የምርት ገበያ ሠራተኞች የሥነ-ምግባር መመሪያ ቁጥር 561/2013

የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ባለሥልጣን ወጤታማ የሆነ የዘመናዊ ምርት ግብይት ሥርዓት ማንባቱን የሚያረጋግጥ፣ የምርት ገበያው አስተማማኝ፣ ግልጽ እና የተረጋጋ አሠራር እንዲኖረው የሚቆጣጠር እንዲሁም በገበያው የሚሳተፉትንም ሆነ በአጠቃላይ የህብረተሰቡን ጥቅም የሚያስጠብቅ ኃላፊነት ያለበት በመሆኑ፣

ይህን ኃላፊነት በአግባቡ ለመወጣት እንዲቻል የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ሠራተኞች እና የሥራ ኃላፊዎች መልካም ሥነ-ምግባር ተላብሰው እና ሕግን አክብረው ሥራቸውን እንዲያከናውኑ ለማድረግ የሚያስችል የሥነ-ምግባር መከታተያና መቆጣጠሪያ መመሪያ ማውጣት አስፈላጊ ሆኖ በማግኘቱ፣

እነዚህን ዓላማዎች ለማስፈጸም የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ባለሥልጣን በሚቋቋመው አዋጅ ቁጥር 551/1999 /እንደተሻሻለው/ አንቀጽ 6(11) እና አንቀጽ 34(2) በተሰጠው ሥልጣን መሠረት ይህን መመሪያ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌዎች

አንቀጽ 1፡ -አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የምርት ገበያ ሠራተኞች የሥነ-ምግባር መመሪያ ቁጥር 561/2013" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

አንቀጽ 2፡ -ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ወስጥ፤

2.1 "**ባለሥልጣን**" ማለት በአዋጅ ቁጥር 551/1999 /እንደተሻሻለው/ የተቋቋመው የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ባለሥልጣን ነው፡፡

2.2 "**የምርት ገበያ**" ማለት በአዋጅ ቁጥር 550/1999 /እንደተሻሻለው/ የተቋቋመው የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ነው፡፡

2.3 "**ሠራተኛ**" ማለት በምርት ገበያው ወስጥ በቋሚነት ወይም በጊዜያዊነት/በኮንትራት ተቀጥሮ የሚሠራማንኛወም ሰው ነው፡፡

2.4 "**የሥራ ኃላፊ**" ማለት በምርት ገበያው በቋሚነት ወይም በጊዜያዊነት/በኮንትራት ተቀጥሮ የሚሠራ አንድ የሥራ ዘርፍ ዳይሬክተር፣ ኦፊሰር፣ የጽ/ቤት ኃላፊ፣ የመጋዘን ኃላፊ፣ የአገልግሎት ኃላፊ፣ የቡድን አስተባባሪ፣ ሱፐርቫይዘር፣ ወይም በሌላ ስያሜ በሚጠራ ተመሳሳይ የኃላፊነት ደረጃ የሚሠራ ሰው ማለት ሲሆን የምርት ገበያወን ዋና **ሥራ** አስፈጻሚ እና ምክትሎቹን እንዲሁም የዳይሬክተሮች ቦርድ አባላትን አይጨምርም፡

2.5 "የጥቅም ግጭት" ማለት ማንኛወም **ሠራተኛ** ወይም **የ**ሥራ ኃላፊ ቤተሰብ ወይም የቅርብ ዘመድ የገንዘብ ወይም ሌላ ዓይነት ጥቅም ከ**ሠራተኛው** ወይም ከሥራ ኃላፊው ሚደበኛ ሥራ ጋር በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ መንገድ የሚጋጭ ወይም ግጭት ሊፈጥር የሚችል ሲሆን ነው፡፡

2.6 "ቤተሰብ" ማለት የሠራተኛው ወይም **የ**ሥራ ኃላፊው ባል/ሚስት፣ ወይም በስሩ የሚተዳደር ዕድሜው 18 ዓመት ያልሞላው ልጅ ማለት ሲሆን ጋብቻ ሳይፈጽም እንደባልና ሚስት አብሮ የሚኖርን ሰወና የጉዲፈቻ ልጅን ይጨምራል፡፡

2.7 "የቅርብ ዘመድ" ማለት የሠራተኛው ወይም **የ**ሥራ ኃላፊው ወይም የባል/ሚስት ወላጅ፣ ዕድሜው ከ18 ዓመት በላይ የሆነ ልጅ፣ እህት፣ ወንድም፣ እና ሌሎች እስከ ሦስተኛ ደረጃ የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያላቸወን ሰዎች ያጠቃልላል፡፡

2.8 "ስጦታ" ማለት ሠራተኛው ወይም የሥራ ኃላፊው ለደንበኛ ለሰጠው አገልግሎት ወይም የምርት ገበያው ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ መሆኑን ታሳቢ በማድረግ ለራሱ ወይም ለቤተሰብ አባል ወይም ለቅርብ ዘመድ የተሰጠ ገንዘብ ወይም የኢኮኖሚ ጠቀሜታ ያለው ማንኛውም ነገር ነው፡፡

2.9 "መስተንግዶ" ማለት ሠራተኛው ወይም የሥራ ኃላፊው ለደንበኛ ለሰጠው አገልግሎት ወይም የምርት ገበያው ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ መሆኑን ታሳቢ በማድረግ ለራሱ ወይም ለቤተሰብ አባል ወይም ለቅርብ ዘመዱ የተደረገለት ነፃ የምግብ፣ የመጠጥ፣ የመጓጓዣ የመኝታና የመዝናኛ አገልግሎት ነው፡፡

