን መልካም ስምና ዝና ሊያጎድፍ የሚችል በሶሻል መድያና በሌሎች የመገናኛ ዘዴዎች በመጠቀም ስም መጥፋት	የመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	ድርጊቱ ለሶስተኛ ጊዜ ከተደጋገመ ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ የማይታረም ከሆነ ከስራ ማሰናበት
16	በሥራ ቦታ ፆታዊ ጥቃት ሙከራ ማድረግ፣ መፈፀም፤	ከሥራ ማሰናበት		
17	የመንገድ ስነስርዓት ደንብን በመተላለፍ በኤጀንሲው ተሽከርካሪ ስምሪት ወይም በተሽከርካሪው በመገልገል ላይ ባሉ ሰራተኞች ስራ ላይ መሰናክል መፍጠርና ማጉላላት	የአንድ ወር ደመወዝ መቀጫ	ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድርግ	ከሥራ ማሰናበት
18	የኤጀንሲውን ተሽከርካሪ ባልታደሰ የመንጃ ፈቃድ ወይም ተሽከርካሪውን ለማሽከርከር ባልተፈቀደ የመንጃ ፈቃድ በማሽከርከር በደረሰ ጉዳት የኤጀንሲው ተሽከርካሪ ባደረሰው ወይም በደረሰበት ጉዳት የመድህን ሽፋን እንዳያኝ ማድረግ	ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድርግ	ከሥራ ማሰናበት	
19	በከባድ ጥፋቶች የተዘረዘሩትን ጥፋቶች ለመፈፀም ሙከራ ማድረግና ለተፈፀሙ የዲሲፕሊን ግድለቶች ተባባሪ ሆኖ መገኘት	የመጨረሻ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ	እስከ ሶስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣	ከሥራ ማሰናበት

ማሳሰቢያ

በዚህ የዲሲፕሊን አፈጻፀም መመሪያ የሚወሰድ እርምጃ ከህግ ተጠያቂነት አያስቀርም።

15. ስለ ይርጋ ጊዜ

1. ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመስሪያ ቤቱ ሠራተኛ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት በዲሲፕሊን ተጠያቂ አይሆንም። ሆኖም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃ ያልወሰደው የስራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል።
2. በወንጀል ጭምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትለው ጥፋት የፈፀመ የመስሪያ ቤቱ ሠራተኛ የወንጀሉን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተቀመጠው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፣
3. በወንጀል የማያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመስሪያ ቤቱ ሠራተኛ የደንብ መተላለፍ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተደነገገው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም።
4. በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ 2 እና 3 የተደነገጉት የዲሲፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት ቢኖሩም የዲሲፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የስራ ኃላፊ በአንድ ዓመት ውስጥ ክሱን ካላቀረበ በዲሲፕሊን ተጠያቂ ይሆናል።
5. ማነኛውም የመስሪያ ቤቱ ሠራተኛ ከገንዘብ ጋር የተየያዙ መብቶችን ለሚመለከተው አካል በስድስት ወር ውስጥ ካላቀረበ በይርጋ ይታገዳል።

16. **የዲሲፕሊን ቅጣት ውሳኔ በሪከርድነት የሚቆይበት ጊዜ፣**

1. ቀላል የዲሲፕሊን ጥፋት ፈፅሞ ውሳኔ የተሰጠበት ሠራተኛ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለሁለት አመት፤
2. ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ፈፅሞ ውሳኔ የተሰጠበት ሠራተኛ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአምስት ዓመት ሊቆይና ሊጠቀስበት ይችላል።

17. **በቀላል የዲሲፕሊን ጥፋት ስለሚሰጥ ውሳኔ**

የኤጀንሲው ሠራተኛ ቀላል የዲሲፕሊን ጥፋት የፈፀመ እንደሆነ እንደጥፋቱ ክብደት የሥራው ሂደት ባለቤት በስሩ በሚገኝና ቀላል የዲሲፕሊን ጥፋት ተብለው በአንቀፅ 11 ከፊደል ሀ እስከ ለ ከተመለከቱት ውሳኔዎች አንዱን ሊሰጥ ይችላል።

