የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETTE

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

ሃያ አራተኛ ዓመት ቁጥር ፲፪
አዲስ አበባ ታህሳስ ፮ ቀን ፪ሺ፲ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

24th Year No.12
ADDIS ABABA, 15th December, 2017.

<u>ማውጫ</u>

አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፷፬/፪ሺ፲ ዓ.ም
የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ …..ገጽ ፱ሺ፱፻፸፱

<u>CONTENT</u>

Proclamation NO.1064/2017
Federal Civil Servants Proclamation …………..page 9979

አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፷፬/፪ሺ፲

<u>የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ</u>

በመንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ የሚካሄደውን የምልመላና መረጣ ሥርዓትን በመሠረታዊነት በመለወጥና በአገር አቀፍ ደረጃ የሙያና የሥራ ብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት በመዘርጋት፣ እንዲሁም የመንግስት ሠራተኛው በዚህ ሥርዓት ውስጥ እንዲያልፍ በማድረግ ብዝሀነትን ያረጋገጠና ሀገሪቱ እያስመዘገበች ያለችውን እድገት ለማስቀጠል የሚያስችል ፐብሊክ ሰርቪስ ለመገንባትና የሲቪል ሰርቪስ ማሻሻያ ፕሮግራም በሰው ሃብት ሥራ አመራር ረገድ ያመጣቸውን ውጤቶች ለማጎልበትና ለማስቀጠል የሚያስችል ህግ ማውጣት በማስፈለጉ፤

በመንግስት መስሪያ ቤቶች ያሉ ሠራተኞችን ወጥነት ባለው መልኩ ለመምራትና እውቀታቸውንና ችሎታቸውን በተገቢው ሁኔታ ለመጠቀም የሚያስችል የአሠራር ሥርዓት መዘርጋት በማስፈለጉ፤

የመንግስት መስሪያ ቤቶች ያሏቸውን ሠራተኞች በማቆየትና አዳዲስ ሰራተኞችን በመሳብ ተወዳዳሪ ለመሆን እንዲችሉ የተሻሻሉ የሥራ ሁኔታዎችን ማመቻቸት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

PROCLAMATION No.1064/2017

<u>FEDERAL CIVIL SERVANTS PROCLAMATION</u>

WHEREAS it has become necessary to promulgate a law that enable the making of fundamental changes in the system of recruitment and selection and the introduction of national system for the certification of professional and occupational competence as well as the subjecting of civil servants to undergo through such process and thereby build a civil service that could guarantee diversity and the sustainability of the country's growth and the enhancement and sustainability of the achievements of the civil service reform program in human resource management;

WHEREAS, it has become necessary to establish a system for adopting uniform administration of civil servants and proper use of their knowledge and skill;

WHEREAS, it has become necessary to improve conditions of work so that government offices could become competitive through retaining their employees and attracting new entrant

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ መንግሥት አንቀጽ ፶፭(፩) መሠረት የሚከተለው ታውጇል፡፡

<u>ክፍል አንድ</u>

<u>ጠቅላላ</u>

፩.<u>አጭር ርዕስ</u>

ይህ አዋጅ “የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፷፬/፪ሺ፲” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

፪.<u>ትርጓሜ</u>

የቃሉ አገባብ የተለየ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ውስጥ፦

፩/ “የመንግሥት ሠራተኛ” ማለት በፌደራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ነው፤ ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፦

ሀ) ሚኒስትር ዴኤታዎችን፣ ምክትል ዋና ዳይሬክተሮችን፣ እንዲሁም በተመሣሣይ ደረጃና ከዚያ በላይ የሆኑ የመንግሥት ተሿሚዎችን፤

ለ) የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤትንና የፌደሬሽን ምክር ቤት አባላትን፤

ሐ) የፌደራል ፍርድ ቤት ዳኞችንና ዓቃቢያነ ሕግን፤

መ) የመከላከያ ሠራዊትና የፌደራል ፖሊስ አባሎችን እንዲሁም በመከላከያ ወይም በፖሊስ ደንብ የሚተዳደሩ ሌሎች ሠራተኞችን፤

ሠ) አግባብ ባለው ሌላ ህግ በዚህ አዋጅ እንዳይሸፈኑ የተደረጉ ሠራተኞችን፤

፪/ “ጊዜያዊ ሠራተኛ” ማለት በመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ የዘላቂነት ባሕርይ በሌለው ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሠራ ሰው ነው፤ ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፦

NOW, THEREFFORE, in accordance with Article 55(1) of the Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, it is hereby proclaimed as follows:

<u>SECTION ONE</u>

<u>GENERAL</u>

1.<u>Short Title</u>

This Proclamation may be cited as the “Federal Civil Servants Proclamation No.1064/2017”.

2.<u>Definition</u>

In this Proclamation, unless the context otherwise requires:

1/ “civil servant” means a person employed by a Federal government institution; provided, however, that it may not include the following:

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

b) members of the House of People’s 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 employee” means a person employed in a government institution for a job which is not permanent in nature or where circumstances so require temporarily assigned to a permanent position; provided, however, that it shall not include the following:

ሀ) በቀን ሂሳብ እየተከፈላቸው የሚሠሩ የቀን ሠራተኞችን፣

ለ) በመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ ለሙያ መልመጃ ወይም ለተግባር ሥልጠና የተመደቡ ሰዎችን፣

ሐ) ከመንግሥት መሥሪያ ቤት ጋር በሚገቡት ውል መሠረት ዋጋ እየተከፈላቸው በራሳቸው የንግድ ሥራ ወይም የሙያ ኃላፊነት የሚሠሩ ሰዎችን፣

መ) ባላቸው ልዩ እውቀትና ችሎታ ምክንያት ከመንግሥት መሥሪያ ቤት ጋር በሚገቡት ውል መሠረት ዋጋ እየተከፈላቸው በትርፍ ጊዜያቸው የሚሠሩ ባለሙያዎችን፣

፫/ “የመንግሥት መሥሪያ ቤት” ማለት ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ከመንግሥት በሚመደብለት በጀት የሚተዳደር የፌደራል የመንግሥት መሥሪያ ቤት ነው፣

፬/ “ሚኒስቴር” ወይም “ሚኒስትር” ማለት እንደ ቅደም ተከተሉ የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ነው፣

፭/ “የበላይ ኃላፊ” ማለት የመንግሥት መሥሪያ ቤትን በበላይነት የሚመራ ወይም ምክትሎቹ ናቸው፣

፮/ “የሥራ መደብ” ማለት በአንድ የመንግስት ሠራተኛ ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ ሥልጣን ባለው አካል የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ናቸው፣

፯/ “የደረጃ ዕድገት” ማለት የመንግሥት ሠራተኛን ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ ማሳደግ ነው፣

፰/ “የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት” ማለት አንድ የመንግስት ሠራተኛ ወይም አዲስ ተቀጣሪ ሰው ስለተመደበበት ወይም ስለሚቀጠርበት የሥራ መደብ ብቁ ስለመሆኑ የሚረጋገጥበት ስርዓት ነው ፡፡

a) persons employed as daily laborers and paid on daily basis;

b) persons assigned in a government institution for apprenticeship or internship;

c) persons who enter into contract with a government institution to work for consideration and on the basis of their own business or professional responsibility;

d) persons who enter into contract with a government institution to work for consideration on part-time basis due to their special knowledge and skills;

3/ “government institution” means any federal government office established as an autonomous entity by a proclamation or regulations and financed by government budget;

4/ “Ministry” or “Minister” means the Public Service and Human Resource Development Ministry or Minister, respectively;

5/ “head of government institution” means a government official who directs the institution and include his deputies;

6/ “position” means a set of duties and responsibilities assigned by a competent authority to be performed full time by an individual civil servant;

7/ “promotion” means assigning a civil servant to a higher grade;

8/ “Competence certification system” means a system to certify the elgibility of the civil servant or new candidate in his respective position;

፱/ “ደመወዝ” ማለት በአንድ የሥራ ደረጃ ለተመደቡ ሥራዎች የተወሰነ መነሻ ክፍያ ወይም የእርከን ክፍያ ነው፤

፲/ “የሥራ ሁኔታ” ማለት በመንግሥት መሥሪያ ቤት እና በመንግሥት ሠራተኞች መካከል ያለ ጠቅላላ የሥራ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ልዩ ልዩ ፈቃዶችን፣ የሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነትን፣ የሠራተኞች የሥራ ስንብት ሁኔታና ክፍያ፣ የዲሲፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶችን እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል፤

፲፩/ “ድልድል” ማለት አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ወይም ከፍ ባለ ደረጃና ደመወዝ ወይም በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ ደረጃ መድቦ ማሠራት ነው፤

፲፪/ "የዲሲፕሊን እርምጃ" ማለት ማንኛውም የመንግስት ሠራተኛ ይህንን አዋጅ ወይም አዋጁን ለማስፈፀም የሚወጡ ደንቦችና መመሪያዎችን ወይም የሥነ-ምግባር ደንብ በመተላለፍ ለሚያደርሰው ጥፋት የሚወሰንበት ቅጣት ነው፤

፲፫/ “ጾታዊ ትንኮሳ” ማለት በሥራ ቦታ የሚፈጸም ሆኖ ከሌላው ወገን ፈቃድ ውጪ የሚቀርብ የወሲብ ሃሳብ ወይም ጥያቄ ወይም ሌላ ወሲባዊ ተፈጥሮ ያለው የቃል ወይም የአካል ንኪኪ ተግባር ሲሆን የሚከተሉትን ያካትታል፤

ሀ) ከሌላው ወገን ፈቃድ ውጪ የመሳም፣ የሰውነት አካልን የመዳሰስ፣ የመጎንተል ወይም የመሳሰለውን የሰውነት ንክኪ የመፈጸም ድርጊት፤

ለ) ወሲብ አዘል በሆነ ሁኔታ ተጠቂውን መከታተል ወይም እንቅስቃሴውን መገደብ፤

9/ “salary’ means base or step pay authorized for jobs classified in the same grade;

10/ “conditions of work” means the entire field of relations between a government institution and civil servants and includes working hours, salary, various leaves, occupational health and safety, conditions of termination of service and severance pay, disciplinary and grievance procedures and similar matters;

11/ “redeployment” means assigning a civil servant to a similar position of an equal grade or to a higher position and grade or to a lower grade where the civil servant so agrees;

12/ “disciplinary measure” means a penalty imposed on a civil servant for an offence committed in violation of this Proclamation or regulations and directives issued for the implementation of this Proclamation or code of ethics;

13/ “sexual harassment” means unwelcome sexual advance or request or other verbal or physical conduct of a sexual nature and includes:

a) unwelcome kissing, patting, pinching or making other similar bodily contact;

b) following the victim or blocking the path of the victim in a manner of sexual nature;

ሐ) ለቅጥር፣ ለደረጃ እድገት፣ ለዝውውር፣ ለድልድል፣ ለሥልጠና፣ ለትምህርት፣ ለጥቅማ ጥቅሞች ወይም ማንኛውንም የሰው ሀብት ሥራ አመራር ተግባር ለመፈጸም ወይም ለመፍቀድ ወሲብን እንደ ቅድመ ሁኔታ ማስቀመጥ፡፡

፫. የጾታ አገላለጽ

ማንኛውም በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል፡፡

፬. የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ አዋጅ "የመንግሥት መሥሪያ ቤት" እና "የመንግሥት ሠራተኛ" በሚል ትርጉም በሚሸፈኑ መስሪያ ቤቶችና ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት

የመንግስት መሥሪያ ቤት አደረጃጀት፣ የሥራ ምዘና፣ የደመወዝ ስኬል እና አበል

፭. የመንግስት መሥሪያ ቤት አደረጃጀት

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የተቋቋመበትን ዓላማ ስኬታማ ለማድረግ የሚያስፈልገውን አደረጃጀትና የሰው ኃይል ፍላጎት አጥንቶ ለሚኒስቴሩ አቅርቦ ያስወስናል፡፡

፪/ ሚኒስቴሩ የፌደራል መንግስት አስፈጻሚ መስሪያ ቤቶችን አደረጃጀት አግባብነትና ውጤታማነት እያጠና ማሻሻያ ሲያስፈልግ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ለውሳኔ ያቀርባል፡፡

፮. የሥራ ምዘና

፩/ ሚኒስቴሩ ተስማሚ የሥራ ምዘና ዘዴ በመምረጥ በማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ተግባራዊ እንዲሆን ያደርጋል፡፡

c) Put sexual favor as prerequisite for employment, promotion, transfer, redeployment, training, education, benefits or for executing or authorizing any human resource management act.

3. Gender Expression

Any expression in the masculine gender shall also include the feminine gender.

4. Scope of Application

This Proclamation shall be applicable to all offices and employees falling under the definitions of "government institution" and "civil servants".

SECTION TWO

ORGANIZATIONAL STRUCTURE, JOB EVALUATION, SALARY SCALE AND BENEFIT

5. Organizational Structure of government institution

1/ Any government institution shall study its organizational structure and manning plans that enable it to achieve its goals, and submit same to the Ministry for approval.

2/ The Ministry shall undertake studies on the appropriateness and effectiveness of the organization of the federal executive organs and submit reorganization proposals to the Council of Ministers where necessary.

6. Job Evaluation

1/ The Ministry shall adopt appropriate job evaluation methods and enforce the implementation of same in government institutions.

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ደረጃቸው ያልተወሰነላቸው አዲስ የሥራ መደቦችን የሥራ ዝርዝር አዘጋጅቶ ለሚኒስቴሩ በማቅረብ ደረጃቸውን ያስወስናል፡፡

፫/ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን በሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚወጣ ደንብ መሠረት ይወሰናል፡፡

፯. <u>ደመወዝ ስኬል</u>

፩/ የመንግሥት ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል የመንግስትን የፋይናንስ አቅም፣ የህዝቡን አጠቃላይ የኑሮ ሁኔታ፣ የዋጋ ደረጃዎች እና አግባብነት ያላቸውን ሌሎች ሁኔታዎች ባገናዘበ መንገድ በየጊዜው እየተጠና የሚወሰን ይሆናል፡፡

፪/ ሚኒስቴሩ አስፈላጊ ሆኖ ባገኘው ጊዜ ከሚመለከታቸው የመንግስት መስሪያ ቤቶች ጋር በመተባበር የደመወዝ ስኬል በማጥናትና በማዘጋጀት ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ለውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም አፈጻጸሙን ይቆጣጠራል፡፡

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

፰. <u>እኩል ዋጋ ላላቸው ሥራዎች እኩል ደመወዝ ስለመክፈል</u>

እኩል ዋጋ ያላቸው ሥራዎች ሁሉ እኩል መነሻ ደመወዝ ይኖራቸዋል፡፡

፱. <u>የደመወዝ ክፍያ</u>

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

2/ Any government institution shall prepare job descriptions for new positions and submit same to the Ministry for grading.

3/ Job evaluation and grading shall be conducted in accordance with regulations to be issued by the Council of Ministers.

7. <u>Salary Scale</u>

1/ The salary scale applicable to civil servants shall be determined from time to time by considering the Government's financial capability, the general living conditions of the society, price levels and other relevant factors.

2/ The Ministry shall, in collaboration with the concerned government institutions, upon undertaking studies prepare salary scale and submit same to the Council of Ministers, and supervise its proper implementation upon approval.

3/ The salary scale shall contain the base pay, the ceiling and step increments of each grade.

8. <u>Equal Pay for Equal Work</u>

All positions of equal value shall have equal base salary.

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

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

፪/ የማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዝ፣

ሀ) ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሑፍ ሲገልጽ፣

ለ) በፍርድ ቤት ትዕዛዝ፣

ሐ) በሕግ በተደነገገው መሠረት፣

ካልሆነ በስተቀር ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪(ለ) ወይም (ሐ) መሠረት ከሠራተኛ ደመወዝ በየወሩ የሚቆረጠው ከደመወዙ አንድ ሦስተኛ አይበልጥም፡፡

፲. <u>አበል</u>

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

፪/ ሚኒስቴሩ የአበል ዓይነቶችን እና ክፍያዎችን እያጠና ለሚኒስትሮች ምክር ቤት ለውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀዱም አፈጻጸማቸውን ይቆጣጠራል፡፡

ክፍል ሦስት
የሰው ሀብት ዕቅድ፣ ስምሪት እና የሥራ አፈጻጸም ምዘና

ንዑስ ክፍል አንድ
ምልመላና መረጣ

፲፩. <u>የሰው ሀብት ዕቅድ</u>

፩/ የሰው ሀብት ዕቅድ ዓላማ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በስትራቴጂያዊ ዕቅድ ላይ የተቀመጡትን ዓላማዎች ለማሳካት የሰው ሀብት ፍላጎት ለመተንበይ፣ የሚያስፈልገውን የሰው ሀብት በዓይነትና በብዛት ለማሟላት፣ ለማልማት፣ በአግባቡ ለመጠቀም የሚያግዙ እርምጃዎችን ለመውሰድና ውጤቱንም በየጊዜው እየገመገመ ማሻሻያ ለማድረግ ነው፡፡

2/ The Salary of a civil servant shall not be attached or deducted except in accordance with:

a) a written consent of the civil servant;

b) a court order; or

c) the provisions of the law.