2.10 "ጥቅምን ማሳወቅ" ማለት በሠራተኛው ወይም በሥራ ኃላፊው መደበኛ ሥራ ላይ ተፅዕኖ ያደርጋል ወይም ሊያደርግ ይችላል ተብሎ የሚገመተውን **የ**ሠራተኛውን ወይም "የሥራ ኃላፊውን ወይም የቤተሰቡን የፋይናንስ ወይም ሌላ ዓይነት ጥቅም ወይም ሀብት ለምርት ገበያው እና ለባለሥልጣኑ በፅሁፍ ማሳወቅ ማለት ነው፡፡

2.11 "**ሚስጢር መጠበቅ**" ማለት ሠራተኛው ወይም የሥራ ኃላፊው በሥራ አጋጣሚ ያገኘውን እንዳይገለፅ ክልከላ የተደረገበትን መረጃ ከሥራ ዓላማ ውጪ ለሚመለከተው አካል አለመግለፅ ማለት ነው፡፡

2.12 "**ማጭበርበር**" ማለት ሠራተኛው ወይም የሥራ ኃላፊው ማንኛውም ምክንያታዊ/ማገናዊ ሰው ወይም የምርት ገበያ ሠራተኛ በጠቅላላ እውቀት ወይም በሥራ ልምድ ትክክል አለመሆኑን የሚያውቀውን ወይም ሊያውቀው የሚገባውን አንድ ነገር ሌላውን ሰው ለመጉዳት ወይም ለራስ ያልተገባ ጥቅም ለማግኘት ወይም ለሌላ ሰው ለማስገኘት በማሰብ ትክክል አስመስሎ የማቅረብ ድርጊት ነው፡፡

2.13 "ሰው" ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው፡፡

2.14 በዚህ መመሪያ በወንድ ጾታ የተገለፀው የሴትንም ጾታ፣ እንዲሁም በነጠላ ቁጥር የተገለፀው ብዙ ቁጥርን፣ በብዙ ቁጥር የተገለፀው ነጠላ ቁጥርን ይጨምራል፡፡

አንቀጽ 3፡ -የተፈጻሚነት ወሰን፡-

ይህ መመሪያ በኢትዮጵያ ምርት ገበያ ሠራተኞች እና የሥራ ኃላፊዎች ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

አንቀጽ 4፡ - የመመሪያው ዓላማ

4.1 የዚህ መመሪያ አጠቃላይ ዓላማ የምርት ገበያው ሠራተኞች እና የሥራ ኃላፊዎች ሥራቸውን በሚሠሩበት ወቅት ሊከተሏቸው የሚገቡ የሥነ-ምግባር መርሆችን በሕግ በግልፅ በማስቀመጥ የእለት ከእለት ሥራቸውን በአግባቡ ለማከናወን እንዲችሉ ለማድረግና የሥነ-ምግባር ጥሰቶች ሲፈጸሙ እርምጃ ለመውሰድ

የሚያስችል ሥርዓት በማዘርጋት የዘመናዊ ግብይት ሥርዓቱ ፍትሐዊ፣ ግልፅ እና ተአማኒነት ያለው እንዲሁም የግብይት ተሳታፊዎችን እና በአጠቃላይ የኅብረተሰቡን ጥቅም ያስጠበቀ እንዲሆን ማድረግ ነው፡፡

4.2 ከዚህ በላይ የተመለከተው አጠቃላይ ዓላማ እንደተጠበቀ ሆኖ መመሪያው የሚከተሉት ዝርዝር ዓላማዎች ይኖሩታል፤

ሀ. የግልፅነት እና የተጠያቂነት የሥራ ባህልን በማዳበር አድልዎ የሌለበት የአገልግሎት አሰጣጥ ማስፈን፣

ለ. የኀዝብ አገልጋይነት ባህል በማዳበር ለኅብረተሰቡ ፍትሃዊ የሆነ አገልግሎት መስጠት፣

ሐ. ሙስናን እና ብልሹ አሠራሮችን የሚዋጋ በሥነ-ምግባር የታነፀ ሠራተኛ እና የሥራ ኃላፊ በማፍራት በምርት ገበያው መልካም አስተዳደርን ማስፈን፣

መ. የሥነ-ምግባር ግድፈቶች እንዳይፈጸሙ መከላከል፣ ተፈጽመው ሲገኙ የእርምት እርምጃ ለመውሰድ የሚያስችል ሥርዓት ማዘርጋት፡፡

ክፍል ሁለት

የምርት ገበያው ሠራተኞች እና የሥራ ኃላፊዎች ሥራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ሊተገብሯቸው የሚገቡ የሥነ-ምግባር ደንቦችና መርሆች

አንቀጽ 5፡-ሀቀኝነት

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡-

5.1 ከሙስና፣ ከአታላይነትና ከአጭበርባሪነት በፀዳ ሁኔታ በሀቀኝነት መሆን አለበት፡፡

5.2 ፖሊሲን በሚመለከት የሚያማክር ከሆነ ትክክለኛና ያልተዛባ ምክር መስጠት አለበት፡፡

5.3 ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት በደንበኞች ወይም በኅዝብ ጥቅም ላይ ጉዳት ከሚያደርስ ተግባር መቆጠብ አለበት፡፡

አንቀጽ 6፡-የተሟላ ስብዕና

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

6.1 ህብረተሰቡ በምርት ግብይት ሥርዓቱ ላይ አመኔታ እንዲኖረው ለማድረግ በሚልካም ስነ ምግባር፣ በከፍተኛ ሞዊ ብቃት፣ ጥንቃቄ እና ትጋት ማስራት አለበት፡፡