18. ከሥራ ስለማገድና ማሰናበት

ሀ/ አንድን ሰራተኛ የጠፋው ጥፋት ከባድና ከስራ ሊያሰናብተው ይችላል ተብሎ የሚታመን ከሆነ የካምፕ ሠረተኞችን የካምፕ አመራሩ፤የካምፕ አመራሮችና የዞን ሠራተኞችን የዞን አመራሩ፣ የዞን አመራሩን የዋናው መስሪያ ቤት አመራር ጉዳዩ በዲሲፕሊን ታይቶ ውሳኔ እስኪሰጥበት ድረስ ከሁለት ወር ላልበለጠ ጊዜ ከደመወዝና ከስራ ሊያግድ ይችላል፣

ለ /ማንኛውም የኤጀንሲው ሠራተኛ ከሥራ ሲታገድ የታገደበት ምክንያት በጽሁፍ ይገለፅለታል። የሠራተኛው አድራሻ ባለመታወቁ ወይም በሌላ ምክንያት የማገጃውን ትዕዛዝ ለሠራተኛው ለራሱ መስጠት ካልተቻለ ትዕዛዙ በኤጀንሲው የማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ እና ሠራተኛው በሚሰራበት የሥራ ቦታ ተለጥፎ ለአስር የሥራ ቀናት እንዲቆይ ይደረጋል።

ሐ/ ሠራተኛ ከስራ አግዶ ማቆየት የሚቻለው

1. ከተጠረጠረበት ጉዳይ ጋር አግባብነት ያላቸውን ማስረጃዎች ማበላሸት፣ መደበቅ ወይም በማጥፋት ምርመራውን ያሰናክላል፣
2. በመንግስት ንብረት ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያደርሳል፣
3. ከተከሰሰበት ጥፋት ክብደት አንጻር የሌሎችን ሠራተኞች ሞራል የሚነካ ወይም ተገልጋዩ በመስሪያ ቤቱ ያለውን አመኔታ ያዛባል፣
4. ተፈፀመ የሚባለው ጥፋት ከስራ ያሰናብታል ተብሎ ሲገመት ነው።

መ/ በዚህ አንቀጽ ሀ እና ለ መሰረት አንድ ሠራተኛ ከስራና ደመወዝ ታግዶ የሚቆየው ከሁለት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ይሆናል።

ሠ/ የኤጀንሲው ሠራተኛ በተከሰሰበት ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት ሳይከፈለው የቀረው ደመወዙ ያለወለድ ይከፈለዋል።

ረ/ የሠራተኛው መታገድ ከእግዱ ጋር ያልተያያዙ መብቶችንና ግዴታዎችን ተፈፃሚነት አያስቀርም።

ሸ/ በሁለት ወር ውስጥ ውሳኔ ካልተሰጠበት ሠራተኛው ጥቅማጥቅሙ ተጠብቆለት ወደ ስራው ተመልሶ ክሱ እየታየ ይቀጥላል፣

ቀ/ የዲሲፕሊን ኮሚቴው የቀረበለትን የዲሲፕሊን ክስ ሲመረምር ተከሳሹ ከሥራ መሰናበት ያለበት ነው ብሎ የሚያምን ከሆነ ይህንኑ በመግለፅ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ አለበት።

በ/ ማንኛውም የኤጀንሲው ሠራተኛ ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት በመፈፀሙ ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ውሳኔ መስጠት የሚችሉት በካምፕና በዞን ላሉ ሰራተኞች የዞን አስተባባሪዎች፣ ለዋናው መስሪያ ቤት ሠራተኞች፣ ለካምፕና ዞን አመራሮች የኤጀንሲው ዋና ዳይሬክተር ብቻ ናቸው:: የዋና ዳይሬክተሩ ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል::

ተ/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ በ መሰረት በዞን ማስተባበሪያ ኃላፊ ከስራ የተሰናበተ ሰራተኛ በአንቀጽ 32 መሰረት ይግባኝ መጠየቅ ይችላል።

19. የዲሲፕሊን ምርመራ

ሀ. ማንኛውም የኤጀንሲው ሠራተኛ በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 12 ውስጥ የተመለከቱትን የሚያስቀጣ ቀላል የዲሲፕሊን ጥፋቶች የፈፀመ እንደሆነና እርምጃውን የሚወስደው የሥራ ኃላፊ አስፈላጊ ሆኖ ካገኘው ጥፋቱን የሚያጣሩ አንድ ወይም ከአንድ በላይ ሠራተኞች ሊመድብ ይችላል::