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

10. <u>Allowance</u>

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

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

SECTION THREE
HUMAN RESOURCE PLANNING, DEPLYMENT AND PERFORMANCE EVALUATION

SUB- SECTION ONE
RECRUITMENT AND SELECTION

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

1/ The purpose of human resource planning shall be to forecast the staffing requirement for achieving the strategic objectives of a government institution, to take actions necessary for availing the required human resource, in type and number, for developing and properly utilizing same and for reviewing the results, from time to time, to make improvements thereof.

፪/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ስትራቴጂያዊ ዕቅዱን መሠረት በማድረግ የአጭር፣ የመካከለኛና የረጅም ጊዜ የሰው ሀብት ዕቅዱን አጥንቶ ተግባራዊ ማድረግ አለበት፡፡

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

፬/ ሚኒስቴሩ የሰው ሀብት ዕቅድን በተመለከተ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፪. <u>ወደ መንግስት መስሪያ ቤት የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት</u>

፩/ ሚኒስቴሩ በክፍት የሥራ መደቦች ላይ አመልካቾች ተወዳድረው ስለሚቀጠሩበትና ስለሚያድጉበት የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት መዘርጋት የሚያስችሉ መመዘኛዎችና መለኪያዎች በአገር አቀፍ ደረጃ ያዘጋጃል፡፡

፪/ መመዘኛዎቹና መለኪያዎቹ ሥራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ ይወሰናል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩) የተመለከተውን የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓትን የሚያስፈጽም ተቋም ሊቋቋም ይችላል፡፡

፲፫. <u>ምልመላና መረጣ</u>

፩/ የመንግሥት የሠራተኛ ቅጥር የሚፈጸመው በሀገር አቀፍ ደረጃ በሚወጣው መመዘኛ በሚሰጠው የፈተና ውጤት ወይም በሌላ ማናቸውም ዓይነት ተጨባጭ የሙያና ሥራ ብቃት ማረጋገጫ ላይ ብቻ ተመስርቶ ይሆናል፡፡

2/ Any government institution shall, based on its strategic plans, study and implement short, medium and long-term human resource plans.

3/ Vacant positions shall be filled through promotion or recruitment or transfer or redeployment in accordance with human resource plans.

4/ The Ministry shall issue directives on human resource planning.

12. <u>Eligibility to Join Government Institution and Competence Certification System</u>

1/ The Ministry shall prepare national criteria and parameters to establish eligibility and competency certification system whereby candidates for vacant positions shall be recruited and promoted on the basis of competition.

2/ The criteria and parameters shall be implemented in accordance with regulations to be issued by the Council of Ministers.

3/ An institution may be established for the implementation of the eligibility and competency certification system referred to in sub-article (1) of this Article.

13. <u>Recruitment and Selection</u>

1/ Any type of recruitment of a civil servant shall be effected only on the result of examination conducted on the basis of nationally set criteria or on the basis of any other type of objective certification of professional and occupational competence.

፪/ በብሔረሰብ፣ በፆታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በአካል ጉዳት፣ በኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ወይም በሌላም ሁኔታ በሥራ ፈላጊዎችም ሆነ በመንግሥት ሠራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ የተከለከለ ነው፡፡

፫/ በዚህ አዋጅ ከአንቀጽ ፵፰ እስከ ፶፩ የተጠቀሱት ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው በክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ የሚመደበው ለሥራ መደቡ የሚጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላና ከሌሎች ተወዳዳሪዎች ጋር ተወዳድሮ ብልጫ ያለው ሆኖ ሲገኝ ነው፡፡

፲፬. <u>የመንግሥት ሠራተኛ ሆኖ ለመቀጠር የማያስችሉ ሁኔታዎች</u>

፩/ የሚከተሉት የመንግሥት ሠራተኛ ሆነው ሊቀጠሩ አይችሉም፦

ሀ) ዕድሜው ከ፲፰ ዓመት በታች የሆነ ሰው፤

ለ) ቅጣቱ ከተፈጸመ፣ በይርጋ ከታገደ ወይም በይቅርታ ከተሠረዘ በኋላ አምስት ዓመት ያለፈው ካልሆነ በስተቀር የሙስና፣ የእምነት ማጉደል፣ የስርቆት፣ የማጭበርበር ወይም የአስገድዶ መድፈር ወንጀል ፈጽሞ ስልጣን ባለው ፍርድ ቤት የተፈረደበት ማንኛውም ሰው፤

ሐ) የብቃት ማረጋገጫ ማስረጃ የሌለው ሰው፤

መ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፯ መሠረት ቃለ መሀላ ለመፈጸም ፈቃደኛ ያልሆነ ሰው፡፡

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

3/ Without prejudice to the provisions of Article 48 to 51 of this Proclamation, vacant position shall be filled only by a person who meets the qualification required for the position and scores higher than other candidates.

14. <u>Ineligibility</u>

1/ The following shall not be eligible to be civil servants:

a) a person under the age of 18years;

b) any person who has been convicted by a court of competent jurisdiction for offences of corruption, breach of trust, theft, fraud or rape unless five years have lapsed from the date the penalty is served or is barred by limitation or remitted by pardon;

c) a person having no certificate of competence;

d) any person who is unwilling to take oath of fidelity in accordance with Article 17 of this Proclamation.

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ለ) እንደተጠበቀ ሆኖ ከማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፰ መሠረት በዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት ከሥራ የተሰናበተ ሰው ከሥራ ከተሰናበተበት ጊዜ ጀምሮ አምስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት በመንግሥት ሠራተኛነት ሊቀጠር አይችልም፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሐ) የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም አመልካች በመንግሥት ሥራ ተቀጥሮ ለማገልገል ብቁ መሆኑን ለማረጋገጥ ከኤች.አይ.ቪ./ኤድስ ምርመራ በስተቀር የጤንነት ማረጋገጫ የሕክምና ምርመራ እና በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩)(ለ) ከተጠቀሱት ወንጀሎች ነጻ መሆኑን የሚያረጋግጥ ከፖሊስ የተሰጠ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ አለበት፡፡

፬/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሀ) ቢኖርም ዕድሜያቸው ከ፲፬ ዓመት በላይ የሆናቸውና ፲፰ ዓመት ያልሞላቸው ወጣቶች ስለሚቀጠሩበትና ስለሥራ ሁኔታቸው ሚኒስቴሩ መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፭. <u>የውጭ አገር ዜጎች ቅጥር</u>

የኢትዮጵያ ተወላጅ የሆኑ የውጭ ዜጎችን በትውልድ አገራቸው በተለያዩ መብቶች ተጠቃሚ ለማድረግ በወጣው አዋጅ ቁጥር ፪፻፸/፲፱፻፺፬ አንቀጽ ፭(፪) እና የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፩(፪) እንደተጠበቁ ሆነው ዜግነቱ ኢትዮጵያዊ ያልሆነ ሰው በመንግሥት ሠራተኛነት ሊቀጠር አይችልም፡፡

2/ Without prejudice to sub-article (1)(b) of this Article, a person whose service is terminated from any government institution on grounds of disciplinary offence in accordance with Article 88 of this Proclamation shall not be recruited before the lapse of five years from the date of termination of his.

3/ Without prejudice to sub-article (1)(c)of this Article, any candidate shall submit medical certificate, except HIV/AIDS test, to prove his fitness for service and written testimony of police to prove that he has no record of crimes referred to in sub-article (1)(b)of this Article.

4/ Notwithstanding sub-article (1)(a) of this Article, the Ministry shall issue directive on circumstances in which young persons above the age of 14 and below18 may be recruited as civil servants and on the conditions of work applicable to them.

15. <u>Employment of Foreigners</u>

Without prejudice to Article 5(2) of the Proclamation providing Foreign Nationals of Ethiopian Origin with Certain Rights to be Exercised in their Country of Origin under Proclamation No 270/2002 and Article 21(2) of this Proclamation, a person who is not an Ethiopian national may not be eligible to be a civil servant.

፲፮. ማስታወቂያ ስለማውጣትና ስለቅጥር አፈጻጸም

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ክፍት ሥራ ቦታ ሲኖረው ማስታወቂያ በማውጣት አመልካቾች እንዲመዘገቡ 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 በማወዳደር ቅጥር መፈጸም ይችላል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሰረት የሚቀጠሩ ምሩቃን በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፬ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሐ) የተመለከተውን የብቃት ማረጋገጫ ማቅረብ አለባቸው፡፡

፬/ የመንግስት ሰራተኞች ቅጥር አፈጻጸም ዝርዝር ሁኔታ ሚኒስቴሩ መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፯. ቃለ መሐላ

የተመረጠው አመልካች ሥራ ከመጀመሩ በፊት የሚከተለውን ቃለ መሐላ ይፈጽማል፤

"እኔ --------------------- በመንግሥት ሠራተኛነቴ ከሁሉም በላይ አድርጌ በእውነት፣ በታማኝነትና ሥነ-ምግባር ሕዝብን ለማገልገልና የመንግሥትን ፖሊሲዎች ለመፈጸም፣ በማንኛውም ጊዜ ሕገ መንግሥቱንና የአገሪቱን ሕጎች ለማክበር እና በሥራዬ ምክንያት ያወቅሁትንና በሕግ ወይም በሚመለከተው አካል ውሳኔ በምስጢርነት የተመደቡትን ለሌላ ለማንኛውም ወገን ላለመግለጽ ቃል እገባለሁ፡፡"

16. Vacancy Announcement and Recruitment Procedures

1/ Any government institution shall advertise every vacant position to invite candidates to apply for the position.

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 in cooperation with the institutions and recruit them through competition.

3/ Graduates to be recruited pursuant to sub-article (2) of this Article shall be required to present certificates of competence referred to in sub-article (1) (c) of Article 14 of this Proclamation.

4/ The Ministry shall issue directives on detailed recruitment procedures.

17. Oath of Fidelity

The selected candidate shall, before commencement of his work, take the following oath of fidelity:

"I being a civil servant solemnly swear to sincerely, faithfully and ethically 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 confidential by law or decision of the appropriate body".

፲፰. የመቀጠሪያ ደመወዝ አወሳሰን

ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የመንግሥት ሠራተኛ በመንግሥት ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል መሠረት ለተቀጠረበት የሥራ መደብ የተወሰነው ደረጃ መነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል፡፡

፲፱. የሙከራ ጊዜ

፩/ የሙከራ ጊዜ ዓላማ አዲስ የተቀጠረ የመንግሥት ሠራተኛ ስለሥራ አፈጻጸሙ ክትትል እየተደረገ ብቃቱን ለማረጋገጥ ይሆናል፡፡

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

፫/ የሠራተኛው የሙከራ ጊዜ በተቀጠረበት የሥራ መደብ ላይ ለስድስት ወር ሆኖ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ ከመካከለኛ በታች ሆኖ ከተገኘ የሙከራ ጊዜው ለተጨማሪ ሦስት ወር ሊራዘም ይችላል፡፡

፬/ በተራዘመው የሙከራ ጊዜ ውስጥ ሠራተኛው መካከለኛ ወይም ከዚያ በላይ የተጠቃለለ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ካላገኘ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፭/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፱(፫) እና (፬) ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው በሙከራ ላይ ያለ የመንግሥት ሠራተኛ በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ወይም በሥራ ላይ በሚደርስ አደጋ ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ያልጨረሰውን የሙከራ ጊዜ ከሕመሙ ወይም ከጉዳቱ ከዳነበት ጊዜ አንስቶ እንዲጨርስ ይደረጋል፡፡

18. Determination of Starting Salary

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.

19. 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 selected candidate shall be served with a letter of probation recruitment 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 job together with job descriptions of his position.

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

4/ The service of a probationary civil servant shall be terminated where the cumulative performance evaluation result is not average or higher for the extended period of probation.

5/ Where the civil servant on probation is absent from his work due to occupational disease or employment accident, without prejudice to the provisions of Article 59(3) and (4) of this Proclamation, he shall be allowed to complete the remaining probation period following the date of his recovery from sickness or injury.

፮/ በሙከራ ላይ የሚገኝ የመንግሥት ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከአንድ ወር በታች በሥራው ላይ ካልተገኘ በሥራው ላይ የተገኘበት ጊዜ ብቻ ታስቦ የሥራ አፈጻጸም ይሞላለታል፡፡

፯/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፭) ድንጋጌ ቢኖርም በወሊድ ምክንያት ከአንድ ወር በላይ በሥራዋ ላይ ያልተገኘች የሙከራ ሠራተኛ የወሊድ ፈቃዷ እንደተጠናቀቀ የሙከራ ጊዜ እንድትጨርስ ይደረጋል፤ ሆኖም በሙከራ ሥራዋ ላይ ያልተገኘችበት ጊዜ ከአንድ ወር በታች ከሆነ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቷ በሥራ ላይ በቆየችበት ጊዜ ታስቦ ይሞላላታል፡፡

፰/ በዚህ አዋጅ በሌላ አኳኋን ካልተደነገገ በስተቀር በሙከራ ላይ ያለ የመንግሥት ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ የመንግሥት ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል፡፡

፱/ በሙከራ ላይ ያለን የመንግስት ሠራተኛ የሥራ አፈጻጸም ወቅቱን ጠብቆ ያልሞላ የሥራ ኃላፊ በዲሲፕሊን ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፳. ቋሚ የመንግሥት ሠራተኛ ስለመሆን

፩/ በሙከራ ጊዜው መካከለኛ ወይም ከዚያ በላይ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ያስመዘገበ የመንግሥት ሠራተኛ በቋሚነት መቀጠሩን የሚያረጋግጥ ደብዳቤ ይሰጠዋል፡፡

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

7/ Notwithstanding the provision of sub-article (5) of this Article, a civil servant on probation is absent from his work 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; provided, however, that if her absence from his work is less than a month, her evaluation shall cover only the period in which she was present at work.

8/ Unless otherwise provided in this Proclamation, a probationary civil servant shall have the same rights and obligations with that of a civil servant who has completed his probation.

9/ Any officer who fails to timely evaluate the performance of a probationary civil servant shall be liable to disciplinary penalty.

20. Permanent Appointment

1/ Where a civil servant on probation has recorded average or higher performance result, he shall be served with a letter of permanent appointment.

፪/ በሙከራ ላይ የሚገኝ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ጊዜውን ጠብቆ ያልተሞላለት እንደሆነ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፱(፫) እና (፬) የተመለከቱት ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ የሥራ አፈጻጸም ምዘና እንዲሞላ ተደርጎ ለሙከራ ከተቀጠረበት ቀን ጀምሮ ቋሚ የመንግስት ሠራተኛ ይሆናል፡፡

፳፩. <u>ጊዜያዊ ሠራተኛ ስለመቅጠር</u>

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

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

፫/ ኢትዮጵያዊ ወይም የውጭ አገር ዜጋ ጊዜያዊ ሠራተኞች አቀጣጠር፣ የሚኖራቸው መብቶችና ግዴታዎች እንዲሁም ስለሚጠበቁላቸው የሥራ ሁኔታዎች ዝርዝር ሁኔታ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚያወጣው ደንብ ይወሰናል፡፡

፳፪. <u>ሥራዎችን በውል ለሦስተኛ ወገኖች አሸጋግሮ ስለማሠራት</u>

፩/ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ሚኒስቴሩን በማስፈቀድ የሕዝብን ጥቅም በማይጎዱ የተወሰኑ የሥራ መደቦችን ወይም ሥራዎችን ለግል ድርጅቶች ወይም ለሌሎች ተቋማት በውል በማሸጋገር እንዲሠሩ ማድረግ ይችላል፡፡

2/ If performance evaluation of a probationary civil servant is not carried out before the expiry date of the probation period and without prejudice to Article 19(3) and (4) of this Proclamation, the performance evaluation shall be carried out within one month following the expiry date of the probation period and the probationer shall be made permanent civil servant from the date of his recruitment as probationer.

21. <u>Temporary Employment</u>

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 it may, where circumstances so require, appoint a temporary civil servant to a permanent position.

2/ A government institution 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 appointment of temporary employee of an Ethiopian or a foreign national, their rights and obligations as well as the conditions of work applicable to them shall be prescribed by regulation to be issued by the Council of Ministers.

22. <u>Outsourcing</u>

1/ Where necessary and upon obtaining the permission of the Ministry, any government institution may outsource certain positions or tasks, that would not compromise public interest, to private enterprises or to other institutions.

፪/ ለግል ድርጅቶችና ለሌሎች ተቋማት በውል ሊሸጋገሩ ስለሚችሉ ሥራዎች ሚኒስቴሩ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

፳፫. <u>የመንግስት ሰራተኛን በጋራ ስለመቅጠር</u>

፩/ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የአንድ የመንግሥት ሠራተኛ ልዩ እውቀትና ሙያዊ አቅም ለሥራቸው እጅግ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኙት በጋራ ሊቀጥሩት ይችላሉ፡፡

፪/ የቅጥሩ ሁኔታ፣ ቅጥሩ የሚቆይበት ጊዜ፣ ደመወዝ አከፋፈልና ሌሎች የስራ ሁኔታዎች ሚኒስቴሩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናሉ፡፡

<u>ንዑስ ክፍል ሁለት</u>

<u>የደረጃ ዕድገት</u>

፳፬. <u>የደረጃ ዕድገት ዓላማ</u>

የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ዓላማ ሥራው ብቃት ባለው ሠራተኛ እንዲከናወን ለማስቻል፣ የመሥሪያ ቤቱን የሥራ ውጤት ለማሻሻል እና ሠራተኛውን ለማበረታታት ነው፡፡

፳፭. <u>የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ</u>

፩/ ማንኛውም የመንግስት ሰራተኛ ለደረጃ እድገት ለመወዳደር በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፲፪(፩) መሠረት የተሰጠ የብቃት ማረጋገጫ ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡፡

፪/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በደረጃ ዕድገት ዝርዝር አፈጻጸም መመሪያ ውስጥ ለውድድር የማያበቁት ሁኔታዎች ከሌሉ በስተቀር በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ውስጥ ለወጣ ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ እድገት በማመልከት ለመወዳደር ይችላል፡፡

2/ The Ministry shall issue detailed directives regarding positions and tasks that may be outsourced to private enterprises or other institutions.