6.2 ማንኛውንም የሕግ ጥሰት የምርመራ ወይም የክትትል ሥራ በሚያከናውንበት ጊዜ የሚያሚምረውን ጉዳይ በተጨባጭ ማስረጃ ሚረጋገጥ ይኖርበታል፡፡

6.3 ከሚያከናወነው ሥራ ጋር ግንኙነት ያላቸውን በየጊዜው የሚወጡትን የሀገሪቱን ሕጎች፣ የባለሥልጣኑን መመሪያዎች፣ የምርት ገበያውን የወስጥ ደንብ እና ሥራውን የሚያከናውንበትን የአሰራር ማንዋል እየተከታተለ አውቆ መገኘት አለበት፡፡

6.4 ከሥራው ጋር በተያያዘ በየጊዜው የሚያደገውን የምርት ግብይት ሕግ አስተሳሰብ እና የአሠራር መሻሻል በመከተል ዘወትር ዕወቀቱን ማዳበር አለበት፡፡

6.5 በምርት ገበያው እና በባለሥልጣኑ በሚዘጋጁ የአቅም ግንባታ ፕሮግራሞች ላይ በመሳተፍ የአሰራር ችሎታውን ያለማቋረጥ ማሻሻል አለበት፡፡

አንቀፅ 7፡ –አድሎ አለመፈጸም

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን አድሎ በሌለበት ሁኔታ ተገቢና ፍትሐዊ በሆነ አኳኋን ወሳኔ የማስጠት እና ሁሉንም ደንበኞች ያለ **አድሎ** እና በእኩልነት የማገልገል ግዴታ አለበት፡፡ በቀለም፣ በዘር፣ በብሔር/በብሔረሰብ፣ በቋንቋ፣ በጾታ፣ በሃይማኖት፣ በአካልጉዳት፣ በፖለቲካ አመካከት ወይም በሌላ አቋም ምክንያት የተለየ እንክብካቤ ወይም ልዩነት ሳያደርግ የቀረበለትን ጉዳይ ፍሬ ነገር እና ሕግን መሠረት በማድረግ ወሳኔ ማስጠት ይኖርበታል፡፡

አንቀጽ 8፡ –የጥቅም ግጭትን ማስወገድ

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

8.1 ለግብይት ሥርዓቱ እና ለደንበኞች ጥቅም ቅድሚያ ማስጠት አለበት፡፡

8.2 በደንበኛውና በርሱ መካከል የሚያጋጥመውን የሚታወቅ የጥቅም ግጭት ወዲያውኑ ለምርት ገበያው በፅሁፍ መግለጽ አለበት፡፡ የምርት ገበያውም የጥቅም ግጭቱ በተገለፀለት በአምስት (5) የሥራ ቀናት ወስጥ ይህንኑ ለባለሥልጣኑ በጽሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡

አንቀጽ 9፡ –ምስጢር ማጠበቅ

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

9.1 በሥራ ላይ እያለም ሆነ ሥራውን ከለቀቀ በኋላ በሥራ አጋጣሚ ያወቃቸውን ምስጢራዊ ሚስጥሮች የማጠበቅ ግዴታ አለበት፡፡

9.2 በሥራው ምክንያት ያወቃቸውንና ይፋ እንዳይወጡ በሕግ የተከለከሉ ሚስጥራዊ ሚስጥሮችን ወይም ገና በሂደት ላይ የሚገኙ ውሳኔ ያላረፈባቸውን ጉዳዮች ለግል ጥቅም ማጠቀም ወይም ለግብይት ተሳታፊዎች በመግለፅ የወስጥ አዋቂ ንግድ እንዲፈጽሙ ወይም ሌላ ተገቢ ያልሆነ ወድድር እንዲያካሂዱ ለማድረግ የሚያስችል ክፍተት መፍጠር የለበትም፡

9.3 ሥልጣን ባለው አካል ካልታዘዘ ወይም ጉዳዩን ማወቅ ለሚገባው አግባብ ላለው አካል ካልሆነ በስተቀር በክትትል ወይም በማጣራት ሂደት ላይ ያለ ጉዳይን አስመልክቶ የማጣራት ሂደቱን ወይም ሊወሰድ የሚገባውን አስተዳደራዊ እርምጃ ሊያሰናክል የሚችል መግለጫ ወይም ለኅዝብ ክፍት ያልሆኑሚስጥሮችን ለሦስተኛ ወገን ማስጠት የለበትም፡

9.4 በሥራው ምክንያት ጉዳዩን ማወቅ ለሚገባው ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ብቻ ካልሆነ በስተቀር ስማቸው እንዳይገለፅ የፈለጉ ጠቋሚዎችንና ሚስጥ ሰጪዎችን ስምና ማንነት መግለፅ በጥብቅ የተከለከለ ነው፡፡

አንቀጽ 10፡ -ሕግን ማክበር

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ -

10.1 የሕግ የበላይነትን በማክበር ሥራውን ሕግ በሚፈቅደው መሠረት ብቻ ማከናወን አለበት፡፡ በተለይም የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ማቋቋሚያ አዋጅን፣ የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ባለሥልጣን ማቋቋሚያ አዋጅን፣ የምርት ገበያውን የወስጥ ደንብ፣ ባለሥልጣኑ በየጊዜው የሚያወጣቸውን መመሪያዎች፣ ትዕዛዞች እና ሌሎች ለሥራው አፈጻጸም ተገቢነት ያላቸውን የፌደራል፣ የክልል እና የከተማ አስተዳደር ሕጎች አክብሮ ማስራት አለበት፡፡