ለ. በማንኛውም ጥፋት የተከሰሰ የኤጀንሲው ሠራተኛ ለቀረበለት ክስ በጽሁፍ መልስ እንዲሰጥ ኮሚቴው የክሱን ፅሁፍ ይልክለታል::

ሐ. በማንኛውም ጥፋት የተከሰሰ ሠራተኛ ጥፋቱን አምኖ መልስ የሰጠ እንደሆነ የዲሲፕሊን ኮሚቴ በዚሁ ላይ ተመስርቶ ሠራተኛው ከሥራ እንዲሰናበት የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ወይም ከሥራ ማሰናበትን ሳይጨምር ማናቸውንም የዲሲፕሊን ውሳኔ መስጠት ይችላል::

መ. ሠራተኛው የቀረበበትን ክስ በመካድ መልስ የሰጠ እንደሆነ አግባብ ያላቸውን ማስረጃዎች ከመረመረ በኋላ የዲሲፕሊን ኮሚቴ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል ወይም ውሳኔ ይሰጣል።

20.የክስ ማመልከቻ

1. የዲሲፕሊን ክስ ፅሁፍ የመ/ቤቱ ተወካይ የፈረመበትና የኤጀንሲው ማህተም የተደረገበት ሆኖ የሚከተሉትን መያዝ አለበት፤

ሀ/ የተከሳሹን ስም፤

ለ/ የጥፋቱን ዝርዝር፤

ሐ/ ጥፋቱ የተፈፀመበትን ጊዜና ቦታ

መ/ የተጣሰውን የሕግ ድንጋጌ፣ እና

ሠ/ የማስረጃዎች ዝርዝር

2. ሠራተኛው ከአንድ በላይ በሆነ ጥፋት የተከሰሰ ከሆነ እያንዳንዱ ጥፋት ተለይቶ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 19.1 ከሀ እስከ ሠ በተመለከተው መሰረት መገለፅ አለበት።

21. ክስን ስለማሻሻል

1. በዲሲፕሊን ክስ ፅሁፍ ውስጥ የተገለፀውን የጥፋት ዝርዝር በሚመለከት መሰረታዊ በሆኑ ነጥቦች ላይ ስህተት ወይም ግድፈት መኖሩ ሲታወቅ የውሳኔ ሃሳብ ከመቅረቡ ወይም ውሳኔ ከመሰጠቱ በፊት በማናቸውም ጊዜ ክሱን ማሻሻል ይቻላል።

2. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ /20.1/ መሰረት ከሳሹ የዲሲፕሊን ክስ ሊያሻሽል የሚችለው በራሱ አነሳሽነት ወይም ክሱን በሚያጣራው የዲሲፕሊን ኮሚቴ ጥያቄ መሰረት ነው።

22. ክስ የሚቋረጥበት ሁኔታ

1. የዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት የኤጀንሲው ሠራተኛ በማናቸውም ምክንያት አገልግሎቱ የተቋረጠ እንደሆነ የዲሲፕሊን ክሱ መታየቱ ይቆማል። ሆኖም ግን በወንጀል ነክ ጉዳይ ክሱ በመደበኛ ፍ/ቤት ይቀጥላል።
2. ከባድ የዲሲፕሊን ፈጽሞ ከስራ በመልቀቁ ምክንያት ክሱ የተቋረጠ ሠራተኛ በሌላ ማነኛውም የመንግስት ተቋም ስራ ከጀመረ ክሱ እንዲቀጥል ይደረጋል።

23. ክሱን ስለማሳወቅ

1. የዲሲፕሊን ኮሚቴ ክስ የቀረበበት ሠራተኛ መልሱን ይዞ እንዲቀርብ የክሱን ፅሁፍና ማስረጃዎች ቅጅ አያይዞ የክስ ማስታወቂያ እንዲደርሰው ይደረጋል።

2. የክስ ማስታወቂያው ክሱ የሚሰማበትን ቦታ፣ ቀንና ሰዓት የሚገልፅ ሆኖ ክሱ ከሚሰማበት ቀን ቢያንስ ከ10 ቀናት በፊት ለተከሳሹ መድረስ አለበት።