23. <u>Joint Appointment</u>

1/ Government offices may jointly appoint a civil servant, where his special knowledge and professional capacity is found to be essential for their services.

2/ The conditions of appointment, duration of appointment, payment of salary, and other working conditions shall be determined by directives to be issued by the Ministry.

<u>SUB- SECTION TWO</u>

<u>PROMOTION</u>

24. <u>Objectives</u>

Promotion shall be given for the purpose of executing works by competent employees, enhancing the performance of government institutions and for motivating employees.

25. <u>Selection for Promotion</u>

1/ Any civil servant shall present certificate of competence issued pursuant to Article 12(1) of this Proclamation to compete for promotion.

2/ Any civil servant who has completed his probation period may compete for promotion unless he is disqualified in accordance with the detail provisions of relevant directives on promotion.

፫/ የደረጃ ዕድገት ስለሚሰጥበት ሌሎች ዝርዝር ሁኔታዎች ሚኒስቴሩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፡፡

ንዑስ ክፍል ሦስት
ዝውውርና ድልድል

፳፮. የውስጥ ዝውውር

፩/ አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ግልጽ የሆነ አሠራርን በመከተል አንድ የመንግሥት ሠራተኛን በዚያው በመስሪያ ቤት ውስጥ እኩል በሆነ የሥራ ደረጃና ደመወዝ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ወይም ከአንድ የሥራ ቦታ ወደ ሌላ ሥራ ቦታ በማዛወር ሊያሠራ ይችላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም በመሥሪያ ቤቱ ላይ አደጋ እንዳይደርስ ለመከላከል ወይም አደጋው ያደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል ሲባል አንድን የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዙ ሳይቀነስ፣ ደረጃው ወይም የሥራው ዓይነት ሳይጠበቅ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ በጊዜያዊነት አዛውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

፫/ የመንግሥት ሠራተኛ በጤና መታወክ ምክንያት በያዘው የሥራ መደብ ወይም ባለበት የሥራ ቦታ ላይ ሊሠራ አለመቻሉ በሐኪም ማስረጃ ሲረጋገጥ፣

ሀ) በተመሳሳይ ደረጃ ሊመደብበት የሚችል ክፍት የሥራ መደብ ካለ በያዘው ደረጃ፣ ወይም

3/ The Ministry shall issue detailed directives on other conditions applicable to the promotion of civil servants.

SUB- SECTION THREE
TRANSFER AND REDPLOYMENT

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.

2/ Notwithstanding the provisions of sub-article (1) of this Article, a civil servant may, without affecting his salary, be temporarily transferred 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 of danger or to rectify the damages caused by such danger to the government institution.

3/ Where it is proved by a medical certificate that a civil servant who has completed his probation period 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

ለ) በተመሳሳይ 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 ተመሳሳይ ደረጃ ወዳለው የሥራ መደብ ይዛወራል፡፡

፳፯. በተጠባባቂነት ማሠራት

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

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ትምህርት ወይም ስልጠና የሄደን የመንግሥት ሠራተኛ ለመተካት ትምህርቱ ወይም ሥልጠናው ለሚፈጀው ጊዜ ድረስ የሥራ መደቡን ግልጽ በሆነ መስፈርት በውድድር በተጠባባቂ ሠራተኛ ማሠራት ይቻላል፡፡

፫/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በተጠባባቂነት እንዲሠራ ሲደረግ የተጠባባቂነት አበል ይከፈለዋል፡፡

፬/ ሚኒስቴሩ የመንግሥት ሠራተኛ በተጠባባቂነት ስለሚመደብበት ሁኔታና ስለሚከፈለው የተጠባባቂነት አበል መጠን ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

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, following transparent and competitive procedure, 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.

4/ The Ministry shall issue detailed directives on assigning employees on acting basis and the amount of acting allowances.

፳፰. <u>ከሌላ መሥሪያ ቤት የሚደረግ ዝውውር</u>

፩/ አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘውና ላኪና ተቀባይ መሥሪያ ቤቶች እንዲሁም ሠራተኛው ሲስማሙ አንድን የመንግሥት ሠራተኛ እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ሚኒስቴሩን በማሳወቅ አዘዋውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

፪/ የሚመለከተው መንግሥት ሠራተኛ፣ የክልሉ የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና የፌደራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ሲስማሙ እንዲሁም በክልሉ ዝውውርን ለማጽደቅ ስልጣን የተሰጠው አካል ሲያጸድቀው አንድን የመንግሥት ሠራተኛ ከክልል ወደ ፌደራል የመንግሥት መሥሪያ ቤት እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ አዘዋውሮ ማሠራት ይቻላል፡፡

፫/ በተመሳሳይ ደረጃ ለመቀጠር አመልክቶ በውድድሩ የተመረጠ የመንግስት ሠራተኛ በዝውውር ሥርዓት እንዲመደብ ይደረጋል፡፡

፬/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፭) እንደተጠበቀ ሆኖ፣ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሚዛወር ሠራተኛ የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች ህግ በሚያዘው መሠረት በያዘው የሥራ ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረው ደመወዝና መብቶቹ አይቀነሱበትም፡፡

፭/ የትዳር አጋሮችን ለማገናኘት ሲባል አንድን የመንግስት ሠራተኛ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ፣ ተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ካልተገኘ በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ ደረጃ አዘዋውሮ ማሰራት ይቻላል፡፡

28. <u>Transfer from another Government Institution</u>

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 another government institution by notifying the Ministry.

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 a regional government institution to a federal government institution to similar position of equal grade and salary.

3/ A civil servant who competed and selected for appointment to a position of a similar grade shall be assigned through transfer procedure.

4/ Without prejudice to sub-article (5) of this Article, a civil servant transferred pursuant to this Article shall not lose the salary and benefits acquired by virtue of his grade and service before the transfer in compliance with the federal civil service laws.

5/ A civil servant may, for the purpose of re-union of spouses, be transferred to a position of equal grade and salary or, where there is no such position and the civil servant so agrees, to a position of lower grade.

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 ወዳልሆኑ 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 ማሠራት ይችላል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም የፌደራሉ መንግሥት በሀገር ወይም በሕዝብ ላይ የሚደርስ ድንገተኛ አደጋን ለመከላከል ወይም አደጋው ያደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል ሲባል አንድን የመንግሥት ሠራተኛ በያዘው ደመወዝ ከአንድ የፌደራል የመንግሥት መሥሪያ ቤት ወደ ሌላ የፌደራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም በክልሉ መንግሥት ጥያቄ መሠረት ወደ ክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ በትውስት አዛውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

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

ሀ) ደመወዝና ማንኛውም ጥቅሙ በዝውውሩ ምክንያት ሳይጓደል በትውሰት አዛውሮ በሚያሰራው መስሪያ ቤት ይፈጸምለታል፣

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 take an employee on secondment 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, the Federal Government may transfer a civil servant on secondment, without affecting his salary, 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 to prevent the occurrence of danger to the country or the public or to rectify the damages caused by such occurrence.

4/ Where a civil servant seconded in accordance with sub-article (1) of this Article:

a) his salary and other benefits shall not be affected because of his secondment and shall be settled by the institution to which he is seconded;

ለ) የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ በትውሰት አዛውሮ በሚያሰራው መስሪያ ቤት ተሞልቶ ለቀጣሪው መሥሪያ ቤት ይተላለፋል፤

ሐ) የዲሲፕሊን ጥፋት የፈጸመ እንደሆነ በትውስት ተቀባዩ መስሪያ ቤት ለቀጣሪ መሥሪያ ቤቱ ከዝርዝር ማስረጃ ጋር ያሳውቃል፣ ቀጣሪ መሥሪያ ቤቱም ጉዳዩን አጣርቶ እንደ አስፈላጊነቱ ተገቢውን እርምጃ ይወስዳል፡፡

፴. ድልድል

፩/ የመንግሥት መሥሪያ ቤት አዲስ አደረጃጀት አጥንቶ ተግባራዊ ሲያደርግ ሠራተኞቹን በማወዳደር ደልድሎ ማሠራት አለበት፡፡

፪/ 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 ሚኒስቴሩ ሲወስን ወይም ሚኒስቴሩ በመንግስት ሲታዘዝ ነው፡፡

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

ንዑስ ክፍል አራት

የሥራ አፈጻጸም

፴፩. የሥራ አፈጻጸም ምዘና

፩/ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ዓላማ በሥራ እቅድ ላይ የተመሠረተ ሆኖ፡-

ሀ) ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ሥራውን በሚጠበቀው መጠን፣ ጥራት፣ ጊዜ እና ወጪ በተሟላ ሁኔታ እንዲያከናውን ለማድረግ፣

b) his performance shall be evaluated by the institution to which he is seconded and be submitted to the employer;

c) commits a disciplinary offence, the institution to which he is seconded shall inform same to the employer together with detailed evidence; and the employer shall, upon investigating the case, take appropriate measure as necessary.

30. Redeployment

1/ Any government institution shall redeploy its employees on the basis of competition when it implements a new organizational structure.

2/ The filing 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 Ministry so decides or instructed by the Government.

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

SUB- SECTION FOUR

PERFORMANCE EVALUATION

31. Performance Evaluation

1/ The purpose of performance evaluation shall, based on work plans, be to:

a) enable a civil servant to effectively discharge his duties in accordance with the expected volume, quality, time and cost;

ለ) ተከታታይ የሥራ አፈጻጸም ምዘና በማካሄድ የመንግስት ሠራተኛውን ጠንካራና ደካማ ጎኖች በመለየት ቀጣዩ የሥራ አፈጻጸሙ እንዲሻሻል በማድረግ ውጤታማ እንዲሆን ለማብቃት፣

ሐ) የመንግሥት ሠራተኛውን የሥልጠናና የመሻሻል ፍላጎት በትክክል ለይቶ ለማወቅ፣

መ) በውጤት ላይ የተመሠረተ ማትጊያ ለመስጠት፣

ሠ) የመንግስት መሥሪያ ቤቱ በተጨባጭ መረጃ ላይ ተመሥርቶ አስተዳደራዊ ውሳኔዎችን እንዲሰጥ ለማስቻል፣

ነው፡፡

፪/ በመንግስት መስሪያ ቤት የሚከናወን የሥራ አፈጻጸም ምዘና ሥርዓት፣

ሀ) ግልጽና በተጨባጭ መረጃ ላይ የተመሠረተ የውጤት ምዘና ለማከናወን የሚያስችል፣

ለ) የተከናወነው ሥራ ከተመደበው በጀት፣ ጊዜ፣ መጠንና ጥራት ጋር በማነጻጸር ትክክለኛውን ውጤት ለመመዘን የሚያስችል፣

ሐ) የቡድን አሠራርንና የጋራ ተነሳሽነትን የሚያጎለብት፣

መ) በመንግሥት ሠራተኞች ወይም ቡድኖች መካከል ጤናማ የውድድር መንፈስን በመፍጠር ተቋማዊ ውጤትን ለማሻሻል የሚያግዝ፣

ሠ) በአፈጻጸም ተከታታይነትና ተመጋጋቢነት ባላቸው ሥራዎች መካከል አንዱ በሌላኛው ውጤት ላይ የሚያሳድረውን ተፅዕኖ ለመገምገም የሚያስችል፣

መሆን አለበት፡፡

፴፪. <u>የደመወዝ ጭማሪና ማበረታቻ አወሳሰን</u>

፩/ የመንግሥት ሠራተኛ የደመወዝ እርከን ጭማሪ የሚያገኘው በሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ላይ በመመስረት በየሁለት ዓመቱ ይሆናል፡፡

b) evaluate a civil servant on continuous basis and identify his strength and weakness with a view to improving his future performance;

c) identify the training and improvement needs of a civil servant;

d) provide incentives based on results;

e) enable the government institution to make its personnel administration decisions based on facts.

2/ The performance evaluation system to be implemented by a government institution shall:

a) enable transparent and evidence based objective evaluation of performance results;

b) enable the verification of actual performance results in comparison with the planned budget, time, volume and quality;

c) encourage team work and common initiatives;

d) promote healthy competition among civil servants and teams to improve institutional performance results;

e) enable impact assessment of performance results among successive and interrelated tasks.

32. <u>Salary Increment and Incentives</u>

1/ A civil servant shall be entitled to salary step increment every two years based on his performance evaluation result.

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ አፈጻጸም ውጤትን መሰረት በማድረግ ለመንግስት ሠራተኛ ማበረታቻ ይሰጣል፡፡

፫/ ሚኒስቴሩ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ስለሚከናወንበት ሥርዓት፣ የእርከን ጭማሪ እና ማበረታቻ ስለሚሰጥበት ሁኔታ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

<u>ክፍል አራት</u>

<u>የሥራ ሰዓትና ፍቃድ</u>

<u>ንዑስ ክፍል አንድ</u>

<u>የሥራ ሰዓት</u>

፴፫. <u>መደበኛ የሥራ ሰዓት</u>

የመንግሥት ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሰዓት እንደየሥራው ሁኔታ የሚወሰን ሆኖ በሳምንት ከ፴፱ ሰዓት መብለጥ የለበትም፡፡

፴፬. <u>የሥራ መግቢያና መውጫ ሰዓት</u>

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

፴፭. <u>የትርፍ ሰዓት ሥራ</u>

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

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

፴፮. <u>የሕዝብ በዓላት እና የሳምንት የዕረፍት ቀናት</u>

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

2/ Without prejudice to sub-article (1) of this Article, a civil servant shall be provided with incentive based on performance result.

3/ The Ministry shall issue detailed directives on performance evaluation system, salary step increment and provision of incentive.

<u>SECTION FOUR</u>

<u>WORKING HOURS AND LEAVES</u>

<u>SUB- SECTION ONE</u>

<u>WORKING HOURS</u>

33. <u>Regular Working Hours</u>

Regular working hours of civil servants shall be determined on the basis of the conditions of work and may not exceed 39 hours a week.

34. <u>Office Hours</u>

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

35. <u>Overtime Work</u>

1/ Any civil servant who has worked overtime is entitled to compensatory leave or overtime pay based on his preference.

2/ The Ministry shall issue directive on the conditions of overtime work, amount of payment and compensatory leave.

36. <u>Public Holidays and Weekly Rest Day</u>

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.

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 ዕረፍት ይሰጠዋል፡፡

፫/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፭(፩) ድንጋጌ ቢኖርም የሥራው ሁኔታ አስገድዶ በሳምንት የዕረፍት ቀናት እንዲሠራ የታዘዘ የመንግሥት ሠራተኛ በተከታዩ ሳምንት የሥራ ቀናት ውስጥ የማካካሻ ዕረፍት እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

ንዑስ ክፍል ሁለት
ፈቃድ

፴፯. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ዓላማ

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፡፡

፴፰. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ቀናት

፩/ አንድ ዓመት ያገለገለ የመንግሥት ሠራተኛ ፳ የሥራ ቀናት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ያገኛል፡፡

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

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 35(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.

SUB- SECTION TWO
LEAVE

37. 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.

38. 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.

፫/ በሌላ የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና የክልል መንግሥት መሥሪያ ቤት ቀደም ሲል የተሰጠ አገልግሎት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) አፈጻጸም የሚታሰብ ይሆናል፡፡

፴፱. 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 የዓመት ዕረፍት ፈቃዱን በሚወስድበት ጊዜ በዕረፍት ላይ የሚቆይበትን የወር ደመወዙን በቅድሚያ ሊወስድ ይችላል፡፡

፫/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፯(፪) እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ የመንግሥት ሠራተኛ አስራ አንድ ወሩን ካጠናቀቀ በኋላ ባገለገለበት በጀት ዓመት ለሰጠው አገልግሎት የዓመት ዕረፍት ፈቃዱ በአገልግሎቱ መጠን ተሰልቶ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የበጀት ዓመቱ ከመጠናቀቁ በፊት የዕረፍት ፈቃድ ወስዶ አገልግሎቱን በራሱ ፈቃድ ያቋረጠ የመንግስት ሰራተኛ አገልግሎት ያልሰጠበት ጊዜ ታስቦ በፈቃድ ላይ እያለ የተከፈለውን ደመወዝ እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

3/ Previous service rendered in any government institution and regional government institution shall be considered for the application of sub-article (2) of this Article.

39. 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 plan 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 37(2) a civil servant after the completion of 11 months shall be granted annual leave in proportion to the service rendered.