10.2 የምርት ገበያው የሥራ አመራር እና የሥራ ሜዎች በሕጋዊ ሥልጣናቸው የሚያስተላልፏትን ውሳኔ እና ትዕዛዝ የማክበርና የሚፈጸም ኃላፊነት አለበት፡፡ ሆኖም ሕግን የሚጥስ ውሳኔ እና ትዕዛዝ ሚፈጸም የለበትም፡

10.3 የምርት ገበያው የሥራ አመራር ወይም የሥራ ሜዎች ሕግን የሚጥስ ውሳኔ ወይም ትዕዛዝ ማስተላለፍ የለባቸውም፡ በሕግ የተቀመጠን ድንጋጌ የሚጥስ ውሳኔ ወይም ትዕዛዝ የተላለፈለት ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ጉዳዩን ለቅርብ ኃላፊው በፅሁፍ ማቅረብ አለበት፡፡ ከቅርብ ኃላፊው ጋር ጉዳዩን በአምስት (5) የሥራ ቀናት ወስጥ መፍታት ካልተቻለ ቅሬታውን ለምርት ገበያው የበላይ ኃላፊ በጽሁፍ ማቅረብ አለበት፡፡ የምርት ገበያው የበላይ ኃላፊ በሚሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ ወይም ቅሬታውን አቅርቦ በአምስት (5) የሥራቀናት ወስጥ ምላሽ ሳያገኝ የቀረ ሠራተኛ ወይም የሥራ ሃላፊ ጉዳዩን በጽሁፍ ለባለሥልጣኑ ዋና ዳይሬክተር ማቅረብ አለበት፡፡

አንቀጽ11 ሕጋዊ በሆነ ሥልጣን ማልገል

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

11.1 ኅብረተሰቡን በአግባቡ እንዲያገለግልና ኃላፊነቱን እንዲወጣ የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት በሕግ ተወስኖ በተሰጠው የሥልጣን ገደብ ወስጥ ማጠቀም አለበት፡፡ በሥልጣኑ ያለአግባብ ማልገል ወይም ሥልጣኑን ለራሱ ወይም ለሌላ ሰው የግል ጥቅም ማገኛ ማዋል የለበትም፡

11.2 ሥልጣኑን በማጠቀም በሥሩ የሚሠራ ሠራተኛን ወይም የሥራ ኃላፊን ከሕግና ከመመሪያ ውጭ እንዲሰራ ማዘዝና ማፋፋት የለበትም፡

11.3 ለሥራ ባልደረባው ወይም ለደንበኞች አማላጅ ሆኖ ጉዳይ ማስፈፀም የለበትም፡

አንቀጽ 12 ግልፅነት

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

12.1 በአሠራሩ ግልፅ መሆን አለበት፡፡ የግብይት ተሳታፊዎች ሊያወቁት የሚገባን አንድ ሚሊጃ ለማንኛውም ሦስተኛ ወገን እንዳይገለፅ ካልተከለከለ በስተቀር ሚሊጃ ሚደበቅ የለበትም፡

12.2 የሚሰጣቸውን ወሳኔዎች እና አገልግሎቶች በሚመለከት ከደንበኞች ጥያቄ ሲቀርብለት ሚሊጃው ለሦስተኛ ወገን እንዳይገለፅ የተከለከለ ካልሆነ በስተቀር ሕግና መመሪያን ተከትሎ ተገቢውን ማብራሪያ ወይም ምላሽ ማሰጠት አለበት፡፡

12.3 ለሚሰጠው አገልግሎት በሕግ የተቀማጡትን ቅድመ ሁኔታዎችና ለሚሰጠውም ወሳኔ ምክንያት መግለፅ አለበት፡፡

12.4 የአገልግሎት አሰጣጡን በተመለከተ ከደንበኞች ለሚቀርብለት ጥያቄ ወቅታዊና ተገቢ ማብራሪያ፣ ምላሽና ሚሊጃ ማሰጠት አለበት፡፡

12.5 አግባብነት ባለው የምርት ገበያው **የወስጥ ደንብ እና** የአሠራር ማንዋል መሠረት መደራጀት ያለበትን ማዘገብ ወይም ሰነድ በተገቢው መንገድ ሚደራጀት፣ መመዝገብ ያለበትን ሚሊጃ በትክክል እና በወቅቱ መመዝገብ ወይም ማሰጠት ያለበትን ማስታወቂያ/ማስጠንቀቂያ በወቅቱ ማሰጠት አለበት፡፡

12.6 ሥልጣን ሳይኖረው ሚሊጃዎችን እና ሰነዶችን መፍጠር/ማዘጋጀት፣ ማጥፋት፣ ማለወጥ፣ ማሰረዝ፣ ማጥፋት ወይም ላልተፈቀደለት ዓላማ ማዋል የለበትም፡

አንቀጽ 13 ለደንበኞች ጥያቄ ተገቢውን ምላሽ ማሰጠት፡ –

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

13.1 የኅዝብ አገልጋይነትን ስሜትና ባሕርይ ተላብሶ ሥራውን ማከናወን አለበት፡፡

13.2 ለደንበኞች ተገቢውን አክብሮት በማስጠትና ትህትና በማሳየት ለሚቀርብለት ጥያቄ በተቀማጠው የአገልግሎት አሰጣጥ የጥራት ደረጃና የጊዜ ገደብ ስታንዳርድ መሠረት ምላሽ ማስጠት አለበት፡፡

13.3 ለደንበኞች ስለሚያከናውነው ሥራ እና ስለሚከተለው የአሠራር ሥርዓት ያልተዛባና ትክክለኛ መረጃ ማስጠት አለበት፡፡

አንቀፅ 14 ስጦታ እና ማስተንግዶ **አለመቀበል፡ -**

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን ለሚሰጠው አገልግሎት ሥራውን ከማከናወኑ በፊትም ሆነ ሥራውን ካከናወነ በኋላ ከደንበኞች ለራሱ፣ ለቤተሰብ አባል ወይም ለቅርብ ዘመዱ ማንኛውንም ስጦታ፣ ክፍያ ወይም ማስተንግዶ መቀበል የለበትም፡፡

አንቀጽ 15 ከማጭበርበር እና ትክክለኛ ያልሆኑ መረጃዎችን ከማሰራጨት መቆጠብ

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን የግብይት ተሳታፊዎችን ከማጭበርበር፣ ከማታለል፣ ትክክለኛ ያልሆኑ እና ጉዳት ሊያስከትሉ የሚችሉ መረጃዎችን ከማሰራጨት ድርጊት መቆጠብ አለበት፡፡

አንቀጽ16፡ - በግብይት ሥርዓቱ ውስጥ እንደ ግብይት ተሳታፊ አለማተፍ፡ -

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ -

16.1 ከግብይት ተሳታፊዎች ጋር የግል የሥራ ግንኙነት ሊኖረው አይገባም፡

16.2 በግብይት **ሥርዓቱ** ውስጥ በቀጥታ በግሉ፣ የሽርክና ማኅበር አባል፣ ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማኅበር ባለአክሲዮን ወይም የኅብረት ሥራ ማኅበር አባል በመሆን በባለሥልጣኑ ዕውቅና የተሰጠው የምርት ገበያ አባል፣ አባል ያልሆነ ቀጥታ ተገበያይ፣ የመድረክ-የግብይት ወኪል፣ **የማዘን**

ወኪል፣ የአገናኝ አባል ደንበኛ፣ **የማዘን አገልግሎት ሰጪ** የኢንቨስትመንት አማካሪ፣ የሕግ አማካሪ፣ የሂሣብ አዋቂ ወይም **ገለልተኛ ኦዲተር** ሆኖ ማገልገል አይችልም፡፡

16.3 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) የተመለከተው ቢኖርም በሌላ ሕግ በግልፅ ካልተከለከለበ ስተቀር በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) የተመለከቱት ድርጅቶች የአክሲዮን ማኅበር ከሆኑ ባለአክሲዮን ከመሆን ወይም በማንኛውም አይነት የንግድ ድርጅት ያለውን የአክሲዮን ድርሻ በአገናኝ አባል በኩል ከመሸጥ አይከለከለውም፡፡ ሆኖም በማንኛውም የንግድ ድርጅት ያለውን የአክሲዮን ድርሻ በአገናኝ አባል በኩል ለመሸጥ ሲዋዋል ወይም ባለአክሲዮን የሆነበት የአክሲዮን ማኅበር በባለሥልጣኑ እውቅና የተሰጠው የምርት ገበያው አባል፣ አባል ያልሆነ ቀጥታ ተገበያይ፣ የመድረክ/የግብይትወኪል፣ የማዘን ወኪል፣ የክፍያ ሚጸሙ ተቋም፣ የማዘን አገልግሎት ሰጪ የኢንቨስትመንት አማካሪ፣ የሕግ አማካሪ፣ የሂሣብ አዋቂ ወይም ገለልተኛ ኦዲተር መሆኑን ካወቀ ወይም ማወቅ ነበረበት የሚያሰኝ በቂ ምክንያት ካለ ይህንኑ ለምርት ገበያው በፅሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡ የምርት ገበያውም ይኸው በተገለፀለት በአምስት (5) የሥራ ቀናት ወስጥ ለባለሥልጣኑ በፅሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡

16.4 በግብይት ሥርዓቱ ወስጥ በቀጥታ በግሉ፣ የሽርክና ማኅበር አባል፣ ኃላፊነቱ የተወሰነ የግል ማኅበር ባለአክሲዮን ወይም የኅብረት ሥራ ማኅበር አባል የሆነ በባለሥልጣኑ ዕውቅና የተሰጠው የምርት ገበያአባል፣ አባል ያልሆነ ቀጥታ ተገበያይ፣ የመድረክ/የግብይት ወኪል፣ የማዘን ወኪል፣ የማዘን አገልግሎት ሰጪ የኢንቨስትመንት አማካሪ፣ የሕግአማካሪ፣ የሂሣብ አዋቂ ወይም ገለልተኛ ኦዲተር ወይም የምርት ገበያው ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ የሆነ ቤተሰብ ወይም የቅርብ ዘመድ ያለው መሆኑን ካወቀ ወይም ማወቅ ነበረበት የሚያሰኝ በቂ ምክንያት ካለ ይህንኑ ለምርት ገበያው በፅሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡ የምርት ገበያውም ይኸው በተገለፀለት በአምስት (5) የሥራ ቀናት ወስጥ ለባለሥልጣኑ በፅሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡ በሌላ ሕግ በግልፅ ካልተከለከለ በስተቀር ከዚህ በላይ የተመለከተው የማሳወቅ ግዴታ ግልፅነትን በመፍጠር ተገቢውን ክትትል ለማድረግ እንጂ በምርት ገበያው ተቀጥሮ ከመሥራት አይከለክልም፡፡

አንቀጽ 17፡ – ስለግብይት ተሳታፊዎች ድጋፍ እና ክትትል

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ በግብይት ተሳታፊዎች ላይ የድጋፍ፣ የክትትል እና የምርመራ ሥራውን ሲያከናውን በቸልተኝነትም ሆነ ሆንብሎ ድጋፍ ለሚያስፈልገው ተገቢውን ድጋፍ አለማድረግ፣ የግብይት ተሳታፊዎች እንዲተገብሯቸው በሕግ የተደነገጉ ግዴታዎችን በአግባቡ እየተገበሩ እንዳልሆነ በክትትል ወቅት ደርሶበት ተገቢውን እርምጃ አለመውሰድ ወይም ለሚመለከተው ክፍል እርምጃ እንዲወሰድ ሪፖርት አለማቅረብ እንዲሁም ያልተፈጠሩ ክፍተቶችን እንደተፈጠሩ አድርጎ ሀሰተኛ ሪፖርት ማቅረብ የተከለከለ ነው፡፡

አንቀጽ 18፡ – ስለ ምርት ማከማቻ ማዘን እና ማእከላዊ ማከማቻ አሠራር

እያንዳንዱ ሠራተኛ እና የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን እንደ የሥራ ድርሻው፡ –

18.1 ትክክለኛ የናሙና መውሰጃ፣ የደረጃ መወሰኛ ወይም የክብደት ማለኪያ መሣሪያ በማጠቀም ሥራውን በትክክል ማከናወን አለበት፡፡

18.2 በምርት ገበያው የወስጥ ደንብ እና አግባብነት ባለው የአሠራር ማንዋል የተቀመጠትን የምርት ናሙና አወሳሰድ፣ የሚለጠፍ ማለያ/ኮድ አሰጣጥ፣ የደረጃ አሰጣጥ፣ የክብደት አለካክ፣ የምርት ርክክብ ወይም የምርት ክምችት አያያዝ የአሠራር ሂደቶችን በጥብቅ ማከተል አለበት፡፡

18.3 ትክክለኛ እና ወካይ ናሙና መውሰድ አለበት፡፡

18.4 የርጥበት ደረጃውን ያልጠበቀ፣ የተበላሸ ወይም የተቀላቀለ ምርት እንዲያልፍ ማድረግ የለበትም፡

18.5 ለተወሰደ የምርት ናሙና የተሳሳተ የሚለጠፍ ማለያ/ኮድ ማሰጠት ወይም የተለያዩ የምርት ናሙናዎችን የሚለጠፍ ማለያ/ኮድ ማለዋወጥ የለበትም፡

18.6 የምርቱን ደረጃ በተሳሳተ መንገድ ማውጣት እና ለምርቱ የተዛባ ደረጃ ማሰጠት ወይም የተለያዩ የምርት ናሙናዎችን ደረጃ ማለዋወጥ የለበትም፡

18.7 የምርቱን ክብደት በተሳሳተ መንገድ ማለካትና ወጤቱ የተዛባ እንዲሆን ማድረግ የለበትም፡

18.8 የምርት ርክክብ የኤሌክትሮኒክስ ማስታወሻ፣ የማከማቻ ማዘን ኤሌክትሮኒክስ ደረሰኝ፣ የማንሻ ማስታወሻ እና የምርት ሚዛን ማስታወሻ የመሳሰሉትን ሰነዶች ያለአግባብ መፍጠር፣ ማለወጥ፣ ማሰረዝ፣ ማጥፋት ወይም የማለያቄጥሮችን ማዛባት የለበትም፡

18.9 የደንበኞች ምርት በማከማቻ ማዘን በሚቆይበት ጊዜ ጥራቱ እንዲጓደል፣ በምርት ገበያው በሥራ ላይ ካለው የእርጥበት ማክካሻ ማጠን በላይ ማጡ እንዲቀንስ ወይም ምርቱ በሙሉ ወይም በከፊል እንዲጠፉ ማድረግ የለበትም፡

አንቀጽ 19፡ – ተጠያቂነት

ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን ሲያከናውን፡ –

19.1 ለሚሠራው ሥራ፣ ለሚወስነው ወሳኔና ለሚወስደው እርምጃ ኃላፊ ነው፡፡

19.2 ሥራውን በአግባቡ ስለማከናወኑና ኃላፊነቱን በትክክል ስለመወጣቱ በሕግ መብት ከተሰጠው አካል ተገቢው ጥያቄ ሲቀርብለት አስፈላጊውን ማብራሪያ እና ምላሽ የማሰጠት ግዴታ አለበት፡፡

19.3 የመቆጣጠር ኃላፊነት ያለበት ከሆነ ተገቢውን ቁጥጥር ማድረግ እና

የአሠራር ግድፈት ሲኖር በወቅቱ እርምጃ መወሰድ አለበት፡፡

19.4 ያከናወናቸውን ሥራዎች በተማከተ ለሚማከተው የሥራ ኃላፊ እና የሥራ ክፍል ወቅታዊ ሪፖርት ማቅረብ አለበት፡፡

19.5 የሚቀርበው ሪፖርት በእውነተኛና በትክክለኛ ሚዛ ላይ የተመሠረተ መሆን አለበት፡፡

ክፍል ሦስት

ስለ ሕግ ጥሰቶች እና ቅጣቶች

አንቀጽ 20፡- የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት ዓይነቶች፡-

20.1 የጥፋቶችን ክብደት ግምት ወስጥ በማስገባት ለዚህ መመሪያ አፈጻጸም የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት ዓይነቶች ከከባድ ወደ ቀላል ከአንደኛ ደረጃ እስከ ሦስተኛ ደረጃ ተመድበዋል፡፡

20.2 አንደኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰቶች የሚባሉት የመመሪያውን አንቀጽ 5.1፣ 5.3፣ 9.2፣ 9.4፣ 11.1፣ 12.6፣ 14፣ 15፣ 16.1፣ 16.2፣ 18.4፣ 18.8 እና 18.9 በመተላለፍ የሚፈጸሙ ጥፋቶች ናቸው፡