3. ሠራተኛው ሊገኝ ባለመቻሉ ወይም ለመቀበል ፈቃደኛ ባለመሆኑ የክስ ማስታወቂያውን ለመስጠት ያልቻለ እንደሆነ በኤጀንሲው የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ተለጥፎ ለ15 ቀናት እንዲቆይ ይደረጋል።

4. ትከሳሽ በ15 ተከታታይ ቀናት ውስጥ ካልቀረበ ክሱ በሌለበት እንዲቀጥል ይደረጋል።

24. የመጀመሪያ ደረጃ የክስ መቃወሚያ

1. በዚህ መመሪያ አንቀፅ 23 መሰረት የክስ ፅሁፍ የደረሰው ተከሳሽ፣

ሀ/ ክሱ አግባብነት ባለው ሕግ መሰረት በይርጋ የታገደ ከሆነ ወይም፣

ለ/ ተፈፀመ የተባለው ድርጊት በዲሲፕሊን ሊያስከስስ የማይችል ከሆነ፣ ወይም

ሐ/ በተከሰሰበት ጉዳይ ላይ ቀደም ሲል ውሳኔ የተሰጠበት ከሆነ፣ ክሱ ሊታይ አይገባውም በማለት መቃወሚያ ሊያቀርብ ይችላል፡፡

25. ብ ይ ን

የዲሲፕሊን ኮሚቴው፡

ሀ/ መቃወሚያውን የተቀበለው እንደሆነ ክሱ እንዲዘጋ ብይን ሰጥቶ ተከሳሹን በነፃ ያሰናብታል፣ ወይም

ለ/ መቃወሚያውን ያልተቀበለው ከሆነ ተከሳሽ ለቀረበበት ክስ መልስ እንዲሰጥ ያዘዋል፡፡

26. የክስ መልስ

1. *የዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት የኤጀንሲው ሠራተኛ ክሱን የሚያምን ወይም የሚክድ ከሆነ ይህንኑ በዝርዝር በመግለፅ መልሱን በፅሁፍ ያቀርባል፡፡*
2. *የክስ መልስ ተከሳሹ ወይም ሕጋዊ ወኪሉ የፈረመበት ሆኖ፣*

   ሀ/ በክሱ ስለተገለፀው እያንዳንዱ ድርጊት ወይም ጥፋት የተሰጠውን መልስ፣ እና

   ለ/ ተከሳሹ እንዲታይለት የሚፈልጋቸውን የመከላከያ ማስረጃዎች ዝርዝር መያዝ አለበት፡፡
3. *ተከሳሽ ከዘረዘራቸው የመከላከያ ማስረጃዎች መካከል በእጅ የሚገኙትን የፅሁፍ ማስረጃዎች ቅጂ አያይዞ ማቅረብና የዲሲፕሊን ኮሚቴው እንዲያስቀርብለት የሚጠይቃቸውን ማስረጃዎች ደግሞ በማን እጅ እንደሚገኙ መግለፅ አለበት፡፡*

27. በማመን ወይም በመካድ ስለተሰጠ መልስ

1. *ተከሳሹ ክሱን በማመን መልስ የሰጠ እንደሆነ የዲሲፕሊን ኮሚቴው ተጨማሪ ማጣራት ማድረግ አስፈላጊ ሆኖ ካላገኘው በስተቀር የቀረበውን ክስና የተሰጠውን መልስ በመመርመር የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፣ ወይም እንደሁኔታው በቀጥታ ውሳኔ ይሰጣል፡፡*
2. *ተከሳሽ የጥፋቱን ድርጊት በመካድ መልስ የሰጠ እንደሆነ የዲሲፕሊን ኮሚቴው የከሳሽንና የተከሳሽን ምስክሮች በመስማትና የፅሁፍ ማስረጃዎቻቸውን በመመርመር ክሱን ያጣራል፡፡*