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

፵. <u>የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ማስተላለፍ</u>

፩/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፱(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 ፴፯(፫) ድንጋጌ ቢኖርም ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የዓመት ዕረፍት ፈቃዱ ለሚተላለፍበትና ፈቃዱ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ለሚጠይቅ ሠራተኛ በጀት በቅድሚያ በማስያዝ ከተላለፈው የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ውስጥ የመጀመሪያውን የአንድ ዓመት ዕረፍት ፈቃድ ብቻ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ማድረግ አለበት፡፡

፫/ የአንድ መንግሥት ሠራተኛ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ ሲለወጥ የሠራተኛው የአንድ ቀን ደመወዝ የሚታሰበው ያልተጣራ የወር ደመወዙን በ፴ ቀናት በማካፈል ነው፡፡

፵፩. <u>ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ</u>

፩/ የመንግሥት ሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሥራ ቀናቶች ብቻ ታስበው በገንዘብ ተለውጦ ይሰጠዋል፡፡

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

1/ Notwithstanding the provisions of Article 39(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 37(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.

3/ Where payment is made to a civil servant in lieu of his accumulated leave, his daily salary shall be calculated by dividing his growth monthly salary by 30 days.

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

1/ Where the appointment of a civil servant is terminated, payment shall be made to the civil servant for the number of working days of unused annual leaves.

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፰ መሠረት ለተዛወረ ወይም በአንቀጽ ፴ መሠረት ለተደለደለ የመንግሥት ሠራተኛ ተፈፃሚ አይሆንም፤ ሆኖም ሠራተኛው በነበረበት የመንግሥት መሥሪያ ቤት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፵(፩) መሠረት የተላለፈለት የዓመት ዕረፍትፈቃድ ወደ ተዛወረበት ወይም ወደ ተደለደለበት የመንግሥት መሥሪያ ቤት ይተላለፍለታል፡፡

፵፪. <u>የወሊድ ፈቃድ</u>

፩/ ነፍሰጡር የሆነች የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ) ከእርግዝናዋ ጋር የተያያዘ ምርመራ ለማድረግ ሐኪም በሚያዘው መሠረት ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፤

ለ) ከመውለዷ በፊት ዕረፍት እንድታደርግ ሐኪም ካዘዘ ደመወዝ የሚከፈልበት ዕረፍት ይሰጣታል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ፈቃድ እንደ ህመም ፈቃድ አይቆጠርም፡፡

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

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት ሠራተኛዋ የተሰጣት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከማለቁ በፊት ከወለደች ያልተጠቀመችበትን ቀሪ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወለደች በኋላ እንድትጠቀምበት ይደረጋል፡፡

2/ The provision of sub-article (1) of this Article may not apply to the civil servant transferred under Article 28 of this Proclamation or redeployed under Article 30 of this Proclamation; provided, however, that the unused leave that had been postponed as specified under Article 40(1) of this Proclamation shall be transferred to the government institution to which he is transferred or redeployed.

42. <u>Maternity Leave</u>

1/ A pregnant civil servant shall be entitled to:

a) paid leave for medical examination in accordance with a doctor's recommendation;

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

2/ The leave referred to in sub-article (1) of this Article shall not be considered as sick leave.

3/ A pregnant civil servant shall be entitled to a period of 30 consecutive days of prenatal leave preceding the presumed date of her confinement and a period of 90 consecutive days after her confinement, in total 120 days of maternity leave with pay.

4/ If the pregnant civil servant deliver before the completion of the prenatal leave which is granted under sub-article (3) of this Article, the unused prenatal leave shall be granted after her confinement.

፭/ ሠራተኛዋ የወሰደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ሲያልቅ ያልወለደች እንደሆነ እስከምትወልድበት ቀን ድረስ ባሉት የሥራ ቀናት የምትቆይበት ዕረፍት በበጀት ዓመቱ ካላት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ወይም በበጀት ዓመቱ የዓመት ፈቃድ የሌላት እንደሆነ ከሚቀጥለው የበጀት ዓመት የዕረፍት ፈቃዷ ይተካል፡፡

፮/ ሠራተኛዋ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) የተወሰነውን የወሊድ ፈቃድ ከጨረሰች በኋላ ብትታመምና ተጨማሪ ፈቃድ የሚያስፈልጋት መሆኑ በሀኪም ከተረጋገጠ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፵፫(፩) በተደነገገው መሠረት የሕመም ፈቃድ መውሰድ ትችላለች፡፡

፯/ ማንኛዋም ስድስት ወር የሞላት ነፍሰጡር የሆነች የመንግስት ሠራተኛ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከመውሰዷ በፊት ጽንሱ የተቋረጠባት ከሆነ ይህንኑ የሚያረጋግጥ የህክምና ማስረጃ ስታቀርብ የ፷ ቀን የድህረ ወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፰/ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወሰደች በኋላ የጽንስ መቋረጥ ካጋጠማት የወሰደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃዷ ተቋርጦ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) የተመለከተው የ፺ ቀን የድህረ ወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፱/ ከሦስት እስከ ስድስት ወር ባለው የእርግዝና ጊዜ ውስጥ የፅንስ መቋረጥ ያጋጠማት የመንግሥት ሠራተኛ ደመወዝ የሚከፈልበት ፴ ተከታታይ ቀን ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፲/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ የትዳር ጓደኛው ስትወልድ ደመወዝ የሚከፈልበት ፲ የሥራ ቀን ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

5/ 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.

6/ The civil servant shall be entitled to sick leave in accordance with Article 43(1) of this Proclamation, if she becomes sick after completion of her maternity leave under sub-article (3) of this Article.

7/ Any civil servant who encounters a miscarriage of not less than six month's pregnancy prior to her prenatal leave shall be entitled to 60 days post confinement maternity leave if the miscarriage is confirmed by medical certificate.

8/ If a civil servant on prenatal leave encounters a miscarriage of pregnancy, her prenatal leave shall terminate and she shall be entitled to the 90 days post confinement maternity leave referred to in sub-article (3) of this Article.

9/ Any civil servant who encounters a miscarriage of three to six month's pregnancy shall be granted 30 consecutive days leave with pay if the miscarriage is confirmed by medical certificate.

10/ Any civil servant shall be entitled a paternity leave with pay for 10 working days at the time of his wife's delivery.

፵፫. የሕመም ፈቃድ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሕመም ምክንያት ሥራ መሥራት ያልቻለ እንደሆነ ደመወዝ የሚከፈልበት የሕመም ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

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

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ ለመጀመሪያዎቹ ስድስት ወራት ከሙሉ ደመወዝ ጋር እና ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ከግማሽ ደመወዝ ጋር ይሆናል፡፡

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

፭/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ሲታመም፣

ሀ) ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ካላጋጠመው በስተቀር በተቻለ ፍጥነት መታመሙን ለመሥሪያ ቤቱ ማሳወቅ አለበት፣

ለ) በተከታታይ ከሦስት ቀናት ወይም በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ከስድስት ቀናት በላይ በሕመሙ ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ለመታመሙ የሕክምና ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡፡

፮/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግስት ሠራተኛ በዓመት ፈቃድ ላይ እያለ መታመሙን የሚያረጋግጥ የህክምና ማስረጃ ካቀረበ የዓመት ፈቃዱ ተቋርጦ የሕመም ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

43. Sick Leave

1/ Any civil servant shall be entitled to sick leave with pay where he is unable to work due to sickness.

2/ The duration of sick leave to be granted to a civil servant, who has completed his probation period, in accordance with sub-article (1) of this Article shall not exceed eight months in a year or twelve months in four years, whether counted consecutively or separately starting from the first day of his sickness.

3/ Sick leave to be granted in accordance with sub-article (2) of this Article shall be with full pay for the first six months and with half pay for the last two months.

4/ A civil servant on probation shall be entitled to one month sick leave with pay if confirmed by a medical certificate.

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.

6/ Where a civil servant who has completed his probation and who is on annual leave gets sick and presents a medical certificate, his annual leave shall be interrupted and replaced by sick leave.

፯/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) መሠረት የተቋረጠው የዓመት ፈቃድ የሕመም ፈቃዱ እንደተጠናቀቀ እንዲቀጥል ይደረጋል፡፡

፵፬. የህክምና ማስረጃ

፩/ “የሕክምና ማስረጃ” ማለት በሀገር ውስጥ አግባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የግልም ሆነ የመንግሥት የሕክምና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሀገር ውጭ የተገኘና ስለትክክለኛነቱ አግባብ ባለው ባለሥልጣን የተረጋገጠ የምስክር ወረቀት ነው፡፡

፪/ የምስክር ወረቀቱ ስለመንግሥት ሠራተኛ የጤና ሁኔታና ስለሚሰጠው የሕመም ፈቃድ መግለጽ አለበት፡፡

፵፭. ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ለሐዘን፣ ለጋብቻ፣ ለፈተና በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ሰባት የሥራ ቀናት ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፵፮. ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

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

፪/ ከሕዝባዊ ምርጫ ጋር በተያያዘ ጉዳይ ሲሆን ምርጫው ለሚወስድበት ጊዜ፣

ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፵፯. ያለደመወዝ የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

፩/ የመንግሥት ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅና የመሥሪያ ቤቱን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ ሊፈቅድለት ይችላል፡፡

7/ The annual leave interrupted pursuant to sub-article (6) of this Article shall be resumed upon completion of the sick leave.

44. Medical Certificate

1/ “medical certificate” means a certificate issued by a local private or public medical institution licensed by the appropriate authority or where it is acquired from abroad it is verified by an authorized body.

2/ The certificate shall describe the health condition and the sick leave to be granted to a civil servant.

45. Leave for Personal Matters

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

46. Special Leave With Pay

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

1/ where he is summoned by a court or any other competent authority, for the time utilized for the same purpose;

2/ for cases involving popular election, for the duration of the election.

47. Special Leave without Pay

1/ Where a civil servant applies, on justifiable ground, for a special leave without pay, the head of the government institution may authorize the granting of such leave a period not exceeding one year if it does not adversely affect the interest of the institution.

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

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ቢኖርም የመንግሥት ሠራተኛው ያለደመወዝ ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው የጠየቀው የመንግሥት መሥሪያ ቤትን በሚመለከት የፕሮጀክት ሥራ ላይ በመመደቡ ወይም በትዳር ጓደኛው ለዲፕሎማቲክ ሚሲዮን ሥራ በውጭ ሀገር መመደብ ምክንያት ከሆነ ልዩ ፈቃዱ የፕሮጀክት ወይም የዲፕሎማቲክ ሚሲዮን ሥራው እስከሚጠናቀቅ ላለው ጊዜ ሊሰጠው ይችላል፡፡

ክፍል አምስት
ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ የሚስፈልጋቸው የኅብረተሰብ ክፍሎች የሥራ ሁኔታ

፵፰. ለሴት ሠራተኞች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች

፩/ ማንኛውም የመንግስት መሥሪያ ቤት ሴት የመንግሥት ሠራተኞችን ለማብቃትና በውሳኔ ሰጪ የሥራ ቦታዎች ላይ እንዲመደቡ ለማድረግ የሚያስችሉ የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃዎችን መውሰድ አለበት፡፡

፪/ ሴቶች በቅጥር፣ በደረጃ እድገት፣ በዝውውር፣ በድልድል፣ በትምህርትና ሥልጠና አፈጻጸም የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ መሆን አለባቸው፡፡

2/ Where a civil servant runs for election, he shall be entitled to leave without pay during the election campaign and for the duration of the voting.

3/ Notwithstanding sub-article (1) of this Article, where a civil servant applies for special leave without pay due to his assignment on a project run by a government institution or due to the assignment of his spouse to a diplomatic mission abroad, he may be granted with such leave for the duration of the project or the completion of the diplomatic mission.

SECTION FIVE
CONDITIONS OF WORK APPLICABLE TO MEMBERS OF THE SOCIETY DESERVING AFFIRMATIVE ACTION

48. Conditions of Work Applicable to Female Civil Servants

1/ Any government institution shall take affirmative actions that enable female civil servants to improve their competence and to assume decision making positions.

2/ Women shall be entitled to affirmative actions in recruitment, promotion, transfer, redeployment, education and training.

፫/ ነፍሰ ጡር የሆነችን የመንግሥት ሠራተኛ በቅጥር ወይም በደረጃ ዕድገት ከተመደበችበት የሥራ መደብ ወደ ሌላ የሥራ መደብ መደቦ ማሰራት የተከለከለ ነው፤ ሆኖም ለራሷ ጤንነት ወይም ለፅንሱ አደገኛ መሆኑ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ ተስማሚ ወደ ሆነ የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ተመድባ እንድትሰራ መደረግ አለበት፡፡

፬/ ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት ሴት የመንግስት ሠራተኛ ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜና ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በአራት ወር ጊዜ ውስጥ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፯ መሠረት በሚያደርገው የሠራተኛ ቅነሳ ከሥራ ሊያሰናብታት አይችልም፡፡

፭/ ማንኛዋም ሴት የመንግሥት ሠራተኛ አንድ ዓመት ያልሞላውን ሕጻን ልጇን ለማሳከም በህክምና ማስረጃ ለተረጋገጠ ጊዜ ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፮/ ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት ሴት የመንግስት ሠራተኞች ህጻናት ልጆቻቸውን የሚያጠቡበትና ህጻናቱን የሚንከባከቡበት የህጻናት ማቆያ ማቋቋም አለበት፤ ዝርዝር አፈጻጸሙ የሚመለከተው የመንግስት መስሪያ ቤት በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፡፡

፵፱. ለአካል ጉዳተኞች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች

፩/ አካል ጉዳተኞች በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር፣ በድልድል፣ በትምህርትና ሥልጠና አፈጻጸም የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ መሆን አለባቸው፡፡

3/ It is prohibited to assign a pregnant civil servant to a position other than the position she assumed through recruitment or promotion; provided, however, that where so recommended by a medical certificate due to the risk to her health or to the fetus, she shall be transferred to another position or place of work.

4/ Any government institution shall not discharge a female civil servant by way of retrenchment pursuant to Article 87 of this Proclamation during her pregnancy or within four months after delivery.

5/ Any female civil servant shall, when confirmed by medical certificate, be entitle to leave with pay for the time spent in the follow up of medical treatment of her child who has not attained the age of one year.

6/ Any government institution shall establish a nursery where female civil servants could breast-feed and take care of their babies; the details of its implementation shall be determined by directives to be issued by the appropriate government institution.

49. Conditions of Work Applicable to Persons with Disabilities

1/ Persons with disabilities shall be entitled to affirmative actions in recruitment, promotion, transfer, redeployment, education and training.

፪/ ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት የሥራ አካባቢው ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞቹ ምቹ መሆኑን ማረጋገጥ፣ ለሥራ የሚያስፈልጉ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን ማሟላትና ስለአጠቃቀማቸው አስፈላጊውን ሥልጠና እንዲያገኙ ማድረግ አለበት፡፡

፫/ ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት ረዳት ለሚያስፈልገው የአካል ጉዳተኛ የሆነ የመንግስት ሠራተኛ ተገቢውን ድጋፍ ሊሰጥ የሚችል ረዳት እንዲመደብለት የማድረግ ኃላፊነት አለበት፡፡

፬/ በሌሎች ሕጎች ለአካል ጉዳተኞች የተሰጡ መብቶች ለዚህ አዋጅ አፈጻጸም ተግባራዊ ይሆናሉ፡፡

፶. <u>አነስተኛ ብሔራዊ ተዋጽኦ ስላላቸው ብሔር፣ብሔረሰቦችና ህዝቦች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች</u>

፩/ በመንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ የሚፈጸም የሠራተኛ ስምሪት የብሔር ብሔረሰቦችንና ህዝቦች ሚዛናዊ ተዋጽኦ ግንዛቤ ውስጥ ያስገባ መሆን አለበት፡፡

፪/ በመንግስት መስሪያ ቤቱ ውስጥ አነስተኛ ብሔራዊ ተዋፅኦ ያላቸው ብሔር፣ ብሔረሰቦችና ህዝቦች በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር፣ በድልድል፣ በትምህርትና ሥልጠና አፈጻጸም የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ መሆን አለባቸው፡፡

፶፩. <u>መመሪያ ስለማውጣት</u>

በዚህ ክፍል ለተመለከቱት የተጨማሪ የድጋፍ እርምጃዎች አፈጻጸም ሚኒስቴሩ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

2/ Any government institution shall ensure that its working environment is conducive to civil servants with disabilities, provide them with the necessary tools and materials and train them how to use such tools and materials.

3/ Any government institution shall have the responsibility to assign a person who shall provide proper assistant for those civil servants with disability that requires assistance.

4/ Privileges prescribed by other laws to persons with disabilities shall be applicable for the implementation of this Proclamation.

50. <u>Conditions of Work Applicable to Minority Nations Nationalities and Peoples.</u>

1/ The placement of personnel in a government institution shall take into account fair representation of nations, nationalities and peoples.

2/ Nations, nationalities and peoples having lesser representations within a government institution shall be given the advantage of affirmative action in recruitment, promotion, transfer, redeployment, education and training.

51. <u>Issuance of Directives</u>

The Ministry shall issue detailed directives for the implementation of affirmative actions provided for under this Section.