20.3 ሁለተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰቶች የሚባሉት የመመሪያውን አንቀጽ 5.2፣ 6.2፣ 7፣ 8.1፣ 9.3፣ 10.2፣ 11.2፣ 12.5፣ 16.3፣ 17፣ 18.1፣ 18.2፣ 18.3፣ 18.5፣ 18.6፣ 18.7፣ 19.3 እና 19.5 በመተላለፍ የሚፈጸሙ ጥፋቶች ናቸው፡

20.4 ሦስተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰቶች የሚባሉት የመመሪያውን አንቀጽ 6.1፣ 6.3፣ 6.4፣ 6.5፣ 8.2፣ 9.1፣ 10.1፣ 11.3፣ 12.1፣ 12.2፣ 12.3፣ 12.4፣ 13.1፣ 13.2፣ 13.3፣ 16.4፣ 19.2 እና 19.4 በመተላለፍ የሚፈጸሙ ጥፋቶች ናቸው፡፡

20.5 ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ በሁለተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጥፋተኛ ሆኖ ከተቀጣ በኋላ በሁለት አመታት ጊዜ ወስጥ ጥፋተኛ ሆኖ የተቀጣበትን ወይም ሌላ

የሁለተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት በሚፈፀም አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጥፋተኛ ሆኖ ከተገኘ የቀደመው የጥፋት ሪከርድ እንደ ማከበጃ ተይዞ በአንደኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት ቅጣት ይቀጣል፡፡

20.6 ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ በሦስተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጥፋተኛ ሆኖ ከተቀጣ በኋላ በሦስት አመታት ጊዜ ወስጥ ጥፋተኛ ሆኖ የተቀጣበትን ወይም ሌላ የሦስተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት በሚፈፀም አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጥፋተኛ ሆኖ ከተገኘ የቀደመው የጥፋት ሪከርድ እንደ ማከበጃ ተይዞ በሁለተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት ቅጣት ይቀጣል፡፡

አንቀጽ21፡- ስለ ቅጣት

21.1 ባለሥልጣኑ አግባብነት ካላቸው የሥራ ክፍሎች ወይም ከሌላ ማንኛውም ሰው በሚቀርብለት ጥቆማ ወይም በራሱ ተነሳሽነት በማንኛውም የምርት ገበያው ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ላይ አስፈላጊውን አስተዳደራዊ ምርመራ ካደረገ በኋላ አስተዳደራዊ ክስ አቅርቦ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 20 የተመለከቱትን ጥፋቶች መፈጸሙን ሲያረጋግጥ በዚህ አንቀጽ የተመለከቱትን አስተዳደራዊ እርምጃዎች መውሰድ ይችላል፡፡

21.2 የአንደኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት በሚፈፀም ወይም በሁለት አመታት ወስጥ ለሁለተኛ ጊዜ የሁለተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት በሚፈፀም አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጉዳዩ ከተጣራ በኋላ ጥፋተኛ ሆኖ የተገኘ ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ እንደ ጥፋቱ ክብደት ከሥራ ደረጃ እና ከደመወዝ ዝቅ በማድረግ ወይም ከሥራ በማሰናበት ይቀጣል፡፡

21.3 የሁለተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት በሚፈፀም ወይም በሦስት አመታት ወስጥ ለሁለተኛ ጊዜ የሦስተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት በሚፈፀም አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጉዳዩ ከተጣራ በኋላ ጥፋተኛ ሆኖ የተገኘ ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ እንደ ጥፋቱ ክብደት እስከ ሦስት ወር ደሞዝ በሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ይቀጣል፡፡

21.4 በሦስተኛ ደረጃ የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት አስተዳደራዊ ክስ ቀርቦበት ጉዳዩ ከተጣራ በኋላ ጥፋተኛ ሆኖ የተገኘ ሠራተኛ ወይም የስራ ኃላፊ በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ይቀጣል፡፡

21.5 በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (21.2)፣ (21.3) እና (21.4) የተመለከቱት ቅጣቶች እንደተጠበቁ ሆነው የጥፋተኝነት ወሳኔ እና ቅጣት የተላለፈበት ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ለባለሥልጣኑ ቦርድ ይግባኝ ሳያቀርብ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 22 የተመለከተው የይግባኝ ማቅረቢያ ጊዜ ካለፈ ወይም ያቀረበው ይግባኝ ወድቅ ከተደረገ በኋላ ለሌሎች አስተማሪ እንዲሆን ባለሥልጣኑ

የሠራተኛውን ወይም የሥራ ኃላፊውን ስም፣ የሥራ ደረጃ፣ የሥራ መደብ ማጠሪያ፣ ጥፋተኛ ሆኖ የተገኘበትን የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት እና የተጣለበትን ቅጣት የሚገልፅ የፅሁፍ ማስታወቂያ በምርት ገበያው፣ በብሄራ ዊግብይት ፈጻሚዎች ማህበር እና በባለሥልጣኑ የማስታወቂያ ማጠፊያ ሰሌዳዎች እንዲሁም በባለሥልጣኑ ድረገጽ ላይ ለሰላሳ (30) ተከታታይ ቀናት ተለጥፎ እንዲቆይ ያደርጋል፡፡

21.6 የጥፋተኝነት ወሳኔ እና ቅጣት የተላለፈበት ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ለባለሥልጣኑ ቦርድ ይግባኝ ሳያቀርብ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 22 የተመለከተው የይግባኝ ማቅረቢያ ጊዜ ካለፈ ወይም ያቀረበው ይግባኝ ወድቅ ከተደረገ በኋላ ባለሥልጣኑ በዚህ አንቀጽ መሠረት በሠራተኛው ወይም በሥራ ኃላፊው ላይ ያስተላለፈውን የወሳኔ ግልባጭ ለምርት ገበያው በጽሁፍ ያሳውቃል፡፡

21.7 የምርት ገበያው በሠራተኛው ወይም በሥራ ኃላፊው ላይ የተወሰነው የጥፋተኝነት ወሳኔ እና ቅጣት በደረሰው ከሰላሳ (30) ተከታታይ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ወስጥ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (21.2) እና (21.3) መሠረት የተወሰነውን ቅጣት በማስፈጸም ወጤቱን ለባለሥልጣኑ በጽሁፍ ማሳወቅ አለበት፡፡

21.8 የምርት ገበያው ወሳኔው በደረሰው ከሰላሳ (30) ተከታታይ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ወስጥ በሠራተኛውዐ ወይም በሥራ ኃላፊው ላይ የተወሰነውን ቅጣት በማስፈጸም ወጤቱን በጽሁፍ ለባለሥልጣኑ ካላሳወቀ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (21.2) ለተመለከተው ቅጣት በብር ሀምሳ ሺህ (50,000) እንዲሁም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (21.3) ለተመለከተው ቅጣት በብር ሰላሳ ሺህ (30,000) የገንዘብ መቀጮ ይቀጣል፡፡ ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ ባለስልጣኑ የምርት ገበያው ያላስፈፀማቸውን ወሳኔዎች በተመለከተ ጉዳዩ ለሚመለከታቸው የመንግስት አካላት በፅሁፍ ሪፖርት ያደርጋል፡፡

21.9 ባለሥልጣኑ የተፈጸመው የሥነ-ምግባር ሕግ ጥሰት ወንጀል ሆኖ ሲያገኘው በማቋቋሚያ አዋጅ ቁጥር 551/1999 አንቀጽ 7 (2) በተደነገገው መሠረት በሕግ ማስከበር ዳይሬክቶሬት በኩል ጉዳዩን ለሚመለከተው የፍትሕ አካል ማስተላለፍ እና መከታተል አለበት፡፡

አንቀጽ 22፡- ስለ ይግባኝ

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 21 ንዑስ አንቀጽ (21.2)፣ (21.3) እና (21.4) መሠረት ባለሥልጣኑ ባስተላለፈው የጥፋተኝነት ወሳኔ እና/ወይም በተጣለው ቅጣት ቅሬታ ያለው ተከራካሪ ወገን ወሳኔው በተሰጠ በአስራ አምስት (15) ተከታታይ ቀናት ወስጥ ለባለሥልጣኑ ቦርድ ይግባኝ ማቅረብ ይችላል፡፡

ክፍል አራት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

አንቀጽ 23፡ - ስለ ይርጋ

በዚህ መመሪያ መሠረት በማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ላይ የሚቀርብ አስተዳደራዊ ክስ ድርጊቱ ሚፈጸሙ ከታወቀበት ቀን ጀምሮ ከ 2 ዓመት በኋላ ወይም በማንኛውም ሁኔታ ድርጊቱ ከተፈጸመበት ቀን ጀምሮ ከ5 ዓመት በኋላ ሊቀርብ አይችልም፡፡

አንቀጽ 24፡ -የባለሥልጣኑ ኃላፊነት

ባለሥልጣኑ፤

24.1 መመሪያውን በድረገጹ እና በወረቀት አትሞ ለምርት ገበያው ሠራተኞች እና ለባለድርሻ አካላት ያሰራጫል፡፡

24.2 ስለ መመሪያው ለኢትዮጵያ ምርት ገበያ፣ ለብሔራዊ ግብይት ፈጻሚዎች ማህበር እና ለባለሥልጣኑ ሠራተኞች፣ የሥራ ኃላፊዎች፣ ለግብይት ተሳታፊዎች እና ለሌሎች ለሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት በየጊዜው የግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና ይሰጣል፡፡

24.3 የባለሥልጣኑ የሕግ ማስከበር ዳይሬክቶሬት ማንኛውም ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ ሥራውን በሚያከናውንበት ጊዜ የሥነ-ምግባር **ሕግ** ጥሰት ስለሚፈጸሙ አግባብነት ካላቸው የባለሥልጣኑ የሥራ ክፍሎች ወይም ከሌላ ማንኛውም ሰው ጥቆማ ሲቀርብለት ወይም በራሱ ተነሳሽነት/አስፈላጊውን አስተዳደራዊ ምርመራ በማድረግ የሕግ ጥሰት መፈጸሙን ሲያረጋግጥ አስተዳደራዊ ክስ በመመስረት ጉዳዩን ይከታተላል፤ ጉዳዩ ውሳኔ ካገኘ በኋላም አፈጻጸሙን ይከታተላል፡፡፡

አንቀጽ 25፡ - ተፈጻሚነት የማይኖራቸው ሕጎች

የዚህን መመሪያ ድንጋጌዎች የሚቃረን ማንኛውም መመሪያ፣ የወስጥ ደንብ ወይም ልማዳዊ አሠራር በዚህ መመሪያ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

አንቀጽ 26፡ -**መመሪያው ተፈጻሚ የሚሆንበት ቀን**

በቂ የማስናዶ ጊዜ ለማስጠት ሲባል መመሪያው በኢትዮጵያ ምርት ገበያ ባለሥልጣን ቦርድ ከፀደቀ ከሦስት ወራት በኋላ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

የኢትዮጵያ ምርት ገበያ ባለሥልጣን ቦርድ

ጥቅምት 6 ቀን 2013ዓ.ም. ፀደቀ

አዲስአበባ