28. ማስረጃ ስለማቅረብ

የዲሲፕሊን ኮሚቴ ተከሳሹ እንዲቀርቡለት የጠየቃቸውን የፅሁፍ ማስረጃዎች ቅጅ የሚመለከተው አካል እንዲያቀርብለት ይጠይቃል፡፡

29. ምስክር ስለመጥራት

1. የከሳሽና የተከሳሽ ምስክሮች ቀርበው የምስክርነት ቃላቸውን እንዲሰጡ ኮሚቴው መጥሪያ እንዲደርሳቸው ያደርጋል፡፡
2. በአንድ ወይም በተያያዙ ጭብጦች ላይ ቃላቸውን የሚሰጡ ምስክሮች በአንድ ጊዜ ተጠርተው ተራ በተራ እየቀረቡ እንዲሰሙ ይደረጋል፡፡
3. የዲሲፕሊን ኮሚቴው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በራሱ አነሳሽነት ተጨማሪ ምስክሮች ቀርበው የምስክርነት ቃላቸውን እንዲሰጡ ሊያደርግ ይችላል፡፡

30. ምስክር ስለመስማት

1. የዲሲፕሊን ኮሚቴ ምስክሮችን የሚሰማው ተከሳሹና ከሳሹ በተገኙበት ይሆናል፡፡
2. የዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 29.1 ቢኖርም፤

   ሀ/ የከሳሽ ምስክሮች በሚሰሙበት ጊዜ ተከሳሹ እንዲገኝ ተነግሮት በቀጠሮው ቀን ሳይቀርብ የቀረ እንደሆነ፣ ወይም

   ለ/ የተከሳሽ መከላከያ ምስክሮች በሚሰሙበት ጊዜ ከሳሹ እንዲገኝ ተነግሮት በቀጠ ሮው ቀን ሳይቀርብ የቀረ እንደሆነ፣ ምስክሮቹ ሌላው ተከራካሪ ወገን በሌለበት ሊሰሙ ይችላሉ፡፡
3. የዲሲፕሊን ኮሚቴ ምስክሩ ከክሱ ጋር በተያያዘ ራሱ የሰማውን ወይም ያየውን ወይም የተገነዘበውን እንዲያስረዳ እየጠየቀው የሚሰጠውን መልስ ቃል በቃል ይመዘግባል፡፡
4. የዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀጽ 29.3 ቢኖርም ምስክሩን የጠራው ተከራካሪ ወገን ምስክሩን ተጨማሪ ጥያቄዎች መጠየቅና የሚሰጠው መልስ እንዲመዘገብለት ሊጠይቅ ይችላሉ፡፡
5. ከሳሽ የተከሳሽን መከላከያ ምስክሮችን ተከሳሹ ደግሞ የከሳሽ ምስክሮችን መስቀልኛ ጥያቄ መጠየቅ ይችላሉ፡፡
6. የዲሲፕሊን ኮሚቴ የጠራቸውን ተጨማሪ ምስክሮች ከሳሽና ተከሳሽ ሁለቱም መስቀልኛ ጥያቄ ሊጠይቋቸው ይችላሉ፡፡

7. መስቀልኛ ጥያቄ የሚቀርበው ምስክሩ የሰጠው ትክክለኛ ያልሆነ የምስክርነት ቃል ካለ ይህንኑ ለዲሲፕሊን ኮሚቴ በግልፅ ለማሳየት ነው::

31. የተከሳሽ የመጨረሻ ሃሳብ

የዲሲፕሊን ኮሚቴ ምርመራው ከመጠናቀቁ በፊት ተከሳሹ የመጨረሻ ሃሳቡን ለመስጠ ት እንዲችል ዕድል ይሰጠዋል።

32. የምርመራ ሪፖርት

1. የዲሲፕሊን ኮሚቴ በተቋቋመበት ደረጃ ምርመራውን እንዳጠናቀቀ ጉዳዩን መርምሮ ከሕግ አንፃር እንደሁኔታው የውሳኔ ሃሳብ ለዋና ዳይሬክተሩ ወይም ለዞን ማ/ጽ/ቤት ኃላፊው ወይም ለካምፕ ኃላፊው ያቀርባል ወይም በቀጥታ ውሳኔ ይሰጣል::
2. የምርመራው ውጤት የተከሳሹን ጥፋተኛነት የሚያረጋግጥ ከሆነና ተከሳሹ ከሥራ የሚሰናበት ነው ብሎ የሚያምን ከሆነ የዲሲፕሊን ኮሚቴ የሚያቀርበው የውሳኔ ሃሳብ ሊወሰድበት የሚገባውን የቅጣት እርምጃ ማመልከት አለበት::
3. የዲሲፕሊን ኮሚቴው ሠራተኛው ከሥራ እንዲሰናበት የሚያቀርበው የውሳኔ ሃሳብ፤

   ሀ/ የጥፋቱን ክብደትና ድርጊቱ የተፈፀመበትን ሁኔታ፣

   ለ/ ተከሳሹ ባለፈው የአገልግሎት ዘመኑ ያሳየውን መልካም ሥነምግባርና አጥጋቢ የሥራ ውጤት፣ ወይም

   ሐ/ ቀደም ብሎ የፈፀመው ጥፋትና የተወሰደበት እርምጃ ካለ መግለፅ ይኖርበታል::
4. የምርመራው ውጤት የተከሳሹን ጥፋተኛነት የሚያረጋግጥ ካልሆነ ከክሱ ነፃ መሆኑን የሚገልፅ ማስረጃ እንዲደርሰው ይደረጋል::

33. ይግባኝ ስለማቅረብ

በከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ተከሶ ስንብት የተወሰነበት ሠራተኛ በውሳኔው ቅሬታ ያለው ከሆነ ለዋና ዳይሬክተሩ ይግባኝ ማቅረብ ይችላል።

34. የበላይ ኃላፊ ውሳኔ

1. የኤጀንሲው ዋና ዳይሬክተር በዚህ መመሪያ አንቀፅ 31 እና 32 መሰረት የቀረበለትን ሪፖርት ወይም ይግባኝ ከመረመረ በኋላ የኮሚቴውን የውሳኔ ሃሳብ ለማፅደቅ ወይም በቂ ምክንያት ሲኖረው፡

ሀ/ በኮሚቴው ከቀረበው የውሳኔ ሃሳብ የተለየ ውሳኔ ለመስጠት፣ ወይም

ለ/ ኮሚቴው ጉዳዩን እንደገና እንዲመረምር ለማዘዝ ይችላል።

2. በዋና ዳይሬክተሩ የተሰጠው ውሳኔ እጅግ ቢዘገይ እስከ 10 ቀን ባለው ጊዜ ውስጥ ለሠራተኛው በፅሁፍ መስጠት አለበት። የሠራተኛው አድራሻ ባለመታወቁ ወይም በሌላ ምክንያት ውሳኔውን ለሠራተኛው መስጠት ካልተቻለ በኤጀንሲው የማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ ተለጥፎ ለ10 የሥራ ቀናት ይቆያል።

3. ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ የማድረግ ወይም ከሥራ የማሰናበት ውሳኔ ሲሰጥ የሚመለከታቸው ሁሉ በግልባጭ እንዲያውቁት ይደረጋል።

35. የውሳኔ አፈፃፀም

1. ከደረጃ ዝቅ የማድረግ ወይም ከአንድ ወር የበለጠ የደመወዝ ቅጣት ተግባራዊ የሚሆነው ሠራተኛው ውሳኔውን በዚህ መመሪያ አንቀፅ 33 ንዑስ አንቀፅ 2 መሰረት እንዲያውቀው ከተደረገ ከ 30 ቀናት በኋላ ነው፤ሆኖም ሠራተኛው ይግባኝ ያቀረበ እንደሆነ በይግባኙ ላይ ውሳኔ እስከሚሰጥ ድረስ አፈፃፀሙ ታግዶ ይቆያል።

2. ከሥራ በማሰናበት የሚፈፀም ቅጣት ሠራተኛው ይግባኝ አቅርቦ አፈፃፀሙ እንዲቆም ካላስገደደ በስተቀር ሠራተኛው ውሳኔውን እንዲያውቀው ከተደረገበት ቀን ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል።

ክፍል ሶስት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

36. የተሻሩ መመሪያዎች

የዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድን አስመልክቶ ከዚህ በፊት ኤጀንሲው ሲሰራባቸው የነበሩ መመሪያዎች ሁሉ በዚህ መመሪያ ተተክተዋል፡፡

37. መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ

ይህ የዲሲፕሊን መመሪያ በዋና ዳይሬክተሩ ከተፈረመበት ጊዜ ታህሳስ 24/2012 ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

ከበደ ጫኔ

ዋና ዳይሬክተር