ክፍል ስድስት

የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት

፶፪. ዓላማና ተፈጻሚነት

፩/ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት ዓላማ፣

ሀ) የመንግሥት ሠራተኞችን ደህንነትና ጤንነት በመጠበቅ የሥራ ብቃትን ማጐልበት፣

ለ) የሥራ ቦታን ለመንግሥት ሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት በሚስማማ መልኩ ማዘጋጀት፣ ማሻሻልና መጠበቅ፣ እና

ሐ) የመንግሥት መሥሪያ ቤት በጐ በሆነ ማህበራዊ ሕይወት ላይ ተመሥርቶ አመርቂ የሥራ ውጤት እንዲያስመዘግብ ማብቃት ይሆናል፡፡

፪/ የዚህ ክፍል ድንጋጌዎች ለጊዜያዊ ሠራተኞችም ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

፶፫. በሥራ ላይ ስለሚደርስ ጉዳት

፩/ "በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት" ማለት በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው፡፡

፪/ "በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ" ማለት የመንግስት 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፣የሥራ ቦታው ወይም የሥራ ሰዓቱ ውጭ ሥልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ እያለ የደረሰን ጉዳት፤

ለ) ሥልጣኑ 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፤

SECTION SIX

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

52. Objectives and Applicability

1/ The objectives of occupational safety and health shall be:

a) to maintain the safety and health of civil servants and enhance their productivity;

b) to arrange, improve and keep suitable work place for the safety and health of civil servants; and

c) to guarantee high level performance of a government institution based on social wellbeing.

2/ The provisions of this Section shall also be applicable to temporary workers.

53. 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, working place or working hours, while carrying out orders given by a competent authority;

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 irrespective of an order given by a competent authority;

ሐ) የመንግሥት ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው መንግስት 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 ተግባሩ ምክንያት 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 በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ ወይም በሦስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰበትን ጉዳት፡፡

፫/ “በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ” ማለት የመንግሥት ሠራተኛው ከሚሠራው 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/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) የተመለከተው ቢኖርም በመደበኛ ሥራው ምክንያት ተላላፊ ወይም ነዋሪ በሽታዎችን በማጥፋት ላይ የተሰማራ የመንግስት ሠራተኛ በዚሁ በሽታ ከተያዘ በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ እንደያዘው ይቆጠራል፡፡

c) injury sustained by a civil servant while traveling to or from his place of work by a vehicle provided by the government institution for the common use of its staff or by a vehicle hired and expressly destined by the institution for such purpose;

d) any injury sustained by a civil servant while present, in connection with his duties, in the work place or premises of the institution before the commencement or after completion of his work or during any interruption of work;

e) any injury sustained by a civil servant as a result of an action of the government institution or a third party 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 his exposure to 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 diseases which are prevalent and contracted in the area where the work is done.

4/ Notwithstanding sub-article (3) of this Article, if a civil servant engaged in combating epidemic or endemic disease contracted with such disease, it shall be considered as occupational disease.

፭/ በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ምክንያት የሚከሰት የአካል ጉዳት መጠን አግባብ ባለው የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ ሕግ ድንጋጌዎች መሠረት ይወሰናል፡፡

፮/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተው ቢኖርም ሠራተኛው ሆነ ብሎ በተለይም በመሥሪያ ቤቱ አስቀድሞ በግልጽ የተሰጡትን የደህንነት መጠበቂያ መመሪያዎች በመጣስ ወይም በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሰክሮ በሥራ ላይ በመገኘቱ የደረሰበት ጉዳት በሥራ ምክንያት እንደደረሰ ጉዳት አይቆጠርም፡፡

፶፬. የአደጋ መከላከያ እርምጃዎች

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት፣

ሀ) የሥራ ቦታው በሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት ላይ አደጋ የማያስከትል መሆኑን ማረጋገጥ፣

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

ኃላፊነት አለበት፡፡

፪/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ) ደህንነትና ጤንነትን ለመጠበቅ የወጡ መመሪያዎችን የማክበር፣

ለ) የተሰጡትን የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሳችን በአግባቡ የመጠቀም፣ እና

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

ግዴታ አለበት፡፡

5/ The extent of disability caused by an employment injury shall be determined pursuant to the relevant provisions of the public servants pension law.

6/ Notwithstanding the provisions of sub-article (1) of this Article, any injury sustained by the deliberate act of the civil servant, particularly, by his non-observance of express safety rules or by reporting to work in a state of intoxication caused by drinks or drugs shall not be deemed an employment injury.

54. 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 utilization.

2/ Any civil servant shall have the obligation to:

a) observe directives issued in relation to safety and health;

b) properly use safety devices and materials; and

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

፫/ ሚኒስቴሩ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት የመጠበቂያና የመከላከያ ዘዴዎችን ያጠናል፤ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ሥራ ላይ እንዲያውሉት ሥልጠና ስለሚሰጥበት ሁኔታ ያመቻቻል፡፡

፬/ ሚኒስቴሩ በመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ውስጥ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት ተግባራዊ መሆኑን ይቆጣጠራል፤ የአደጋ መከላከያ እርምጃዎችን በተመለከተ በመመሪያ ይወሰናል፡፡

፶፭. <u>የአካል ጉዳት</u>

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 ወይም ሞትን የሚያስከትል ውጤት ይኖረዋል፡፡

፶፮. <u>ጊዜያዊ የአካል ጉዳት</u>

“ጊዜያዊ የአካል ጉዳት” ማለት ለተወሰነ ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል የመሥራት ችሎታን ማጣት ነው፡፡

፶፯. <u>ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት</u>

“ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት” ማለት የመሥራት ችሎታ የሚቀንስ የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

፶፰. <u>ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት</u>

“ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት” ማለት ጉዳት የደረሰበትን የመንግሥት ሠራተኛ ማናቸውንም ደመወዝ የሚያስገኝ ሥራ ለመሥራት የሚከለክለው የማይድን በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

3/ The Ministry shall undertake studies on methods of maintaining occupational safety and health; and facilitate the provision of training for their implementation in government institutions.

4/ The Ministry shall supervise the implementation of occupational safety and health measures in government institutions and shall issue directives regarding safety precaution measures.

55. <u>Disability</u>

1/ "Disability" means an employment injury resulting in a decrease or loss of capacity to work.

2/ The effect of disability may be temporary disability, permanent partial disability, permanent total disability or death.

56. <u>Temporary Disability</u>

"Temporary disability" means a partial or total loss of capacity to work for a limited period of time.

57. <u>Permanent Partial Disability</u>

"Permanent partial disability" means incurable employment injury reducing the capacity to work.

58. <u>Permanent Total Disability</u>

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

፶፱. <u>ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት የሚሰጥ ህክምና እና ፈቃድ</u>

፩/ በሥራው ምክንያት ጉዳት ለደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ በሀገር ውስጥ ለሚሰጡ ለሚከተሉት የሕክምና አገልግሎቶች የሚያስፈልገው ወጪ በመሥሪያ ቤቱ ይሸፈናል፣

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/ ጉዳት ለደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሚሰጠው የህክምና አገልግሎት በግል የህክምና ተቋም እንዲሰጠው የሚደረገው አገልግሎቱ በመንግሥት የሕክምና ተቋማት ሊሰጠው የማይችል ሲሆን ብቻ ነው፡፡

፫/ በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰበት ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ ከጉዳቱ መጠን ታይቶ በህክምና ማስረጃ በሚገልፀው መሠረት ድኖ ወደ ሥራው እስከሚመለስ ወይም በጉዳቱ ምክንያት ለዘለቄታ መሥራት የማይችል መሆኑ በሕክምና ማስረጃ እስከሚረጋገጥ ድረስ የሕመም ፈቃድ ከሙሉ ደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡ የመንግሥት ሠራተኛው ለዘለቄታው መሥራት ያለመቻሉ በሕክምና ማስረጃ ከተረጋገጠ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷ የተደነገጉት ጥቅሞች ይጠበቁለታል፡፡

፬/ ሠራተኛው ሕክምናውን በአግባቡ ባለመከታተሉ ወይም በሐኪም የተሰጠውን ትዕዛዝ ባለማክበሩ ሕክምናውን ያጓተተ እንደሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፪) መሠረት የሚሰጠው ሕክምና እና ፈቃድ ይቋረጥበታል፡፡

59. <u>Medical Benefits and Injury Leave</u>

1/ The government institution shall cover the expenses for the following locally provided medical treatments to a civil servant who has sustained employment injury:

a) general and special medical treatment and surgical care;

b) hospital and pharmaceutical care;

c) any necessary prosthetic or orthopedic appliance.

2/ The medical treatment to which an injured civil servant is entitled pursuant to sub-article (1) of this Article shall be provided by private medical institutions where the treatment in question could not be provided by public medical institutions.

3/ Any civil servant who has sustained an employment injury shall, based on medical certficat be entitled to injury leave with pay until he recovers and resumes work or until it is medically certified that he is permanently disabled. Where it is medically certified that the civil servant is permanently disabled, he shall be entitled to the benefits provided for under Article 60 of this Proclamation.

4/ Where the civil servant intentionally delays his recovery by not following the medical 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.

፭/ ሚኒስቴሩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ስለተመለከተው የህክምና ወጪ አከፋፈል የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

፷. <u>የጉዳት ጡረታ አበል እና የጉዳት ዳረጎት</u>

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

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

፫/ በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ ህግ የተደነገገው የአካል ጉዳት መጠን አወሳሰን ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) አፈጻጸም ተግባራዊ ይሆናል፡፡

፬/ የመንግሥት ሠራተኛ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት የሞተ እንደሆነ፣ በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ ህግ መሠረት የጡረታ አበል ለተተኪዎቹ ይከፈላል፡፡

፷፩. <u>ከግብር ነፃ ስለመሆን</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷ መሠረት የሚደረግ ክፍያ ከግብር ነፃ ይሆናል፤ እንዲሁም በዕዳ ምክንያት ሊያዝ ወይም ማቻቻያ ሊደረግ ወይም ባለመብቱ ሊያስተላልፈው አይችልም፡፡

፷፪. <u>ከሦስተኛ ወገን ስለሚጠየቅ የካሣ ክፍያ</u>

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

5/ The Ministry shall issue implementation directives regarding the payment of medical expenses referred to in sub-article (1) of this Article.

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

1/ Any civil servant who has sustained permanent total or permanent partial disability due to employment injury shall be entitled to the rights and benefits provided for by the public servants pension law.

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

3/ The assessment of the extent of employment injure as provided for by the public servants pension law shall also apply for the implementation of sub-article (2) of this Article.

4/ Where an employment injury has resulted in the death of a civil servant, his survivors shall receive gratuity provided for by the public servants pension law.

61. <u>Tax Exemption</u>

Any payment to be made pursuant to Article 60 of this Proclamation shall be exempt from tax and may not be attached or set off, or assigned by the beneficiary.

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

1/ Where the injury sustained by the civil servant is caused by the fault of a third party, the government institution shall be entitled to claim compensation from the third party an amount equal to the expenses which it has incurred due to the injury.

፪/ ሠራተኛው ጉዳቱን ካደረሰበት ወገን ካሣ የተቀበለ እንደሆነ መሥሪያ ቤቱ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፱(፩) እና (፫) መሠረት ያወጣውን ወጪ ከሠራተኛው ደመወዝ ላይ ይቀንሳል፤ ሠራተኛው የተቀበለው የካሣ መጠን መሥሪያ ቤቱ ካወጣው ወጪ ያነሰ ከሆነ ልዩነቱን መሥሪያ ቤቱ ከሦስተኛው ወገን መጠየቅ ይችላል፡፡

ክፍል ሰባት
የመንግሥት ሠራተኞች የመረጃ አያያዝ

፷፫. የግል ማኅደር

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት እና ሚኒስቴሩ ስለእያንዳንዱ የመንግሥት ሠራተኛ ወይም ጊዜያዊ ሠራተኛ አግባብነት ያላቸውን መረጃዎች በዘመናዊ ሁኔታ አደራጅተው ይይዛሉ፡፡

፪/ ሚኒስቴሩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሚላኩለት የሰው ሀብት መረጃዎች ይህን አዋጅና አዋጁን ለማስፈጸም የወጡ መመሪያዎችን የተከተሉ መሆናቸውን በማረጋገጥ ይመዘግባል፡፡

፫/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በግል ማህደሩ ውስጥ የሚገኙትን ማስረጃዎች የመመልከት ወይም ቅጂውን የመውሰድ መብት አለው፡፡

፬/ ከሚመለከታቸው የአስተዳደር ሠራተኞች በስተቀር፣ ያለሠራተኛው ስምምነት፣ የፍርድ ቤት ትዕዛዝ ወይም በህግ በተደነገገው መሠረት ካልሆነ በስተቀር ማንኛውም ሰው የመንግሥት ሠራተኛውን የግል ማህደር ማየት አይችልም፡፡

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 59(1) and (3)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.

SECTIONSEVEN
MANAGING INFORMATION PROFILES OF CIVIL SERVANTS

63. Personnel Records

1/ Any government institution and the Ministry shall keep relevant personnel data organized in a modern way regarding each civil servant or temporary employee.

2/ The Ministry shall register the human resource information sent to it pursuant to sub-article (1) of this Article upon ascertaining their compliance with the provisions of this Proclamation and directives issued for the implementation of this Proclamation.

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

4/ Any person other than the concerned administrative staff shall not have access to personnel records of a civil servant without his consent unless authorized by a court order or by the provision of the law.

፭/ የመንግሥት ሠራተኛው እንዲያውቀው ያልተደረገ ወይም ያልተገለጸለትን የጽሁፍ ማስረጃ በግል ማህደሩ ውስጥ ማስቀመጥ ክልክል ነው፡፡

፷፬. የመንግሥት ሠራተኞችን መረጃ የማደራጀት ኃላፊነት

፩/ ሚኒስቴሩ፣

ሀ) በአገር አቀፍ ደረጃ የሰው ሀብት ሥራ አመራር መረጃ ሥርዓት በወጥነት እንዲተገበር የማድረግ፣

ለ) ሀገራዊ የመንግሥት ሠራተኞችን መረጃ ቋት የማደራጀት፣

ሐ) የመንግሥት ሠራተኞችን የሚመለከቱ ስታቲስቲካዊ መረጃዎችን የመሰብሰብ፣ የማጠናቀር እና የማሰራጨት

ኃላፊነት አለበት፡፡

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

፫/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የእያንዳንዱን ሠራተኛ መረጃ ለሚኒስቴሩ መላክ አለበት፡፡

ክፍል ስምንት
መብቶችና ግዴታዎች

፷፭. የመንግስት መሥሪያ ቤቶች ኃላፊነት

በዚህ አዋጅ በሌሎች ድንጋጌዎች የተመለከቱት ኃላፊነቶች እንደተጠበቁ ሆነው፣ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የሚከተሉት ኃላፊነቶች ይኖሩታል፤

፩/ የመንግስት ሠራተኞች በመንግስት ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና ህጎች ላይ በቂ ግንዛቤ እንዲኖራቸው የማድረግ፤

5/ It is prohibited to deposit any document in the personnel records of a civil servant which is not made known or informed to him.

64. The Responsibility of Organizing Profile of Civil Servants

1/ The Ministry shall have the duty to:

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

b) organize civil servants data base at national level;

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

2/ Any government institution shall have duty to send information on timely basis to the Ministry's human resource database.

3/ Any government institution shall send to the Ministry personnel data of every employee.

SECTION EIGHT
RIGHTS AND OBLIGATIONS

65. Responsibilities of Government Institutions

Without prejudice to other provisions of this Proclamation, any government institution shall have responsibilities to:

1/ make civil servants fully aware of government policies, strategies and laws;

፪/ የመሥሪያ ቤቱ የሥራ አካባቢ ከማንኛውም ዓይነት ኃይማኖታዊ ተግባራት ነጻ መሆኑን የማረጋገጥ፣

፫/ ለእያንዳንዱ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራ ዝርዝር መግለጫ የመስጠትና በሥራ ዕቅድ ላይ ተመሥርቶ የሠራተኛውን የሥራ አፈጻጸም ውጤት የመለካት፣

፬/ ለመንግሥት ሠራተኞች ለሥራ የሚያስፈልጓቸውን መሣሪያዎች የማቅረብና አጠቃቀማቸውን የማሳወቅ፣

፭/ የሥራ አካባቢውን ለመንግሥት ሠራተኞች ጤንነትና ደህንነት አመቺ የማድረግ፡፡

፷፮. የመንግሥት ሠራተኞች ግዴታዎች

ማንኛውም የመንግስት ሠራተኛ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩበታል፣

፩/ ለሕዝብና ለህገ መንግሥቱ ታማኝ መሆንና የህግ የበላይነትን የማክበር፣

፪/ መንግሥት የሚያወጣቸውን ህጎችና ፖሊሲዎችን በብቃት የመፈጸም፣

፫/ በማናቸውም ሁኔታ ሕዝብንና አገርን ያለአድልዎ የማገልገል፣

፬/ መላ ዕውቀቱንና ችሎታውን ለሕዝብ አገልግሎት የማዋል፣

፭/ በሥራ ዝርዝሩ የተመለከቱትንና በቅርብ ኃላፊው የሚሰጠውን ህጋዊ ትዕዛዝ የመፈጸም፣

፮/ በማናቸውም ሁኔታ በሥራ ቦታ ላይ የግል እምነቱን ወይም ኃይማኖቱን የሚያንጸባርቅ ተግባር አለመፈጸም፣

፯/ ሚስጢር ተብለው የተለዩና በሥራው አጋጣሚ ያወቃቸውን የመሥሪያ ቤቱን ምስጢሮች የመጠበቅ፣

፰/ በተገልጋዮች መካከል በፆታ፣ በቋንቋ፣ በዘር፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በአካል ጉዳት ወይም በሌሎች ልዩነት በሚፈጥሩ ሁኔታዎች መድሎ ያለመፈጸም፣

2/ ensure that its working environment is free from any form of religious practices or activities;

3/ provide job description to each civil servant and evaluate his performance based on work plans;

4/ proved necessary work appliances to civil servants and orient them about their usages;

5/ create conducive working environment to the health and safety of civil servants.

66. Obligations of Civil Servants

Any civil servant shall have the following obligations:

1/ be loyal to the public and the Constitution and respect the law;

2/ effectively execute the laws and policies issued by the Government;

3/ serve the public and the country without having any form of bias;

4/ devote his whole energy and ability to the service of the public;

5/ discharge the functions specified in his job description and the lawful orders of his immediate supervisor;

6/ be reserved from exercising any activity or practice reflecting his own faith or religion at the place of work;

7/ not disclose confidential matters of the government institution classified as such;

8/ avoid discriminatory treatment of clients on the basis of gender, language, ethnicity, religion, political stand, physical disability or other forms of differentiations;

፱/ ለመስሪያ ቤቱ የሚሰጠውን አገልግሎት የሚያጓድል ወይም በማናቸውም አኳኋን ከተመደበበት ሥራ ጋር የሚቃረን ወይም ከመንግስት ሠራተኝነቱ ጋር የማይጣጣም ማናቸውንም ሌላ ሥራ ያለመስራት፤

፲/ ሥራውን ለፖለቲካ ጥቅሙ ያለማዋልና በዚህም ምክንያት አድሎ ያለመፈጸም፤

፲፩/ በመንግስት ሠራተኝነቱ ለሰጠው ወይም እንዲሰጥ ለሚጠበቀው አገልግሎት ማንኛውንም ዓይነት ስጦታ ወይም ዋጋ ያላቸው ነገሮች ያለመጠየቅ ወይም ያለመቀበል፤

፲፪/ ለሥራ ማከናወኛ የተሰጡትን መሣሪያዎችና መገልገያዎች በአግባቡ የመጠቀምና የመጠበቅ፤

፲፫/ ከኤች አይ ቪ/ኤድስ በስተቀር ከሥራው ጋራ በተያያዘ በበቂ ምክንያት የህክምና ምርመራ እንዲያደርግ በመንግስት መሥሪያ ቤቱ ሲጠየቅ ለምርመራ የመቅረብ፤

፲፬/ ስለሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት ጥበቃ የወጡ መመሪያዎችን የማክበር፡፡

፷፯. **<u>በዕዳ የመጠየቅ ኃላፊነት</u>**

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

9/ not engage in any other activity that compromise his service to the government institution or otherwise conflict with his duties or is incompatible with his status as a civil servant;

10/ not use his position to advance his political interest and thereby exercise discriminatory practice;

11/ not solicit or accept any gift or a present having a value in consideration of the service he renders or expected to render as a civil servant;

12/ properly use and handle equipment and implements supplied to him for the purpose of doing his job;

13/ submit for medical examination, other than examination for HIV/AIDS, when required by the government institution on sufficient grounds related to his service;

14/ observe occupational safety and health rules.

67. <u>Extent of Liability</u>

Any civil servant shall be liable for the damage or loss of equipment and implements supplied to him for the purpose of doing his job, where such damage or loss is caused by his negligence or intentional act.

ክፍል ዘጠኝ
የዲስፕሊን እርምጃዎች እና የቅሬታ አፈታት
ንኡስ ክፍል አንድ
የዲስፕሊን እርምጃዎች

፷፰. የዲስፕሊን ቅጣት ዓላማ

የዲስፕሊን ቅጣት ዓላማ የመንግሥት ሠራተኛው በፈጸመው የዲስፕሊን ጉድለት ተፀፅቶ በአመለካከቱና በሥነ-ምግባሩ እንዲታረምና ብቁ ሠራተኛ እንዲሆን ለማስቻል ወይም የማይታረም ሆኖ ሲገኝ ለማሰናበት ነው፡፡

፷፱. የዲስፕሊን ቅጣት ዓይነቶችና አመዳደብ

፩/ የዲስፕሊን ጉድለት የፈጸመ የመንግሥት ሠራተኛ እንደጥፋቱ ክብደት ከሚከተሉት ቅጣቶች አንዱ ሊወሰንበት ይችላል፤
- ሀ) የቃል ማስጠንቀቂያ፤
- ለ) የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ፤
- ሐ) እስከ አሥራ አምስት ቀን ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፤
- መ) እስከ ሦስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፤
- ሠ) እስከ ሁለት ዓመት ለሚደርስ ጊዜ በሥራ ደረጃ እና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ፤
- ረ) ከሥራ ማሰናበት፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሀ) እስከ (ሐ) የተዘረዘሩት ቅጣቶች ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(መ) እስከ (ረ) የተዘረዘሩት ቅጣቶች ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ፡፡

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

SECTION NINE
DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE HANDLING
SUB-SECTION ONE
DISCIPLINARY MEASURES

68. Objective of Disciplinary Penalty

The objective of a disciplinary penalty shall be to cause delinquent civil servant to regret and learn from his mistakes and to rehabilitate him so as to become ethically sound civil servant or to discharge him when he becomes recalcitrant. Repent.

69. Types and Classification of Disciplinary Penalties

1/ Depending on the gravity of the offence, any 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 15 day’s salary;
- d) fine up to three month's salary;
- e) down grading for the period of up to two years;
- f) dismissal.

2/ The penalties specified under sub-article 1(a) to (c) of this Article shall be classified as simple disciplinary penalties.

3/ The penalties specified under sub-article 1(d) - (f) of this Article shall be classified as rigorous penalties.

4/ A civil servant who has been demoted inaccordance with paragraph (e) of sub-article (1) of this Article shall be reinstated, upon the lapse of his period of punishment:

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

ለ) ከመቀጣቱ በፊት ይዞት ከነበረው የሥራ መደብ ጋር ተመሳሳይ የሆነ ክፍት የሥራ መደብ ካልተገኘ ክፍት የሥራ መደቡ በተገኘ ጊዜ ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት ሥነ-ሥርዓት፣

በሥራ መደቡ ላይ እንዲመደብ ይደረጋል፡፡

፭/ አንድ የመንግሥት ሠራተኛ በዲስፕሊን ከተቀጣ በኋላ ቅጣቱ በሪከርድነት ሊቆይና ሊጠቀስበት የሚችለው፣

ሀ) ቀላል የዲስፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለሁለት ዓመት፣

ለ) ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአምስት ዓመት፣

ይሆናል፡፡

፸. <u>ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች</u>

የሚከተሉት ጥፋቶች ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች ናቸው፤

፩/ ሕጋዊ ትእዛዝን ባለማክበር፣ በቸልተኝነት፣ በመለገም፣ ወይም ሆነ ብሎ የአሠራር ሥነ-ሥርዓት ወይም የመንግስትን ፖሊሲ ባለመከተል በሥራ ላይ በደል ማድረስ፤

፪/ ጉዳዮችን ሆን ብሎ ማዘግየት ወይም ባለጉዳዮችን ማጉላላት፤

፫/ ሥራ እንዳይሠራ ሆን ብሎ ማወክ ወይም ከሚያውኩት ጋር መተባበር፤

፬/ በቀላል የዲስፕሊን ቅጣት እርምጃዎች ባለመታረም ያለበቂ ምክንያት በተደጋጋሚ ከሥራ መቅረት ወይም የሥራ ሰዓት አለማክበር፤

a) when a similar vacant post is available, without any promotion procedures;

b) in the 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 be refer to and remain as a record:

a) for two years, where the penalty is simple;

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

70. <u>Offences Entailing Rigorous Disciplinary Penalties</u>

Rigorous disciplinary penalties may be imposed for the following offences:

1/ neglect of duty by being disobedient to lawful orders, negligent or tardy or by intentional nonobservance of working procedures and government policies;

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, fall short of getting lesson in spite of being penalized by simple disciplinary penalties; fail

፭/ በሥራ 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 መፈጸም፤

፱/ የሌብነት ወይም የእምነት ማጉደል ድርጊት መፈጸም፤

፲/ የማታለል ወይም የማጭበርበር ድርጊት መፈጸም፤

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

፲፪/ በሥልጣን አለአግባብ መጠቀም፤

፲፫/ በሥራ ቦታ ላይ ፆታዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም፤

፲፬/ በዚህ አንቀጽ ከተዘረዘሩት ጋር ተመሳሳይ ክብደት ያለው ሌላ የዲሲፕሊን ጉድለት መፈጸም፡፡

፸፩. <u>የዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድ</u>

፩/ ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት መደበኛ የዲስፕሊን ምርመራ የሚያካሂድና የውሳኔ ሀሳብ ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ የዲስፕሊን ኮሚቴ ማቋቋም አለበት፡፡

፪/ የዲስፕሊን ቅጣት የማንኛውንም ፍርድ ቤት ውሳኔ ሳይጠብቅ ወይም ሳይከተል ሊወሰን ይችላል፡፡

፸፪. <u>ሠራተኛን ከሥራ አግዶ ስለማቆየት</u>

፩/ ማንኛውንም የመንግሥት ሠራተኛ ከሥራ አግዶ ማቆየት የሚቻለው፣

ሀ) ከተጠረጠረበት ጉዳይ ጋር አግባብነት ያላቸውን ማስረጃዎች በማበላሸት፣ በመደበቅ ወይም በማጥፋት ምርመራውን ያሰናክላል፣

5/ to initiate and commit physical violence at the work place;

6/ neglect of duty by being alcoholic or drug addict;

7/ to accept or solicit bribes;

8/ to commit an immoral act at work place;

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 institution due to an intentional act or negligence;

12/ abuse of power;

13/ to commit sexual harassment or abuse at the work place;

14/ to commit any breach of discipline offence of equal gravity with the offences specified under this Article.

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

1/ Any government institution shall establish a disciplinary committee which shall conduct formal disciplinary investigation and thereby submit recommendations to the head of the government institution.

2/ Disciplinary measures may be taken irrespective of any court proceeding or decision.

72. <u>Suspension from Duty</u>

1/ Any civil servant may 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;

ለ) በመንግሥት ንብረት ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያደርሳል፣

ሐ) ከተከሰሰበት ጥፋት ክብደት አንጻር የሌሎችን ሠራተኞች ሞራል የሚነካ ወይም የተገልጋዩ ሕዝብ በመሥሪያ ቤቱ ላይ ሊኖረው የሚገባውን እምነት ያዛባል፣ወይም

መ) ተፈጸመ 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 ይሆናል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት ከሥራና ከደመወዝ ታግዶ እንዲቆይ የሚደረግ የመንግሥት ሠራተኛ ከመደበኛ ሥራው ታግዶ የሚቆይበት ጊዜና ከሥራ የታገደበት ምክንያት በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በተወካዩ በጽሑፍ እንዲገለጽለትና ሚኒስቴሩም በግልባጭ እንዲያውቀው ይደረጋል፡፡

፬/ የመንግሥት ሠራተኛው በተከሰሰበት የዲስፕሊን ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት ሳይከፈለው የቀረው ደመወዝ ያለወለድ ይከፈለዋል፡፡

፭/ የመንግሥት ሠራተኛው ከሥራ በመታገዱ ምክንያት ከዕግዱ ጋር ያልተያያዙ ሌሎች መብቶቹንና ግዴታዎቹን ተፈጻሚነት አያስቀርም፡፡

፮/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ድንጋጌ ቢኖርም ከሥራና ደመወዝ ታግዶ የቆየ ሠራተኛ ከሥራ እንዲሰናበት ወይም በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት ደመወዙ እንዲከፈለውና ወደ ሥራው እንዲመለስ ሳይደረግ የዕግዱ ጊዜ ካበቃ፣

b) he may commit additional offence on the property of the government institution;

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

d) the disciplinary offence may lead to dismissal.

2/ A civil servant may be suspended from duty and payment of salary in accordance with sub-article (1) of this Article only for a maximum period of two months.

3/ The decision given in accordance with sub-article (2) of this Article shall be communicated to the civil servant in writing, stating the grounds and duration of his suspension and signed by the head of the government institution or his representative and copied to the Ministry.

4/ Unless a decision of dismissal is rendered against a suspended civil servant, the salary withheld during the 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.

6/ Notwithstanding the provisions of sub-article (2) of this Article, if the suspension period of a civil servant form duty and payment of salary expires before his dismissal or reinstatement with payment of salary in accordance with sub-article (4) of this Article, the head of the government institution may extend the suspension for a period of up to one month:

ሀ) የመዘግየቱ ምክንያት የዲስፕሊን ክሱን የማጣራቱ ሂደት ውስብስብነት ከሆነ የመንግሥት ሠራተኛው ግማሽ ደመወዙ እየተከፈለው፣ ወይም

ለ) ለመዘግየቱ ምክንያት የሆነው የመንግሥት ሠራተኛው ራሱ ከሆነ ያለደመወዝ ክፍያ፣

እግዱ እስከ አንድ ወር ድረስ እንዲራዘም የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሊወስን ይችላል፡፡

፯/ ከሥራና ደመወዝ ታግዶ የቆየ የመንግሥት ሠራተኛ ከሥራ እንዲሰናበት ወይም በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት ደመወዙ እንዲከፈለውና ወደ ሥራው እንዲመለስ ሳይደረግ መደበኛውም ሆነ የተራዘመው የዕግድ ጊዜ ከተጠናቀቀ የሥራና የደመወዝ እግዱ ተነስቶ የዲስፕሊን ክሱ መታየት ይቀጥላል፤ ሆኖም ለመዘግየቱ ምክንያት የሆኑ የኮሚቴ አባላትና የሥራ ኃላፊዎች በዲስፕሊን ጥፋት ተጠያቂ ይሆናሉ፡፡

፸፫. የይርጋ ጊዜ

፩/ ቀላል የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የመንግሥት ሠራተኛ የፈጸመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት በዲስፕሊን ተጠያቂ አይሆንም፤ ሆኖም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃ ያልወሰደው የሥራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፪/ በወንጀል ጭምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈጸመ የመንግሥት ሠራተኛ የወንጀሉን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ሕጉ በተቀመጠው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲስፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

a) with payment of half salary if the delay is caused by the complexity of investigation of the disciplinary charge; or

b) without payment of salary if the cause of delay is attributable to the civil servant himself.

7/ If the initial or extended period of suspension of a civil servant form duty and payment of salary expires either before the dismissal of the civil servant or his reinstatement with payment of his salary in accordance with sub-article (4) of this Article, the suspension from duty and payment of salary shall be lifted and the investigation of the disciplinary charge shall continue; provided, however, that committee members and officers responsible for the delay shall be liable for disciplinary offence.

73. 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 accountable.

2/ No disciplinary charge shall be brought against a civil servant who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty in addition to criminal liability, unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided for in the criminal code for such criminal offense.

፫/ በወንጀል የማያስጠይቅ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈጸመ የመንግሥት ሠራተኛ የደንብ መተላለፍን ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተደነገገው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲስፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፪) እና (፫) የተደነገጉት የዲስፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት ቢኖሩም የዲስፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ጥፋት መፈጸሙን ካወቀበት ቀን ጀምሮ በስድስት ወር ውስጥ ክሱን ካላቀረበ በዲስፕሊን ጥፋት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

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

<u>ንዑስ ክፍል ሁለት</u>

<u>የቅሬታ አቀራረብና አፈታት</u>

፸፬. <u>ቅሬታ</u>

ለዚህ ንዑስ ክፍል አፈጻጸም "ቅሬታ" ማለት የመንግስት ሠራተኛ ከቅርብ ኃላፊው ወይም ከሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ጋር በሚደረገው ውይይት ሊፈታ ያልቻለና በመደበኛ የማጣራት ሂደት ምላሽ ሊያገኝ የሚገባው አቤቱታ ነው፡፡

፸፭. <u>የቅሬታ አቀራረብና አፈታት ዓላማ</u>

የመንግሥት ሠራተኞች ቅሬታ አቀራረብና አፈታት የሚከተሉት ዓላማዎች ይኖሩታል፤

፩/ ለቅሬታዎች አፋጣኝ መፍትሔ የመስጠት፤

፪/ ለቅሬታዎች መንስዔ ሊሆኑ የሚችሉ ስህተቶችንና ድክመቶችን የማረም፤ እና

3/ No disciplinary charge shall be brought against a civil servant who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty, but not entail criminal liability, unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided for 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 period of six month from the date he became aware of the offence, shall be liable for disciplinary offence.

5/ Any c1aim by a civil servant for payment of money shall be barred by limitation unless submitted to the concerned body within six months from the date it becomes due.

<u>SUB-SECTION TWO</u>

<u>GRIEVANCE HANDLING PROCEDURE</u>

74. <u>Grievance</u>

For the purpose of application of this Sub-Section, "grievance" means a complaint of a civil servant that could not be resolved through discussion conducted with the civil servant's immediate supervisor or with the concerned officer and should be addressed through a formal review procedure.

75. <u>Objectives of Grievance Handling Procedure</u>

Civil servants' grievance handling procedure of shall have the following objectives:

1/ to provide expeditious remedy for grievances;

2/ to rectify mistakes and weaknesses that are causes for grievances;

፫/ ሁሉንም የመንግሥት ሠራተኞች በእኩልነት ለማስተናገድ የሚያስችል እና ፍትሐዊ የሆነ አሠራር በማስፈን የሰመረ የሥራ ግንኙነት የማዳበር፡፡

፸፮. <u>የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ማቋቋም</u>

ማንኛውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት የመንግሥት ሠራተኞች የሚያቀርቡትን ቅሬታ እየተቀበለ በማጣራት የውሳኔ ሃሳብ ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ማቋቋም አለበት፡፡

፸፯. <u>የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴው ተግባር</u>

የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ከሚከተሉት ጋር በተያያዘ የመንግሥት ሠራተኛው የሚያቀርባቸውን ቅሬታዎች እያጣራ የውሣኔ ሀሣብ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት፤

፩/ ከህጎችና መመሪያዎች አተረጓጎም ወይም አፈጻጸም፤

፪/ ከመብቶችና ጥቅሞች አጠባበቅ፤

፫/ ከሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነት ሁኔታዎች፤

፬/ ከሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ፤

፭/ ከሥራ አፈጻጸም ምዘና፤

፮/ በሥራ ኃላፊ ከሚፈጸሙ ተገቢ ያልሆኑ ተፅዕኖዎች፤

፯/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷፱ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሀ) እና (ለ) በተመለከቱት መሠረት ከሚወሰዱ የዲስፕሊን እርምጃዎች፤

፰/ የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች፡፡

፸፰. <u>አስተዳደራዊ ውሳኔ</u>

፩/ "አስተዳደራዊ ውሳኔ" ማለት የመንግሥት መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ በዚህ ክፍል የተደነገጉትን ጉዳዮች በሚመለከት በቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ወይም በዲስፕሊን ኮሚቴ ተጣርተው በቀረቡ ጉዳዮች ወይም በቀጥታ በህግ በተሰጡት ሌሎች ጉዳዮች ላይ በጽሁፍ የሚሰጠው ውሳኔ ነው፡፡

3/ to provide equitable and fair treatment to all civil servants and thereby promote smooth work relationship.

76. <u>Establishment of Grievance Handling Committee</u>

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

77. <u>Duties of Grievance Handling Committee</u>

A grievance handling committee shall have the duty to 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 taken pursuant to sub-article (1)(a) and (b) of Article 69 of this Proclamation;

8/ other issues related to conditions of work.

78. <u>Administrative Decision</u>

1/ "administrative decision" means a decision given in writing by the head of a government institution in the case of matters referred to in this Section on the recommendation of disciplinary or grievance committee or on other matters directly falling under his authority in accordance with the law.

፪/ የዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም የመንግስት መስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሥነ-ሥርዓቱን ሳይጠብቅም ሆነ በቃል የሚሰጠው ውሳኔ የሠራተኛውን የፍትህ የማግኘት መብት ለማስጠበቅ ሲባል ሠራተኛው በቃለ መሀላ ካረጋገጠ እንደ አስተዳደር ውሳኔ ይቆጠራል፡፡

ክፍል አስር
የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት

፸፱. መቋቋም

፩/ የመንግሥት ሠራተኞች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፩ መሠረት የሚያቀርቡትን የስራ ክርክር አይቶ የሚወስን አስተዳደር ፍርድ ቤት (ከዚህ በኋላ "የአስተዳደር ፍርድ ቤት" እየተባለ የሚጠራ) በዚህ አዋጅ ተቋቁሟል፡፡

፪/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚቀርቡለትን ይግባኞች መርምረው ውሳኔ የሚሰጡ ችሎቶች ይኖሩታል፡፡

፫/ እያንዳንዱ ችሎት በሚኒስትሩ የሚሰየሙ አንድ ሰብሳቢና ሁለት አባላት ያሉት ዳኞች ይኖሩታል፡፡

፬/ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ዳኞች ሥራቸውን ስለሚሠሩበት ሁኔታ፣ መጠበቅ ስለሚገባቸው ሥነ-ምግባር፣ እና ሌሎች ሁኔታዎች በሚኒስቴሩ በሚወጣ መመሪያ ይወሰናል፡፡

፹. የአስተዳደር ፍርድ ቤት ሥልጣንና አሠራር

፩/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ፣

ሀ) የሚቀርቡለትን ጉዳዮች በዳኝነት የማየትና ትዕዛዝና ውሳኔ የመስጠት፣

2/ Notwithstanding sub-article (1) of this Article, to guarantee the right to justice for civil servant a decision given by the head of a government institution either without following the formal procedure or verbally shall be construed as an administrative decision when it is ascertain by affidavit.

SECTION TEN
CIVIL SEREVANTS ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

79. Establishment

1/ The Civil Servants Administrative Tribunal which entertain civil service disputes and render decision as per Article 81 of this proclamation (hereinafter the "Administrative Tribunal") is hereby established.

2/ The Administrative Tribunal shall have chambers which examine and decide on appeal cases.

3/ Each chamber shall have a chairperson and two members designated by the Minister.

4/ The Ministry shall issue directives relating to the manner of execution of function of judges of the Administrative Tribunal, the code of ethics they should observe, and other related matters.

80. Powers and Procedures of the Administrative Tribunal

1/ The Administrative Tribunal shall have judicial powers to:

a) hear cases brought to it and render orders and decisions;

ለ) የመንግሥት ሠራተኛ ውሳኔ ተሰጥቷል ብሎ በቃለ መሃላ አስደግፎ የሚያቀርበውን ይግባኝ ተቀብሎ የማየት፣

የዳኝነት ስልጣን ይኖረዋል፡፡

፪/ አስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚሰጣቸው ትዕዛዞችና ውሳኔዎች እንደ ማናቸውም የፍትሐብሔር ፍርድ ቤት ትዕዛዞችና ውሳኔዎች ይቆጠራሉ፡፡

፹፩. <u>በአስተዳደር ፍርድ ቤት ስለሚታዩ ጉዳዮች</u>

የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሚከተሉትን ጉዳዮች አይቶ የመወሰን ሥልጣን ይኖረዋል፤

፩/ ከሚከተሉት ጋር በተያያዘ በመንግሥት ሠራተኞች የሚቀርቡለትን ይግባኞች፤

ሀ) ከህግ ውጪ ከሥራ መታገድ ወይም አገልግሎት መቋረጥ፤

ለ) ከከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ውሳኔ፤

ሐ) ከህግ ውጪ የደመወዝ ወይም ሌሎች ክፍያዎች መያዝ ወይም መቆረጥ፤

መ) በሥራ ምክንያት ከደረሰ ጉዳት የመነጨ መብት መጓደል፤

ሠ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፸፯(፯) ከተመለከተው በስተቀር በቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ታይተው ውሳኔ ከተሰጠባቸው ጉዳዮች፤

ረ) የሥራ መልቀቂያና የአገልግሎት ማስረጃ ለማግኘት ከቀረበ ጥያቄ፤

፪/ ጊዜያዊ ሠራተኞችና በማቋቋሚያ ሕጋቸው የመንግስት ሠራተኞች ሕግ መሠረታዊ ዓላማዎችን በመከተል በራሳቸው የውስጥ መመሪያ ሠራተኞቻቸውን እንዲያስተዳድሩ የተፈቀደላቸው መሥሪያ ቤቶች ውስጥ ተቀጥረው የሚሰሩ ሠራተኞች የሚያቀርቧቸውን ይግባኞች፡፡

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

b) hear an appeal brought by a civil servant against an alleged decision and supported by an affidavit.

2/ Orders and decisions of the Administrative Tribunal shall be considered as orders and decisions of any civil court.

81. <u>Jurisdiction of the Administrative Tribunal</u>

The Administrative Tribunal shall have the power to hear and decide on:

1/ appeals lodged by civil servants relating to:

a) unlawful suspension or termination of service;

b) rigorous disciplinary penalty;

c) unlawful attachment or deduction of salary or other payments;

d) infringement of rights arising from employment injury;

e) except provided under Article 77(7) of this Proclamation, cases decided upon investigation by grievance handling committee;

f) request for termination letters and certificate of service;

2/ appeals lodged by temporary employees and employees of government institutions authorized by their establishment legislations to administer their employees in accordance with directives issued following the basic principles of the civil service laws.

3/ The Administrative Tribunal may, after hearing an appeal, confirm, reverse or vary an administrative decision.

፬/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ በሰጠ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ የውሳኔውን ግልባጭ ለይግባኝ ባዩ ወይም ለመስሪያ ቤቱ ተወካይ እንዲደርሰው ማድረግ አለበት፡፡

፭/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፤ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ የህግ ስህተት አለበት ብሎ የሚከራከር ወገን የፍርድ ቤቱ ውሳኔ በደረሰው በ፷ ቀን ውስጥ ይግባኙን ለፌደራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

፹፪. <u>የውሳኔ አፈጻጸም</u>

፩/ ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ የሰጠውን ውሳኔ በደረሰው በአስር የሥራ ቀን መፈጸም አለበት፡፡

፪/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፩(፫) እና (፬) መሠረት ፍርድ ቤቱ የሰጠው ውሳኔ እስከ ፴ ቀን ድረስ አልተፈጸመልኝም በማለት የውሳኔው ተጠቃሚ ሲያመለክት የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔውን እንዲያስፈጽምለት ለፌደራል የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይመራለታል፡፡

፫/ የአስተዳደር ፍርድ ቤቱን ውሳኔ ያላስፈጸመው የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በመስሪያ ቤቱና በሠራተኛው ላይ ለሚደርሰው ጉዳት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

4/ The administrative tribunal shall give a copy of the decision within five days after rendering the decision to the appellant or the representative of government institution.

5/ The decision of the Administrative Tribunal on question of facts shall be final; provided, however, that any party who claims that the decision of the Administrative Tribunal has error of law, may appeal to the Federal Supreme Court within 60 days up on receiving the decision of the Administrative Tribunal.

82. <u>Execution of Decision</u>

1/ Any government institution, upon receiving of the decision of administrative tribunal shall execute the decision within ten working days.

2/ Where the beneficiary of a decision pleaded that the decision of the Administrative Tribunal given in accordance with Article 81(3) and (4) of this Proclamation is not executed within 30 days, the Administrative Tribunal shall refer the case to the Federal First Instance Court to enforce the execution of 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.

ክፍል አስራ አንድ

የሥራ ውል ማቋረጥና ማራዘም

፹፫. በራስ ፈቃድ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በማንኛውም ጊዜ የአንድ ወር ቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በመስጠት ሥራውን በፈቃዱ ሊለቅ ይችላል፤ ሆኖም መስሪያ ቤቱ ሠራተኛውን በቀላሉ ሊተካው የሚችል ከሆነ የአንድ ወሩን ጊዜ ሳይጠብቅ ስንብቱን ሊፈቅድለት ይችላል፡፡

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

፫/ የመንግሥት ሠራተኛው ለሥራው እጅግ አስፈላጊና በቀላሉ ለመተካት የማይቻል ሆኖ ሲገኝ ወደ ፊት ከሚቀጠርበት መስሪያ ቤት ጋር በመስማማት የመልቀቂያውን ጥያቄ ሠራተኛው ካመለከተበት ቀን ጀምሮ ከሦስት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ሊራዘም ይችላል፡፡

፹፬. በሕመም ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፵፫(፪) ወይም (፬) በተመለከተው ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራ ለመመለስ ካልቻለ በሕመም ምክንያት አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፪/ የዚህ አዋጅ አንቀጽ ፶፱(፫) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ በሥራው ምክንያት ጉዳት የደረሰበት የመንግሥት ሠራተኛ ለዘለቄታው መሥራት አለመቻሉ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

SECTION ELEVN

TERMINATION AND EXTENSION OF SERVICE

83. Resignation

1/ Any civil servant may, by giving a one month prior notice, resign at any time; provided, however, that the government institution may release him prior to the end of the notice period if it can easily replace him.

2/ Any civil servant, who has terminated his service without giving a one month prior notice referred to in sub-article (1) of this Article, shall have civil and criminal liability for any damages caused by such failure.

3/ Where the service of the civil servant is indispensable and he could not be replaced easily, his release may, in agreement with his future employer, be delayed for a period not exceeding three months counted from the date of application.

84. Termination Due to Illness

1/ Where a civil servant is unable to resume work within the time specified under Article 43(2) or (4) of this Proclamation, he shall be deemed unfit for service and his service shall be terminated.

2/ Without prejudice to the provisions of Article 59(3) 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.

፫/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፳፮ ንዑስ አንቀጽ (፫)(ለ) መሠረት በሚፈጸመው ዝውውር ተስማምቶ ለመስራት ፈቃደኛ ያልሆነ የመንግሥት ሠራተኛ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፹፭. በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ማሰናበት

፩/ የሙከራው ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግስት ሠራተኛ በሥራ አፈጻጸም ውጤቱ የችሎታ ማነስ ከታየበት ተገቢው የአቅም ማጎልበት ሥልጠናዎች ተሰጥተውት ካልተሻሻለ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፪/ የመንግሥት ሠራተኛ ያለውን ዕውቀትና ችሎታ እየተጠቀመ በተመደበበት ሥራ ላይ የሥራ አፈጻጸም ውጤቱ በተከታታይ ለሶስት ጊዜ ከሚጠበቀው ውጤት በታች ከሆነ በችሎታ ማነስ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ድንጋጌ ቢኖርም ለተከታታይ አምስት ዓመታት ከፍተኛ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ሲያገኝ የነበረ የመንግሥት ሠራተኛ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቱ በተከታታይ ለአራት ጊዜ ከሚጠበቀው ውጤት በታች ካልሆነ በስተቀር ከሥራ አይሰናበትም፡፡

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና (፫) መሠረት የመንግሥት ሠራተኛውን ከሥራ ማሰናበት የሚቻለው እንደአስፈላጊነቱ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴፩ ላይ የተቀመጠውን የሥራ አፈጻጸም ምዘና ዓላማ በመከተል ይሆናል፡፡

፹፮. ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ ማሰናበት

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

3/ If a civil servant does not agree on a transfer that could be effected in accordance with sub-article 3(b) of Article 26 of this Proclamation, his service shall be terminated.

85. 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 indicate his inefficiency and has shown no improvement after being given appropriate capacity building training.

2/ The service of a civil servant may be terminated due to inefficiency where his performance evaluation result is below satisfactory for three successive evaluation periods despite exerting all his knowledge and ability to accomplish his work.

3/ Notwithstanding the provisions of sub-article (2) 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 evaluation result becomes below satisfactory for the following four successive evaluation periods.

4/ The termination of service of a civil servant under sub-article (2) and (3) of this Article shall, as may be necessary, be effected for the achievement of' the purposes of performance evaluation under Article 31 of this Proclamation.

86. Termination due to Force Majeure Situations

1/ A civil servant who has completed his probation period if absent from work due to force majeure, shall inform the situation within one month to the government institution.

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት ሪፖርት የተደረገለት የመንግሥት መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካዩ ሠራተኛው ከሥራ ገበታው ላይ የተለየበት ምክንያት 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፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ድንጋጌ ቢኖርም የመንግስት ሰራተኛው ከስድስት ወር በላይ በሥራ ላይ ያልተገኘው በእስር ምክንያት ከሆነና ከተጠረጠረበት የወንጀል ድርጊት በነፃ ስለመለቀቁ ማስረጃ ካቀረበ የመንግስት መስሪያ ቤቱ ባለው ክፍት የሥራ መደብ ቀደም ሲል ይከፈለው የነበረውን ደመወዝ እያገኘ ወደ ሥራ እንዲመለስ ማድረግ አለበት፡፡

፬/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ባልታወቀ ምክንያት ለተከታታይ አሥር ቀናት ከመደበኛ የሥራ ቦታው ላይ ከተለየ በየአስር ቀናት ልዩነት በተከታታይ ለሁለት ጊዜ በማስታወቂያ ተጠርቶ ለመንግስት መሥሪያ ቤቱ ሪፖርት ካላደረገ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፭/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት በማስታወቂያ ጥሪ የተደረገለት የመንግሥት ሠራተኛ ከሥራ ከተለየበት ቀን ጀምሮ አንድ ወር ከመሙላቱ በፊት ወደ ሥራው ለመመለስ ለመንግስት መሥሪያ ቤቱ ሪፖርት ካደረገ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሠራተኛው ከሥራ የቀረበትን ምክንያት በመመርመር የሚወስደው አስተዳደራዊ እርምጃ እንደተጠበቀ ሆኖ ወደ ሥራው እንዲመለስ ይደረጋል፡፡

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 by the head of the institution or his representative, 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.

3/ Notwithstanding sub-article (2) of this Article, if a civil servant who is absent from work due to detention for more than six months produces an evidence of his acquittal, the government institution shall reinstate him on any vacant position by maintaining his previous salary.

4/ Without prejudice to the provisions 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 his service after calling him to report by two consecutive notices of ten days each.

5/ A civil servant who has reported to work pursuant to the notices made in accordance with sub-article (4) of this Article if reports to work within a month from the first day of his absence shall, without prejudice to the administrative measure that may be taken by the head of the government institution upon examining the reasons of his absence, be reinstated to his position.

፮/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) ቢኖርም ከስራ የተሰናበተ ሰራተኛ ከሥራ ከቀረበት ቀን ጀምሮ በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ከሥራ የቀረበት ምክንያት ከአቅም በላይ ለመሆኑ ለመሥሪያ ቤቱ ሪፖርት ካደረገና በቂ ማስረጃ ካቀረበ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ተመሳሳይ የሆነ ክፍት የሥራ መደብ ከተገኘ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካዩ ሲፈቅድ ወደ ሥራ ሊመለስ ይችላል፡፡

፯/ የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ ባልታወቀ ምክንያት ለአንድ ወር ጊዜ በሥራ ገበታው ላይ ካልተገኘ ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፹፯. <u>የሠራተኛ ቅነሳ</u>

፩/ ማንኛውንም የመንግሥት ሠራተኛ፣

ሀ) የሥራ መደቡ ሲሰረዝ፣

ለ) መሥሪያ ቤቱ ሲዘጋ፣

ሐ) ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖር፣

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፴(፩) መሠረት ለመደልደል ካልተቻለ ወይም 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 በተመሳሳይ የሥራ መደብ ላይ ካሉ ሌሎች የመንግሥት ሠራተኞች ጋር ሲወዳደር በሥራ ውጤቱና ባለው ችሎታ ዝቅተኛ መሆኑ ሲረጋገጥ ነው፡፡

፹፰. <u>በዲስፕሊን ምክንያት ከሥራ ማሰናበት</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፷፱ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሠ) መሠረት በዲስፕሊን ቅጣት የተወሰነበትና በአስተዳደራዊ ይግባኝ ውሳኔው ያልተሰረዘለት የመንግሥት ሠራተኛ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

6/ Notwithstanding the provisions of sub-article (4) of this Article, a government institution may, upon authorization by the head of the institution or his representative, reinstate a civil servant to a similar vacant position if he reports to work within six months from the date of his absence by producing sufficient evidence to prove that his absence was caused by force majeure.

7/ The service of a civil servant who has not completed his probation shall be terminated without any additional formality where he is absent from work due to unknown reasons.

87. <u>Retrenchment</u>

1/ Any civil servant shall be retrenched where:

a) his position is abolished;

b) the government institution is closed; or

c) redundancy of man power is created;

and where it is not possible to reassign him in accordance with Article 30(1) of this Proclamation or where he is reluctant to accept a position of a lower grade.

2/ Retrenchment of a civil servant in accordance with sub-article (1)(c) of this Article shall be made when it is proved that his performance and qualification are lower when compared with other civil servants holding the same position.

88. <u>Termination of Service on Disciplinary Grounds</u>

The service of a civil servant shall be terminated where a disciplinary penalty under sub-article (1)(f) of Article 69 of this Proclamation is imposed on him and the penalty is not reversed by the Administrative Tribunal on appeal.

፹፱. በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩/ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺፫ መሠረት አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ ከተወሰነው የመጦሪያ ዕድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ እንዲቋረጥ ይደረጋል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት በጡረታ ለሚሰናበት የመንግሥት ሠራተኛ ጡረታ ከመውጣቱ ከሶስት ወር በፊት በጽሑፍ እንዲያውቀው ይደረጋል፡፡

፺. በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

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

፪/ አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተቋረጠ የመንግሥት ሠራተኛ የሞተበት ወር ሙሉ ደመወዙ እንዲሁም በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፵፩(፩) መሠረት ላልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሚፈጸም ክፍያ ለትዳር ጓደኛው፣ የትዳር ጓደኛ ከሌለው ለሕጋዊ ወራሾች ይከፈላል፡፡

፫/ አግባብ ባለው የጡረታ ህግ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ በሞት ምክንያት አገልግሎቱ ሲቋረጥ ለሚሠራበት መሥሪያ ቤት በጽሑፍ ላሳወቃቸው የትዳር ጓደኛው ወይም በስሩ ይተዳደሩ ለነበሩ ቤተሰቦች የሦስት ወር ደመወዝ በአንድ ጊዜ ይከፈላል፤ ሆኖም የትዳር ጓደኛውን ወይም በሥሩ የሚተዳደሩ ቤተሰቦቹን ሳያስመዘግብ የሞተ እንደሆነ ሥልጣን ካለው አካል ወይም ፍርድ ቤት በሚሰጥ ማስረጃ መሠረት ክፍያው ይፈጸማል፡፡

89. Retirement

I/ The service of a civil servant whose service is not extended beyond retirement age pursuant to Article 93 of this Proclamation shall be terminated on the last day of the last month in which he attained the retirement age determined by law.

2/ A civil servant who retires in accordance with sub-article (1) of this Article shall be notified of his retirement in writing three months prior to his retirement.

90. 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 as well as the payment referred to in Article 41(1) of this Proclamation for unused annual leaves hall be paid to his spouse or in the absence of spouse to his legal heirs.

3/ Without prejudice to the provisions of the relevant pension law, where a civil servant dies, a lump sum of payment equivalent to his three months' salary shall be paid to his spouse or members of his family who were dependent on him, and were communicated, in writing, by him to the government institution; provided, however, that in the absence of such communication of the spouse or family members, the payment shall be effected upon the production of evidence given by a competent body or court.

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት የሚሰጠው ክፍያ ከግብርና ከጡረታ መዋጮ ነጻ ይሆናል፤ እንዲሁም በዕዳ ሊከበር ወይም በማቻቻያነት ሊያዝ አይችልም፡፡

፺፩. የአገልግሎት ምስክር ወረቀት አሠጣጥ

፩/ ለማንኛውም የመንግሥት ሠራተኛ የሚሰጥ የሥራ ልምድ የምስክር ወረቀት ሠራተኛው ሲያከናውን የነበረውን የሥራ ዓይነት፣ የአገልግሎት ዘመኑና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚገልጽ መሆን አለበት፡፡

፪/ የሥልጠና ውል ግዴታ ወይም በመንግሥት መሥሪያ ቤቱ የሚፈለግበት ማናቸውም ዕዳ ያለበት የመንግስት ሠራተኛ በማንኛውም ምክንያት አገልግሎቱን ሲያቋርጥ የውል ግዴታውን ስለመፈጸሙ ወይም ከዕዳ ነጻ መሆኑን የሚገልጽ ማስረጃ ከማግኘቱ በፊት የሥራ ልምድ የምስክር ወረቀት አይሰጠውም፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) በሥራ ላይ እያለ የሥራ ልምድ የምስክር ወረቀት ለሚጠይቅ የመንግስት ሠራተኛ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

፺፪. አገልግሎት ሲቋረጥ የሚፈጸም ክፍያ

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የመንግሥት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፹፯ መሠረት በቅነሳ ምክንያት ከሥራ ከተሰናበተና 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 የአሥራ ሁለት ወር ደመወዙ መብለጥ የለበትም፡፡

4/ The payment under sub-article (3) of this Article shall be exempted from tax and pension contribution; and shall not be subject to attachment or setoff.

91. Certificate of Service

1/ A certificate of service to be issued to any civil servant shall indicate the type and length of his service as well as his salary.

2/ If a civil servant who is bound by an obligation of a training contract or is indebted towards the government institution terminates his service for any reason, he shall not be entitle to a certificate of service before obtaining a clearance certificate for discharging his obligations.

3/ The provisions of sub-article (2) of this Article shall not be applicable to a civil servant whose service is not terminated.

92. Severance Pay

1/ Any civil servant who has been retrenched under Article 87 of this Proclamation and is not entitled to pension allowance on the date of the termination of his service shall be paid:

a) his three months' salary 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 12 months' salary.

፪/ የሙከራ ጊዜውን ለጨረሰና ከአንድ ዓመት በታች ላገለገለ የመንግስት ሠራተኛ የሚፈጸመው ክፍያ ከአገልግሎቱ ጋር ተመጣጣኝ ይሆናል፡፡

፺፫. አገልግሎትን ማራዘም

፩/ የመንግሥት ሠራተኛ የመጦሪያ ዕድሜው ከደረሰ በኋላ በአንድ ጊዜ እስከ አምስት ዓመት በጠቅላላው ከአሥር ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ አገልግሎቱን ማራዘም ይቻላል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የአንድን 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 ጥያቄው የመጦሪያ ዕድሜው ከመድረሱ ከሦስት ወር በፊት ለሚኒስቴሩ ቀርቦ ሲፈቀድ፣

ነው፡፡

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.

93. Extension of Service

1/ The service of a civil servant 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.

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 Ministry upon a request submitted three months prior to the date of his retirement.

ክፍል አሥራ ሁለት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

፺፬. የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪና ሌላ ጥቅም መሰረዝ

፩/ የሐሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ ማስረጃ በማቅረብ ወይም ሥልጣን በሌለው ሰው ወይም ይህን አዋጅ ወይም አዋጁን ለማስፈጸም የወጣውን ደንብና መመሪያ ወይም ሌላ ማናቸውንም ሕግ በመተላለፍ የተፈፀመ ቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም በዲስፕሊንና በወንጀል የሚያስከትለው ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በሚኒስቴሩ በማናቸውም ጊዜ ይሰረዛል፡፡

፪/ የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም የተሰረዘበት የመንግሥት ሠራተኛ በዲስፕሊንና በወንጀል መጠየቁ እንደተጠበቀ ሆኖ የመሰረዙ እርምጃ እስከተወሰደበት ጊዜ ድረስ የተከፈለውን ደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች እንዲመልስ አይጠይቅም፡፡

፫/ ከህግ ውጭ ቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም እንዲሰጥ ሆን ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት የፈቀደ የሥራ ኃላፊ ወይም የኮሚቴ አባል አግባብ ባለው የዲስፕሊን፣ የወንጀል ህግ እና የፍትሐብሔር ህግ ድንጋጌዎች መሠረት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

SECTION TWELVE

MISCELLANEOUS PROVISIONS

94. Nullification of Appointment, Promotion, Salary Increment and Other Benefits

1/ If any appointment, promotion, salary increment or other benefits is effected upon presentation of false evidence of education or experience or effected by unauthorized person or contravenes this Proclamation, regulations and directives issued for the implementation of this Proclamation or any other law, it shall, without prejudice to disciplinary and criminal liabilities, be nullified by the head of the government institution or the Ministry.

2/ Without prejudice to his disciplinary and 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.

3/ An official or member of a committee who intentionally or with gross negligence authorizes unlawful appointment, promotion, salary increment or other benefits shall be liable under the relevant disciplinary, criminal and civil law provisions.

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት የተጠቀሰው ጥፋት መፈጸሙን የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ሚኒስቴሩ ከደረሰበት ጥፋቱን ለማረም የሚያስችል እርምጃ መውሰድ እና ኃላፊውን ወይም የኮሚቴ አባሉን በወንጀልና በፍትሐብሔር ህግ ተጠያቂ ለማድረግ ሥልጣን ላለው የመንግሥት አካል የተፈጸመውን ድርጊት በማስረጃ አስደግፎ ማቅረብ አለበት፡፡

፺፭. የሥልጣን ውክልና ስለመስጠት

ሚኒስቴሩ የፐብሊክ ሰርቪሱን የሰው ሀብት ሥራ አመራር ቀልጣፋና ውጤታማ ለማድረግ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በዚህ አዋጅ የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት ለመሥሪያ ቤቶች በውክልና ማስተላለፍ ይችላል፡፡

፺፮. የአዋጁን አፈጻጸም መቆጣጠር

፩/ ሚኒስቴሩ ይህን አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡትን ደንቦችና መመሪያዎች በትክክል በሥራ ላይ መዋላቸውን የመቆጣጠር ሥልጣንና ኃላፊነት ይኖረዋል፡፡

፪/ ሚኒስቴሩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት ተግባራዊ ለማድረግ በማናቸውም ጊዜ፣

ሀ) በመንግስት መሥሪያ ቤቶች በመገኘት ወይም እንዲላኩለት በማዘዝ ማህደሮችንና ሌሎች መረጃዎችን መመርመር፣ እና

ለ) ጉዳዩ የሚመለከተውን የሥራ ኃላፊ ወይም ሌሎች የመንግስት ሠራተኞች በቃል ወይም በጽሁፍ እንዲያስረዱ መጠየቅ፣

ይችላል፡፡

4/ Where the head of the government institution or the Ministry finds out that a fault specified under sub-article (3) of this Article has been committed, it shall take corrective measure and 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 violation.

95. Delegation of Power

The Ministry may delegate its powers and duties under this Proclamation to government institutions where it deems it necessary for the efficient and effective human resource management of the public service.

96. Supervision of Implementation of the Proclamation

1/ The Ministry shall have the powers and duties to supervise the proper implementation of this Proclamation and regulations and directives issued hereunder.

2/ The Ministry, 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.

፫/ ሚኒስቴሩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት በሚያደርገው ምርመራ ወይም በሌላ በማናቸውም መንገድ ህግ መጣሱን ወይም አድሎ መፈጸሙን ከደረሰበት፣

ሀ) ትክክል ያልሆነ አሠራር እንዲስተካከል የማዘዝ፣

ለ) ጉዳዩ ውሳኔ እስኪያገኝ ድረስ አፈጻጸሙን የማገድ፣

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

መ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺፬(፬) መሠረት የመፈጸም፣ ሥልጣን ይኖረዋል፡፡

፺፯. ደንብና መመሪያ የማውጣት ሥልጣን

፩/ ይህን አዋጅ ለማስፈጸም አስፈላጊ የሆኑ ሌሎች ደንቦችን የሚኒስትሮች ምክር ቤት ሊያወጣ ይችላል፡፡

፪/ ሚኒስቴሩ ይህን አዋጅና በአዋጁ መሠረት የሚወጡትን ደንቦች ለማስፈጸም አስፈላጊ የሆኑ መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል፡፡

፺፰. የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች

፩/ ሚኒስቴሩ ለክፍት የሥራ መደቦች አመልካቾች በፈተና ተወዳድረው የሚመረጡበትን የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት መዘርጋት የሚያስችሉ መመዘኛዎችና መለኪያዎች በአገር አቀፍ ደረጃ እስኪዘረጋ ድረስ የመንግሥት ሠራተኞች ቅጥርን፣ የደረጃ እድገትን፣ ዝውውርና ድልድልን በተመለከተ በዚህ አዋጅ በተደነገጉት ሌሎች መስፈርቶች ብቻ አፈጻጸማቸው ይቀጥላል፡፡

3/ Where the Ministry, 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:

a) to order the rectification of the irregularities;

b) to suspend the execution of the matter until decision is made there on;

c) to cause the taking of appropriate administrative measures against the official or the civil servant responsible for the act; and

d) to act in accordance with Article 94 (4) of this Proclamation.

97. Power to Issue Regulations and Directives

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

2/ The Ministry may issue directives necessary for the implementation of this Proclamation and regulations issued pursuant to the Proclamation.

98. Transitory Provisions

1/ Until the Ministry adopts national criteria and parameters that enable the establishment of eligibility and competence certification for examining and selecting applicants for vacant posts, the other selection criteria provided for by this Proclamation alone shall continue to apply to the recruitment, promotion, transfer and redeployment of civil servants.

፪/ የመንግሥት ሠራተኞች የሥራ ምደባና የደመወዝ ደረጃ ደንብ ቁጥር ፪ (የህግ ክፍል ማስታወቂያ ቁጥር ፬፻፲፱/፲፱፻፷፬)፣ የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የዲስፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት ደንብ ቁጥር ፸፯/፲፱፻፺፬ እና በሥራ ላይ ያሉ መመሪያዎች የዚህን አዋጅ ድንጋጌዎች እስካልተቃረኑ እና በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፺፯ መሠረት በሚወጡ ደንቦች እና መመሪያዎች እስከሚተኩ ድረስ ተፈጻሚነታቸው ይቀጥላል፡፡

፺፱. <u>የተሻሩ ሕጎች</u>

፩/ የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፭፻፲፭/፲፱፻፺፱ በዚህ አዋጅ ተሽሯል፡፡

፪/ ይህን አዋጅ የሚቃረን ማናቸውም ህግ፣ መመሪያ፣ የአሠራር ልምድ በዚህ አዋጅ ውስጥ የተደነገጉትን ጉዳዮች በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

፻. <u>አዋጁ የሚጸናበት ጊዜ</u>

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

አዲስ አበባ ታህሳስ ፮ ቀን ፪ሺ፲ ዓ.ም

ሙላቱ ተሾመ (ዶ/ር)
የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ፕሬዚዳንት

2/ The relevant provisions of the Public Service Position Classification and Scale Regulations No. 2 (Legal Notice No. 419 of 1972), the Federal Civil Servants Disciplinary and Grievance Procedure Council of Ministers Regulations No. 77/2002 and existing directives shall, in so far as they are consistent with this Proclamation, remain in force until replaced by regulations and directives issued in accordance with Article 97 of this Proclamation.

99. <u>Repealed Laws</u>

1/ The Federal Civil Servants Proclamation No.515/2007 is here by repealed.

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

100. <u>Effective Date</u>

This Proclamation shall come in to force upon publication in the Federal NegaritGazette**.**

Done at Addis Ababa, on this 15th
Day of December 2017.

MULATU TESHOME (DR.)
PRESIDENT OF THE FEDERAL
DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA