



የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ከበደ ከተማ አስተዳደር

## አዲስ ከጋዬ ሬዘተ

# ADDIS NEGARI GAZETA

OF THE CITY GOVERNMENT OF ADDIS ABABA

ሰነድ ማስታወሻ የመት ቁጥር ፩፭  
አዲስ ከበደ የከተት ይግ ቅን ይሰጣል ዓ.ም.

በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ከበደ ከተማ  
የመጀመሪያ ቅዱስ የመት

33<sup>th</sup> Year No.87  
Addis Ababa 19<sup>th</sup> February, 2025

### ማውጫ

#### አዋጅ ቁጥር ፩፭/፭፻፲፭

#### የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ከበደ ከተማ አስተዳደር የመንግስት

#### መራተኞች አዋጅ

ገዢ..... ይዘረዋዋ

#### አዋጅ ቁጥር ፩፭/፭፻፲፭

#### የኢ.ፌ.ዲ.ሪ ከበደ ከተማ አስተዳደር የመንግስት

#### መራተኞች አዋጅ

የመንግሥት መራተኞች የሰው ቤት ተደል የሚል  
መረጃ ማረጋገጫ በመተዳደሪያ የሚያስፈልግ የሚያስፈልግ  
በመጀመሪያ የመንግስት መራተኞች በዚህ ማርጫ  
መስጠት እንዲያደርግ በማድረግ በበሆነትን ያረጋግጣኝ  
በከተማው መስጠት እያተመዘገበ ያለውን ዕድገት  
ለማስቀመጥ የሚያስፈልግ ተብልኩ ሰርጫ  
ለመንግስት የሰው ሰርጫ ማቅረብ ተረጋግጧል

የአንድ የሚ  
Unit price

### CONTENT

#### PROCLAMALATION No. 87/2025 ADDIS ABABA CITY GOVERNMENT CIVIL SERVANTS PROCLAMATION

Page..... 2280

#### PROCLAMALATION No.87 /2025

#### ADDIS ABABA CITY GOVERNMENT CIVIL SERVANTS PROCLAMATION

WHEREAS, the human resource recruitment and selection of civil servants is based on a transparent, competition system and taking in to an account the need to improve delivery of services through updated procedural systems and methods that assure government offices discharge their duties, responsibilities and mission with competency in order to obtain the required quality and efficiency to establish a modern system of operations that ensures diversity by allowing the civil servant to go through this system,

አዲስ ከጋዬ ሬዘተ ጥ.ቁ.ቁ ፭፻፲፭  
Addis Negari Gazeta P.O.Box 2445

በዚህ ፊዴር ሁኔታ አመራር ላይ የመግኘዣ  
ውጭ ላማትልበትና ላማትወጠል የሚያስተኞል  
አንቀጽ አስፈላጊን በመሆኑ፡

አ.ት.የ.ቁ.ቁ.ን የሚመስላል የመንግሥት ወራተኞች  
ስብጥር በበታች እና አካላትነትን የገናዘበ  
የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ለመግኘት  
መዘርጋት አስፈላጊን በመሆኑ፡

የመንግሥት ወራተኞች የበቃት ምዘናና ማረጋገጫ  
መርዓትን ለመዘርጋት፡ በመንግሥት መሥራያ በት  
የሚሰጠ አገልግሎቶችን ለማዘመን፡ የመንግሥት  
አገልግሎትና አስተዳደር ለመግኘል፡

የሚታማነት ለመጨመርና ለማትልበት፡ በቃት  
ያገኘውን ባለሙያዎች ለማግኘት እና በሥራ ገዢ  
ያለትንም ለማቅረት የተማኝለ የአስራር ለመግኘት  
መዘርጋት አስፈላጊን በመሆኑ፡

የመንግሥት ወራተኞች አስተዳደርና አደረጃቸው  
ጥቃትኩዋ፡ ቁልጥኩ፡ ወጪታማ፡ ወጪ ቁልጥ እና  
ተደረሰ እንዲሆን በማድረግ የተገልጻለን ማዘረጃዎች  
ፈለጊትና ተያቄ በአጥጋቢ ሆኔታ ምንም ለመሰጣት  
የሚያስተኞል፡ የመንግሥትን የመ&#8226;ወም በቃት  
በማትልበት፡ የኤትዎን ቅጋት፡ የሚያረካ እና ወደ  
ተኩለ የዕድገት ይረዳ ለማረጋገጫ የሚያስተኞል አንቀ  
ማውጣት አስፈላጊን በመሆኑ፡

በወራተኞች መካከል መኖሩ ተወካይሷል፡ ለመፍጠር  
የሚያስተኞል የማትኩያ እና የማዘመንና ለመግኘት  
መዘርጋት አስፈላጊን በመሆኑ፡

የአዲስ አበባ ከተማ የክር በት በተማኝለው የአዲስ  
አበባ ከተማ አስተዳደር የክር አዋጅ ቀጥር  
፩፭፭፭/፪፭፭፭ (እንደተካኝለ) እንቀጽ ጉዳ ጉዳ  
እንቀጽ (፩) እና (፪) ተሸ ንጽል (፪) መሰረት  
ይህንን አዋጅ አዎጥቷል፡፡

**WHERAS**, as it is necessary to build a public service and to pass legislation to enhance and sustain the achievements that the civil service reform program has brought in the management of human resources;

**WHERAS**, building public service and administration that ensures federal government office civil servant exist in accordance Ethiopian societal diversity and inclusiveness shall be necessary;

**WHERAS**, the importance of establishing competency assurance evaluation system of civil servants, establish system substantially responsive to the need and enquires of the public by ensuring fair, efficient, accessible service and improve administration of civil servants that increase productivity as well as to retain existing civil servant;

**WHERAS**, in order to enhance government's execution capability and responsibility to the satisfaction of citizens and promote socio economic development shall be necessary to issue a Civil Servants Proclamation;

**WHERAS**, promote healthy competition between employees with the view of establishing an incentive and reward system;

**NOW, THEREFORE**, in accordance with Article 11(1) and (2) (c) of the revised Charter of the Addis Ababa City Government Proclamation No. 361/2003 (as amended), the Addis Ababa City Council has proclaimed this proclamation.

**ክፍል አንድ****መቁጥር ድንጋጌዎች****፩. አዋጅ ሰዕስ**

ይህ አዋጅ “የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ማረጋገጫ አዋጅ ቁጥር ተቋ/፭፻፲፭” ተሰለው ለጠቅላላ::

**፪. ትርጓሜ**

የቁል ወይም የአዲስ አበባ የተለያ ትርጉም የሚያስጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ አዋጅ ወሰጥ::

፫. “የመንግስት ማረጋገጫ” ማለት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት መሥራያ በት ወሰጥ በቁጥርና ተቀጥሮ የሚመሱ ስው ነው:: ሆኖም የሚከተለትን አይወጥም::

ሀ) የበ.ሮ ታሳዬዎች፣ ምክትል የበ.ሮ ታሳዬዎች፣ ከሚሸኔር፣ ምክትል ከሚሸኔር፣ የይራከተር፣ ምክትል የይራከተር ወይም በተመማማይ ያረጋግኝ ከዚያ በገዢ የዚህ የመንግስት ተቋሙዎች::

ለ) የከተማ፣ የከፍል ከተማ እና የወረዳ ምክር በት አባላት::

ሐ) የአዲስ አበባ ከተማ ፊርድ በት ዓይነት እና የቁጥርና አገል::

መ) የከተማ አስተዳደር ጽልል አባላት እንዲሁም በጀልል ይጋብ የሚተዳደሩ ለለመት ማረጋገጫ::

ወ) አገባብበላው ለተ አገል በዚህ አዋጅ እንዲያስፈልጊ የተደረገ ማረጋገጫ::

ጋ) በከተማ፣ በከፍል ከተማ እና በወረዳ ምግባር ለለመት ተቋሙዎች::

፫) የከተማው አስተዳደር በአገል የመናገጥ ለሚገኘው የተሰጣቸው አካላት ዓይነት::

**PART ONE****GENERAL PROVISIONS****1. Short Title**

This Proclamation may be cited as "Addis Ababa City Government Civil Servants Proclamation No.87 /2025".

**2. Definition**

In this Proclamation, unless the context otherwise requires:

1. “Civil Servant” means any person who is permanently employed in the Addis Ababa City Government’s Institution’s excluding the following persons:

- a) Bureau Heads, Deputy Bureau Heads, Commissioner, Deputy Commissioner, Director, Deputy Director, or Government Appointees at the same level and above;
- b) Members of the City, Sub-City and Woreda Council;
- c) Judges of Addis Ababa City Court and Public Prosecutors;
- d) Members of the Addis Ababa City Police including other employees governed by Regulations of the Police;
- e) Employees excluded from the coverage of this Proclamation by any other appropriate laws;
- f) Other appointees of the City, Sub-City and Woreda;
- g) Justices of the Bodies of the City Government empowered to adjudicate by law.

፩. “**ኩይያዊ ወራተኞች**” ማለት በመንግሥት  
መሥራያ በት ወሰኑ የዘላቂነት ባሕር  
በለለው ወይም ህኬታዎች ሰያሳገድና  
በቁጥር የሥራ መደብ ላይ በኩይያዊነት  
ተቀጥሮ የሚሠራ ሰው ንዑስ ሆኖም  
የሚከተሉትን እድሜምርም፡-

6) ՈՓշ չհրա հրդիծալաք բակած  
բփշ աշխատ:

Ճ) Իմ՞ԴՊԱԴԻ ՄԱՆԵՔ ՈՒ ՀՅ  
ՈՐԴԴՈՒԹԻՒՆ ՄԱՆ ՄԱՆԵԴԻ ՊԵ  
ՀՐԴԻՆԱԼ ՈՂՈՒ ՔԴՊԱՆ ՄԱՆ  
ՄԵՐՄ ՔՄԵՔ ՅԱՆԵԴԻ ՔՄԵՎԱՆ  
ՈՒԹ:

መ) የለምዎ. ለየ እውቀትና ችልግ  
ምኑንያት ከመንግሥት መሠረታዊ  
በት የር በማግበት በኋይ፡ በሥራ  
ዓይነትና እና ወጪት በተገደብ ወል  
ሰምምነት መሠረት የጋ እየተከራለ  
የማግራይ በለመ. ይ፡፡

2. "**Temporary Employee**" means a person who is employed in a government office in any nonpermanent position or when urgency or circumstances requires so, employed for a given permanent position on temporary assignment; However this does not include the following:

- a) Daily laborer hired under daily wage arrangement;
- b) A person assigned in a government office as apparent his or for practical training;
- c) An independent contractor who is engaged in business or works in a particular professional capacity for fee payable in accordance with the contract such person enters with a government office;
- d) Professionals with unique skill and knowledge work on basis of payable in accordance with the contract duration and job volume designed to work in which they conclude agreement with a government office;

3. **“Government Office”** means a city government office that is independently established by proclamation or regulation, managed by a budget allocated from the city government and established by the Executive Organs Establishment and to Specify the Power and Duties of the thereof Proclamation No. 84/2023, subject to the Provision of Sub Article (1) of Article 2 of this Proclamation.

፩. "በ.ሮ" ወይም "የበ.ሮ ታሳ" ማለት እንደ  
ቁያም ተከተለ የከተማው እስተዳደር  
የተጠለኝ ስርጠልኝ የሰው ማስተናገኝ  
በ.ሮ ወይም ታሳ, ነው;

፪. "የበሳ ታሳ" ማለት የመንግስት መስራው  
በትን በበላይነት የሚመራ ስው ነው;

፫. "የሥራ መደብ" ማለት በአንድ የመንግስት  
መራተኞች መልዕስ የሥራ ገዢ እንዲከናወን  
መለማን ባለው አካል የተፈቀደ መለያ  
ቀጥር የለው ተግባርና ታሳናት ነው;

፬. "በቃቻ" ማለት ዕውቅትን፣ ክህልውትን፣  
ተነሳሽነትን፣ መያዊ እስተኞች፣ መልካም  
በህጻን አቀፍቃቻ የመጠቀም፣ ሥራንና  
ታሳናትን በመጠታማነት የማከናወን እና  
የታቃቃውን ግብ የሚሳካት አቀም ሆኖ  
ይህንንን ለመመዘንና ለማረጋገጥ  
በተደረሱ ተቋም እውቅና ለሰጠው  
የሚችል ነው;

፭. "የተከናወል በቃቻ" ማለት የመንግሥት  
መራተኞች፣ በማመልከበት ወይም  
በተመደበበት የሥራ መስኩ  
የሚሰጣቸውን ተግባርና ታሳናት በአው  
መጠታማነት ለመፈወም የሚያስፈልግ  
የልውቅት፣ የክህልው እና ክህልው ጋር  
በቀጥታ አገባብነት የለው የባህር  
መስተዳደርዋ የተከናወል ትልዕኮን  
የሚገልጻ የና የና በቃቻ የና የና የና

4. "Bureau" or "Bureau Head" means the Government Public Service and Human Resource Development Bureau or Head respectively;

5. "Head of Government Office" means a government official or his deputies who is the highest authorized official to lead a given government office;

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. "Competence" means capacity to use knowledge, professional values, skills, and sound judgment in a coordinated manner in order to carry out tasks and responsibilities successfully and reach the intended outcome whereby such capability can be assessed and certified by an institution that is set up to do the same;

8. "Technical Competency" means the major issues provided under the relevant law that are required from civil servants perform the jobs they are assigned to with exceptional efficiency including knowledge, skills and mental readiness or dynamic technical ability directly relevant to their duties;

ii. “የበህርምዊ በቃት” ማለት መሠትታች የመሠረታዊ ቅዱት ተሸጠ፡ ቁልጥናና እና መ-ጠታማናት በማሳደግ የተቋማጥናት ተለሰከ በላቀ ደረጃ ለማሳከት ሁሉም መሠትታች ለያምሳልታው የሚገበ፡ ከስዕት ሥነ-ለቦና ጋር የሚያያዘ፡ እና ለመ-ጠታማ ለሆኑ አል-ጽግም አጋኗር የሆነ የኋና የኋና ለማረጋገጫ ተቋማጥናት ተለዋዋል፡፡

iii. “የበቃት ምክንያት” ማለት አንድ የመንግሥት መሠትና በማመራብበት ወይም በተመደበበት የመሆኑ መደብ አይ የተዘረዘሩ፡ ተግባራትን ለመራዳም የሚያስተካል የቴክኒካል እና የበህርምዊ በቃት ይዘዋልን ማማረብ፡ን የተለያየ ስልቶችን በመጠቀም ለከተ ማረጋገጫ ለመሰጠት የሚያገለገል ነው፡፡

iv. “ቁጥር” ማለት በአንድ የመንግሥት መሠረያ በት ወሰጥ ባለ ክፍት የመሆኑ መደብ አይ አመልካችችን አውዲድርና በምክንያት በቃት አረጋግጣ የሚለናያ ወጪት ክመጠ ተወካይረዋች መከከል አብላጭ ወጪት የገኘውን ተወካይ መመራብ ነው፡፡

v. “የመንግሥት ሰራተኞች መሰላል” ማለት የመንግሥት መሠትታች በተቋሙ ወሰጥ በመንግሥት ተዋረድ፡ በተመደበበት የመሆኑ መደብች አይ ተረጋግጧ መሰራርችን ለያምሳልና በቃትታው በምክንያት ተረጋግጣ በስራገኘ መሰላል ከጠቅተና ወደ ክፍተና የመሆኑ ደረጃ ለያደርግ የሚችልበትን ለመንግሥት የሚያስተካል፡፡

9. “**Behavioral Competency**” means the major competency elements defined in legal framework which are related with requirements that need to be satisfied by civil servants in order to enhance the quality, efficiency and effectiveness of their work towards achievement of the mission of their employer institutions and which are related with peoples’ psychology and discipline and assist;

10. “**Competency Assessment**” refers to a procedure that entails a number of techniques to measure and verify that a civil servant satisfies the behavioral and technical competency for carrying out the duties specified in the job to which he has been assigned or to be assigned;

11. “**Employment**” refers to assessing candidates to open positions in government agencies and selecting the best qualified applicant based on minimum evaluation results;

12. “**Professional Career Structure**” refers to a system whereby government workers can advance from the lowest to the highest job level on the ladder provided, they fulfill the qualifications for positions designated by the institution’s professional hierarchy and an evaluation verifies their competence;

11. “የደረሰ ዕድገት” ማለት የመንግሥት ማረተኞች በመሥራያ ቤቱ ወሰኑ በለ ክፍት የሥራ መደበኛ ላይ በቃቃቸው በምዘገር ከተረጋገጠ ማረተኞች መከከል አብላማ ወጪት ያመጣውን ማረተኞች ከያዘው የሥራ ያረጋ ክፍ ወደለ የሥራ ያረጋ ማስደግግ ነው፡

12. “ክውውር” ማለት በቃቃቸው የተረጋገጠ ማረተኞች ተመሳሳይ መያዥ እና መሰራርት በማጠረቃና ክፍት በሁኔን የሥራ መደበኛ ላይ ከከንድ ሥራ ክፍል ወደ ለተ ሥራ ክፍል እና እንዲሆም ከከንድ የመንግሥት መሥራያ ቤት ወደ ለተ መንግሥት መሰራያ ቤት ማረተኞቸውን አሟውር መመሪያ ነው፡

13. “የብቃት ማረጋገጠ መርዓት” ማለት እኩል ወይም በሥራ ላይ ያለ የመንግሥት ማረተኞች በማስረጃት ሥራ መደበኛ የቴክኒካል እና የባህረያዊ በቃቃቸው ያለው መሆኑ የሚረጋገጥበት መርዓት ነው፡

14. “የመያዥ መደበኛ ስታንክርድ” ማለት ሥራን በተለያየ የሥራ በተሰብ ማደራሻት ነው፡

15. “የሥራ መደበኛ በተሰበ” ማለት ሥራን በአበይ፣ ጽዜስ አበይ፣ ጽዜስ፣ የሥራ ክፍል፣ በመባል በማቃቃቸው እኔም እና በሥራ መደበኛ ማደራሻት ነው፡

16. “ድመወዝ” ማለት የመለያ ቁጥር ተስተኞቸው በእኔም፣ የሥራ ያረጋ ለተመደበ ሥራዎች የተወሰነ መካሂና ክፍያ ወይም የእርከን ክፍያ ነው፡

13. “Promotion” is moving up to a higher position than the one held by the employee, who obtained highest score among those whose suitability compute for vacant positions in the office has been validated;

14. “Transfer” refers to placing a qualified employee to a vacant position that requires similar profession and criteria, the transfer have been made at the post found in the organization or from one government organization to other;

15. “Competency Certification System” means to a procedure wherein a newly hired or current civil servant, to be assigned or already assigned in a given position, is evaluated to confirm their suitability for a position with having technical and behavioral competence;

16. “Occupational Classification Standard” means organizing jobs in to various job families;

17. “Job Family Classification” means organizing jobs in to majors, sub majors, class, work unit and positions;

18. “Salary” means to an initial base or step salary for positions that have identification number and fall in a given job grade;

**፩፪. “የሥራ ማኑታ”** ማለት በመንግሥት  
መሥራያ በት እና በመንግሥት  
ማራተኞች መከከላ የለ መቁላለ የሥራ  
ግንኙነት ሰምን ይህም የሥራ ሰዓትን;  
ድመወገን፣ ለየ ለየ ልቃድኞች፣ የሥራ  
አካባቢ መንነትና ይህንነትን;  
የመራተኞች የሥራ ሰንብት ማኑታና  
ከናይ፣ የቆስተኛን አፈጻጸምና የቅርቡ  
አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶችን እና  
የመሰረሰትን ያጠቃላለል;

**፪፫. “ድልድል”** ማለት አንድን የመንግሥት  
ማራተኞች በተመሳሳይ ይረዳና ይመወገ  
ወይም ከና ባለ ይረዳና ይመወገ ወይም  
በመራተኞች ሰምምነት ብቁ ባለ ይረዳ  
መናገዢ ማወራት ነው;

**፪፬. “ኋና ገለልተኞች”** ማለት ከማንኛውም  
ፖ.ስተኞች እና ፖርቲዎች ተያዙኝ እና ባልቁ  
ገብናት ነገ በመሆን መሥራት፣ ማስተካድር  
እና አገልግሎትን በፊጥ በተደንገገው  
አስራር ሥርዓት መወራት ገልጋነትና  
ተጠያቁነት በማረሰናን እግዢብ  
ለተገልጻው ማቅረብ ነው;

**፪፭. “መሬት”** ማለት በቁጥር የተረጋገጠ እና ስ  
ወይም በሥራ እና የለ የመንግስት  
ማራተኞች ዓላፊ፣ የኋና ገለልተኞች በሆነ  
አመራር፣ በውጭናር እና አብላሙ  
ወጪትን መወራት በማድረግ በእናድ  
ሥራ መናገዢ ማራተኞች የማቅጠርበት  
ወይም በደረጃ ዕድገት ወይም በመያ  
መሰላል የማረድግበት ወይም  
የመፈጸመበት የአመራር ሥርዓት ነው;

19. “**Working Conditions**” means to the overall working arrangement between a public office and its employees. This includes matters such as working hours, pay, various permits, workplace health and safety, employee termination terms and compensation, disciplinary actions, grievance procedures, etc;
20. “**Re-deployment**” means assignment of a civil servant; subject to the consent of the employee with the existing job grade and salary or higher job grade and salary or lower job grade and salary than his/her current position;
21. “**Impartial and Independence**” means a system in which government offices manage and offer public service delivery in accordance with the mission assigned to their position and based on the law, free from all political party systems and procedures and maintain transparency and accountability;
22. “**Merit**” means is a procedure where by a newly hired or existing civil servant is assessed through independent and impartial procedural system based on competition and competency, as a result assigned to the same position or promoted or redeployed or moving up through professional career structure;

፩፻. “የዳረሰነት አርምጃ” ማለት ማንኛውም  
የመንግስት ወራታዊ ይህንን አዋጅ ወይም  
አዋጅን ለማስፈጸም የሚመጣ ይገባት እና  
መመርያዎችን በመተካለኝ ለማያደርግበው  
ተፋት የሚመሰንበት ቅዱት ነው፡፡

፪፻. “ወልደዋ ቅዱት” ማለት የወልደ  
የተቀሳቀለበት ወልደዋ ትንከሳ ወይም  
የዘዴ ድርጅት መከናወ ነው፡፡

፫፻. “ወልደዋ ትንከሳ” ማለት በንግግር፡  
በዚህ ትንከሳ በተከናወለኛ ወይም በለላ  
ማናቸውም አይደረገት እንዳ ለሰውን  
ከራቸው ወርሃዊ ለወልደዋ ቅዱባር  
ፈቻቸኛ እንዲሆን ማባበል፡ መግኑፋት፡  
ተወስና ማሳደር ሰወን የሚከተለትን  
ተግባራትናም ያከተታል፡፡

ሀ) ከለአው ወገን ሌቻቸ ወርሃዊ የመሳም፡  
የሰውነት አካላን የመከሰድ፡  
የመተናተለ ወይም የመሳሰለውን  
የሰውነት የሰው የመፈጸም ድርጅት፡

ለ) ወልደ አላል በዚና ሁኔታ ተጠቁውን  
መከታተለ ወይም እንቅስቃሴውን  
መግለጫ፡

ሐ) ለቅጥር፡ ለደረሰ ዕድገት፡ ለገዢውር፡  
ለደረሰ ለመስጠና፡ ለትምህርት፡  
ለጥቅምጥቅምት ወይም ማንኛውንም  
የሰው የወልደዋ ለመስጠና ቅዱባር  
ለመፈጸም ወይም ለመፈቻቸ ወልደን  
እንደቅድመ ሁኔታ ማስቀመጥ፡፡

፫፻. “አገልግሎት አስተዋጅ” ማለት የመንግስት  
መሰረታዊ ቤት በፊት በፊት በተሰጠው ሰልጣንና  
ቋልናት መሰረት የተገልጻይን  
አገልግሎት የያቀና ቅዱት ለማጠገት  
የሚከናወን ቅዱባር ነው፡፡

23. “Disciplinary Measurement” means a penalty taken against any employee for an offense committed in violation of this Proclamation or Regulations and Directives issued to enforce the Proclamation Code of Conduct;

24. “Sexual Violence” means sexual harassment accompanied by force or an attempt thereof;

25. “Sexual Harassment” means to persuade or convince another through utterances, signs or **any** other manner, to submit for sexual favor without consent and shall include the following:

a) Engaging in physical contact such as kissing, touching, or similar acts without the other person's consent;

b) Harassing the victim sexually or limiting their activities;

c) Soliciting demand of sexual nature benefits, employment, promotions, transfers, assignments, training, education, or the execution of any human resources management function.

26. “Service Delivery” refers to encompasses tasks or activities performed according to duty and mandate of the government office that meet the service demand of customer;

፩፻. “ተገልጻይ” ማለት ከመንግሰት መሰረም  
በት የውሰድ ተገልጻዋቸው በስተቀር  
የትናውንም የመንግሰት አገልግሎት  
ለመოቃዎች የአገልግሎት ጥያቄ  
የሚያቀርብ እና በአገልግሎት የሚጠቀም  
ለው ነው፡፡

፩፻. “የተገልጻይ ቅሬታ” ማለት ተገልጻየ  
የአገልግሎት ጥያቄው በተሰተናገድበት፡  
ውጭ የተደረገበት አገባብ፡ በቀረበበት  
የአገልግሎት ጥራት በመሰረም በቱ  
መራተኞች ወይም የሚሸጠል ቅሬታ በከል  
በጠመዥ የሚከተሉበት ቅሬታ፡፡ ቅሬታ  
ተገበኑት የለለው ነው በለው ባመኑው  
አመራር ሂደት ላይ የሚሰጥበት እርምጃ  
እንዲመስረልት የሚያቀርብ አበቱታ ነው፡፡

፩፻. “የመራተኞች ቅሬታ” ማለት የመንግሰት  
መራተኞች ከቅርብ ቅሬታው ወይም  
ከመመለከተው የሚሸጠል ቅሬታ የሚ  
በማረጋገጫው ወይም ሌሎች የልቻለ እና  
በመደበኛ የሚጠረት ሂደት ምንም ሌሎች  
የሚገባው አበቱታ ነው፡፡

፩፻. “የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር”  
ማለት መንግሰታዊ አገልግሎትና  
ለመሰጠት በፊት የተቋቋሙ፡ ከመንግሥት  
በማመራብ በቻት የሚተዳደር የመንግሰት  
መሰረም በትን እና የመንግሰት  
መራተኞችን አጠቃላው የያዘ ለርሱት ነው፡፡

፩፻. “ለው” ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም የፊት  
ለውነት መብት የተሰጠው አካል ነው፡፡

፩፻. በዚህ አዋጅ በዚህንና ወጪ የተደረገበው  
የሰትንም ወጪ የከተታል፡፡

27. “Customer” refers to any anyone who, with the exception of government office internal customers, submits a service request to use any government service and actually uses the service;

28. “Customer Complaint” refers to a complaint made by a customer or client regarding how the service request was handled or denied, the caliber of the service rendered, the unethical behavior of office employees or officials, or the method and approach that the customer deems unsuitable and whereby the uses request requesting the necessary measures to rectify such issues;

29. “Employee Complaint” refers to a grievance brought forth by a government employee that requires formal investigation after communication with immediate supervisor or appropriate official failed to resolve the issue;

30. “Government Service and Administration” means a system established by law to provide government services, it includes government offices and employees that managed by the government budget;

31. “Person” means a natural or juridical person;

32. Any expression in the masculine gender includes the feminine.

**፩. የተፈጻሚነት መሰን**

ይህ አዋጅ በመንግሥት መሥራያ በትና  
በመንግሥት ማረጋገጫ እና አገልግሎት አስተያ  
ለይ ተፈጻሚ ይሆናል::

**፪. የመንግስት መሰራያ በትና ወይም ለሆኑን ለማስተካከል  
የሚገባው መመሪያዊ ዕስታች**

፩. ማንኛውም የመንግስት መሰራያ በትና  
ከተሰጠው ተልዕክ እንዲር ተቋማዊ ዕቅድን  
ከግብር ለመፈጸም የሚያስቀል የሥራ ማስ  
እና የአመራር ለመሆኑ ተከተሉ ማከናወን  
አለበት::

፪. በመንግስት መሰራያ በትና ወሰን ያለ  
አመራር ወይም ለሆኑን አምስት  
መልካም ዕስታችን መቀበልና  
አፍጻቃነትና ግብረገብነትና ግልጋነትና  
ተጠያቁነትና የሚፈጸመ ተረጋግጧል  
አመራር የሚፈጸመ ተረጋግጧል  
አመራር የሚፈጸመ ተረጋግጧል::

**፫. የመንግስት መሰራያ በትና ወይም ለሆኑን ለማስተካከል  
የሚገባው መመሪያዊ መርሆምች**

ማንኛውም የመንግስት መሰራያ በትና ወይም  
ለሆኑን የሚከተሉትን መርሆምች ይከተላል::

፪. በማኅቃቄውም የፖ.ስት.ኩ አስተሳሰብ:  
የፖ.ስት.ኩ አመራር ተወስኝ ወይም ተፈጻሚ  
በዚህ አመራር የተሰጠውን ተግባር እና  
ፖ.ስት.ኩ አመራር ተፈጻሚ ወይም ተፈጻሚ  
ማከናወን አለበት::

፪. በቋትና ወ-ድ-ድ-ርን መመሪት የደረሰ  
የበአር በአፈጻጸምና የአካል ገ-ወ-ጥ-ቃ-ች  
እና የወ-ሮ ለ-በ-ጥ-ር ዕቅድ አውጥቶ በሥራ  
ለይ እንዲመል መደረግ አለበት::

**3. Scope of Application**

This Proclamation shall be applicable for Government Office, Government Employee and Public Service delivery.

**4. A Fundamental Value of Government Office  
or a Civil Servant**

1. Any government office must implement its institutional plan in accordance with the work culture, value and operating system that enable to accomplish its objectives in line with the sector's stated mission;
2. Adopt operational procedure that adheres to the five Ethiopian Civil Servant's values of solution maker and exemplary, transparency and accountability, professionalism and honesty, effectiveness and efficiency, diversity and inclusive must be reflected by all leadership or civil servants of government office.

**5. A fundamental Principle of any Government  
Office or an Employee**

The following principle must be followed by all government office and their employees:

1. To perform his/her duties and responsibilities being governed by law without being influenced or interference by any political ideology, party system or rules;
2. Without compromise competency, implement diversity and inclusiveness of nations and nationalities, disability, youth, gender composition;

ጀ. የመንግስት አገልግሎት ግልጽነት እና ተጠቃቃነት የሚረጋገጥበት ሥርዓት ገንዘብ መሰጠት አለበት፡ የተሰጠውን ተግባርና የሰነድ በለማካናውን ያጊዜል ይሳይል እና ወረተኛ ተጠቃቃ ይሆናል፡፡

### ከፍል ሆነት

#### መዋቅራዊ አደጋጭት የሰው ታይል ዕቅድ እና

##### የሥራ የወዘን አደጋጭ መመሪያ

ጀ. የመንግስት መሰረም በት መዋቅራዊ አደጋጭት

ጀ. ማንኛውም የመንግሥት መሥራም በት የተቋቋመበትን ዓለማ ስነታማ ለማድረግ የሚያስፈልገውን አደጋጭትና የሰው ታይል ቅሳት የመሆኑን ምድብ ስትንኩርድ መመሪት በማድረግ አጥንቶ ለበርው አቅርቦ የሰውስናል፡፡

ጀ. በርው ከመንግስት መሰረም በጥና

የማቅርብበትን የመሆኑን ምድብ የአደጋጭትና የሥራ ያረጋግጣት ተከከለኛነት እና አግባብነት መርምጃ ወሰኑ ያስማል፡ ያስማል፡ ያደግኝናል፡ የተሰጠ ወሰኑም ተግባራዊ መደረግን ያቀማጠራል፡፡

ጀ. በርው በከተማ ያረጋግጣት የመንግስት መሰረም

በት መዋቅራዊ እና የሥራ መደብ አደጋጭት የሚመለከት ቅመርና መለከያ መሰራርት በማዘጋጀት እንዲተገበር ያደርጋል፡፡

3. Government services should be provided transparently, the civil servants who fail to perform the assigned duties and responsibilities will be held accountable.

### PART TWO

#### ORGANIZATIONAL STRUCTURE, HUMAN RESOURCES PLANNING AND SELECTION OF JOB EVALUATION AND GRADING

##### METHOD

###### 6. Organizational Structure of Government Office

1. Any government organization shall study its organizational Structure and human resources needed in accordance occupational classification standard that enable it to achieve its goals, the purpose for which it was organized and submit the same to the Bureau for approval;

2. The Bureau shall examine the validity and relevance of organizational studies submitted by the federal government institutions that makes decisions, support and follow up implementation of decision;

3. The Bureau will create organizational structure, job descriptions and job grading based on measurement and standard at the national level;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ-ስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው ቁጥር፭ መለከታዊ የሚለው ቅል የሚያመለከትው ለመንግሥት መሰራም በት መዋቅራዊ አድራሻዎች በመሰራርታት ለመሰንድ የሚችሉ የአገልግሎት በዚህ የቆዳ ስራት የሚሰበበበ ገዢ ቁጥር፭ የሚያረጋግጣት የመንግሥት መሥራም በት በዚህ አንቀጽ ለመሰንድበት የሚያጠቃልለ ነው፡፡

፪. በዚህ አንቀጽ ገዢ-ስ አንቀጽ (፩) የተደንገገው የመንግሥት መሰራም በት መዋቅራዊ አድራሻዎች ተምህራ የሥራ ችግሮችን የገኘበበ፡ የሥራ ምዘና እና የመሆኑ መደብ መለከታዊዎችን የተከተሉ፡ በመንግሥት ተመስኖ በሥራ ላይ የዋለውን ወይም የሚውለውን የደመዱን በቋት ምጣኝ መካና እና መደረሻ ክፍያን መመሪት የደረሰ መሆኑን አለበት፡፡

፫. በማንኛውም የመንግሰት መሰራም በት የነጥበ ሥራ ምዘና ይረዳ እና የመሆኑ መድብ ይረዳ ወይም ስታንድርድ ሰላቂ ሥርዓት ተዘጋጀቶ ተግባራዊ መደረግ አለበት፡፡

፬. ማንኛውም የመንግሰት መሰራም በት ክተሰው ተግባር እና የሰራተኞች የሚገኘውን የሥራ መድብ አድራሻዎች እና በቋት ምጣኝ መመሪት የደረሰ የሥራ መዘርዝር በማጥናት ለበርሱ የቀርባል፡፡

፭. በርሱ የሥራ መደበኛ ይረዳ በፋይራል ሰጪል ሰጪስል ከሚሰንን አስቀመጥ በመሆኑ መድብ መሰላል፡ በሥራ ምድብ በተሰበ አድራሻዎች እና የሥራ መድብ መታወቂያ ቁጥር በመሰጣት በመረጃ ቅት ይመዘግበል፡፡

4. The measurement and standard provided under Sub Article 3 of this Article should indicate criteria such as the nature and number of institution, the allocated budget and revenue collection capability, land coverage area and size, population and household size and related issues;

5. The structural organization model of the office stipulated in Sub Article 3 of this Article must consider the work process, follow the work evaluation and grading, occupational classification criteria, the base and ceiling payment of salary budget rate that determined by the government;

6. Any government office shall be developed and implement sustainable system of job evaluation and grading as well as occupational classification standardized jobs;

7. Any government office shall study and submit to the Bureau a list of job positions, competency based job descriptions that related to it assigned duties and responsibilities;

8. The Bureau determines the rank of the position by the Federal Civil Service Commission approves the grade of job position and organizes in a database by assigning occupational classification standard with career ladder and identification number.

## ፭. የሰው ቤድል ዕቅድ

ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት::

፭. የሰው ቤድል ዕቅድ ዓለማ በስትራቴጂያዊ  
ዕቅድ ላይ የተቀመጥትን ዓለማውን  
ለማሳከት የሰው ቤድል ቅጽት::ን  
ለመተንበያ:: የሚያስፈልጋለውን በሥራ  
መናገዣ ዓይነትና በዚት:: በሚፈልጋለው የሰው  
ቤድል በበቃትና በጥራት ለማጻገት::  
ለማልማት:: በአገባቡ ለመተቀም  
የሚያግበት እርምጃዎችን ለመውሰድና  
መጠቃቃም በየጊዜው እየገመገሙ ማቅረብ  
ለማድረግ መሆን አለበት::

፮. በየወቅቱ የሚገኘው ሁኔታዎች ከተማ አቀፍ  
የልማት ዕቅድዎችን ለማሳከት ማንኛውም  
የመንግሥት መሥራያ በት በረሱም::  
በመከከለኛ እና በአጭር ገዢ የሰው ቤድል  
በቃት የሚያደረግበት እና የሚያለማበትን  
ዕቅድ በማውጣት ተግባራዊ ማድረግ  
አለበት::

፯. የማንኛውም ማረተኛ የሥራ እራዳዎች  
ከመሥራያ በት ዕቅድ ጋር ማናበብ::  
የመንግሥት መስራያ በት ለጥር  
የሚገባውን የሰው ቤድል ምጣኬ  
መተንበያ:: የሰው ቤድል ሥምራቱ::  
ለመሥራያ በት ዕቅድ እራዳዎች ወጠቃሚ  
መሆንን ማረጋገጥ ይጠበቅበታል::  
እስራሳዎች የቀጥጥር ሥርዓት  
በመዘርጋት የሰው ቤድል እስተዋወድ::  
ለማትና ሰጠራትን ይከታታለል::

፱. በርዕው የሰው ቤድል ለማትና ሥምራት  
ዕቅድ እወጣችና እራዳዎች መመራያ  
ያወጣል::

## 7. Human Resource Planning

Any government office:

1. The Purpose of Human Resources Planning is to forecast the amount of human resources required by any government office in order to meet the goals outlined in the strategic plan, to develop the type, quantity, competence, quality of human resources needed, take actions towards assuring proper utilization and development of the human resource and periodically assess the outcomes in order to make necessary measures;
2. Implement long, medium and short-term human resources planning that shall make successful periodically designed national development goals;
3. Forecast the human resources required to handle operation in line with approved institutional strategy and subsequently monitor planning, development and deployment of human resources by establishing the necessary controlling system, the civil servant performance shall be aligned with a plan of government office and cascaded to the staff accordingly;
4. The Bureau shall issue directive on human resource planning implementation.

## ፩. የሥራ ምክንያት አድራሻ መተግበር

በ.ዚው ተስማሚ የሥራ ምክንያት አድራሻ አጥቃቸው  
ለፈመውን ስልጣን ስርዓት ከሚሰን ያቀርባል፡  
ስ.መሰን ተግባራዊ የደርጋል፡፡

### ከፍል ስነት

#### የደመወካ ስነል፡ አበል ከፍድ እና ጥቅም ጥቅም

##### ንዑስ ከፍል አንድ

##### የደመወካ ስነል

## ፪. የደመወካ ስነል

፩. በሀገር አቀፍ ያረዳ በሚመለከው የደመወካ  
ስነል ማስተካከያ መሰረት በ.ዚው ለከተማ  
አስተዳደር መንግሥት መረጃቸው  
ተግባራዊ እንዳሆን የደርጋል፡ ይከታተላል፡  
ይቀጥበራል፡

፪. በሀገር አቀፍ ያረዳ በሚመለከው የደመወካ  
ስነል መመረት ለእያንዳንዱ የሥራ ያረዳ  
መንግሥት እና ከፍተኛ መድረሻ ደመወካ  
እንዲሁም በየጊዜው የሚደረገውን የደመወካ  
መማሪ የሚያመለከቱ እርከቶች ይኖሩታል፡

፫. የዘመና አንቀጽ ዓይነ አንቀጽ (፩) እና (፪)  
ድንጋጌዸት እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ  
መድቦች ምክንያት፡ ያረዳዸት ምድቦ  
የደመወካ ስነል አካን መመረት  
የአስተዳደሩን የፋይናንስ አቅም የገኘዎ  
ለመንግሥት መረጃቸው የሚያገለገል  
የደመወካ ያረዳ ከሚመለከታቸው አስፈላጊ  
አካል ላይ በመተባበር በ.ዚው አጥቃቸው  
ለካበድው ያቀርባል፡ ስ.መሰን ተግባራዊ  
የደርጋል፡፡

## ፬. የሥራ ያረዳዸት የደመወካ አከፍል መርሆ

አካል የ.ዚው ያገኘው መረጃዸት ሆኖ እና አካል  
መንግሥት ደመወካ ይኖሩታቸው፡፡

## 8. Implementation of the Job evaluation and grading method

The Bureau studies a suitable method of job evaluation and submits it to the Federal Civil Service Commission, which applies it when it is decided.

### PART THREE

#### SALARY SCALE, ALLOWANCE PAYMENT AND

##### BENEFIT PAKAGES

###### SUB PART ONE

###### SALARY SCALE

## 9. Salary Scale

1. In accordance with the nationwide wage scale adjustment, the Bureau will implement, monitor, follow up, and control for the employees of the city government's civil servants;
2. The salary scale has the base pay, ceiling salary for each job grade level and the regular salary increment;
3. In accordance with Sub Article (1) and (2) Provisions of this Article, with the relevant executive bodies, the Bureau studies provide for a salary level that takes into account the administration's financial capacity under the appropriations, standards classification and salary scale law, which applies to the Cabinet when it is decided.

## 10. Principle of Salary Payment for Job Grades

All positions of equal value shall have equal base salary.

## ፪. የድመወገኑ አካፋፈል

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት  
ቦታውና መመሪያ ለእያንዳንዱ  
የመንግሥት ወራታዊ ወይም ለአጋጣጥ  
ወከላል የድመወገኑ ክፍያ ይፈጸማል፡

፪. የማንኛውም የመንግሥት ወራታዊ  
ድመወገኑ፡

ሀ) ወራታዊው ለጥምጥናትን በጽሁፍ  
በገልጻ፡

ለ) በፌርድ በት ትብዛጭ፡ ወይም  
ሐ) በአገልግሎት መመሪያ ክልሆነ  
በስተቀር ለያዝ ወይም ለቁረጥ  
አይችልም፡፡

ጀ. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) ተረ  
ፈላል (ለ) ወይም (ሐ) መመሪያ  
ከመራታዊ ደመወገኑ በቶዋና የሚፈጸመው  
ከድመወገኑ አንድ ማስታች አይበልጥም፡፡

## ፫. የእበል አካፋፈል

፩. “እበል ወይም ሌያ ሌያ የእበል ዓይነቶች”  
ማለት አንድ ወራታዊ ሥራን ለማከናወን  
ከድመወገኑ በተጨማሪ የሚያስፈልግ የቀን  
ወ-ለው እበል፣ የእያር ይበደ፣ የመዘዋወሪ፣  
የትርፍ ላጋት ሥራ እና የጊዜ ማንኛ  
የመሰረተትን የሚያከተት ክፍያ ነው፡

፪. “የቀን ወ-ለው እበል” ማለት አንድ ወራታዊ  
ከመድቦች የሥራ በታወው ወ-ለው ዓይ  
እንዲሰራ ሰራራዊና ለሥራ ሰራ የሚከናወል የቀርብ፣ የምሳ፣ የእራት እና  
የመጀት ወጪን ለመሻራን የሚከናወል  
ከፍያ ነው፡

ጀ. ማንኛውም እበል ወይም ሌያ ሌያ የእበል  
ዓይነቶች የሚከናወልው የመንግሥትን  
ሥራ ለማከናወን እስራሳን ሆኖ ለገኘ  
በቻ ነው፡

## ፪. Payment of Salary

- Any government office at the end of every month is required to pay salary to the civil servants that found on the job or their legal representatives;
- The Salary of a civil servant shall not be attached or deducted except in accordance with:
  - The civil servant expressed his/her consent in writing;
  - A court order; or
  - In accordance with the provisions of the law.
- Monthly deduction from the salary of the civil servants according to Sub Article 2 (b) or (c) of this Article shall not exceed one-third of the employee's salary.

## ፫. Payment of Allowance

- “Allowance or Various types of Allowances” means payment made for the civil servant in addition to salary in the case of daily allowance, climate conditions, over time work and carrier transport and it consist other conditions of payment;
- “Daily Allowance” means payment that enable to cover expenses incurred by a civil servant on travel, work other than his regular work place and be utilize the payment for breakfast, lunch, dinner and bed;
- Any allowance or various types of allowances only be paid when required for performing official duties;

፩. በርሃው የአበል ዓይነቶችን እና ክፍያዎችን  
እያጠና ለክቡር ለውሳኔ ያቀርባል;  
ብንድቃም አፈጻጸምና ይቆጣጠራል;

፪. በየግዢት አማካይ የዋጋ ባሻነት የጥናት  
ማናትን በመውሰድና የመንግስት ወራታቸው  
መሠረት መሽፈርት የሚያስተላል ላይ ላይ  
የአበል ዓይነቶች ማስተካከያ በርሃው  
ከከተማው አስተዳደር ክንደባ ይህልት  
በት እና ፊይናንስ በርሃው የሚ በመመከከር  
የውሳኔ ሁኔታ ያቀርባል; በክንደባ ሲፈቃድ  
ተማሪያዊ ያደርጋል::

### ንዑስ ክፍል ሆኖታ

#### የድመወገኑ መሆኑ፣ የድመወገኑ እርከን፣ ክፍያና ጥቃማ ተቃዋሚ እና ማትኑያ ወይም ማብረታቸው መሆኑ

##### ፪፪. የድመወገኑ መሆኑ

በርሃው የድመወገኑ መሆኑ ይረዳ ስውሰን  
ተማሪያዊ ያደርጋል; አፈጻጸምና  
ይከታተላል; ይቆጣጠራል::

##### ፪፫. የድመወገኑ እርከን

፩. የመንግሥት ወራታቸው የድመወገኑ እርከን  
መሆኑ በሆኑ አፈጻጸም ምክና ወጪት  
ገይ በመመሥራት መሆኑ አለበት::

፪. የመንግሥት ወራታቸው ለሆኑ አፈጻጸም  
የቀርብ ሁሉት ቤት አማካይ ወጪት  
መከከለኛ እና ከዚያ በገዢ ከሆነ በየሁለት  
ዓመት የመንግስት መረጃ በት  
የዋራታቸው ነገርና መረጃ አቅርብ በበርሃው  
የድመወገኑ እርከን መሆኑ ያስፈልግል;

፫. በየሁለት ዓመት ለሰንጻቸው የድመወገኑ  
እርከን መሆኑ አፈጻጸም አፈጻጸም በርሃው  
በማያወጣው መመራያ ይወሰናል::

4. The Bureau studies the types and fees of allowances and makes recommendations to the Cabinet, which, when approved, regulates their performance;

5. Adjustment to the various types of allowances that allow a public employee to cover spending by taking a study finding of average price gouging each year, the Bureau makes a recommendation in consultation with the Office of the Mayor of the City Government and the Finance Office, which it implements when authorized by a Mayor.

### SUB PART TWO

#### SALARY ADJUSTMENT, SALARY INCREMENT, PAYMENT AND BENEFIT AND INCENTIVE SYSTEM

##### 13. Salary Adjustment

The Bureau implements salary adjustment when determined at the national level, monitors and regulates their performance.

##### 14. Salary Increment

1. The outcome of the performance appraisal shall serve as the foundation for a civil servants salary increment;
2. The government office shall submit comprehensive information of the civil servant two times average point of performance appraisal and the Bureau shall decide whether civil servants salary increment is possible to pay or not;
3. The Bureau shall decide every two years and issue a directive for implementation of salary increment.



v) የአውርድ ገዢ ቅድሚያ፣ ተከናከራዊ  
በህርምዊ ባቃት ለልማና እና የማማሪ  
ትምህርት የሚሰጥ፣

vi) የብቃት ምዝና የሚያከናወልና እና የብቃት  
ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት የሚሰጥ፣

vii) የመሬተኞችን ቁጥር የሚፈጸም፣

viii) አገልግሎትን እና ስነታዎች ወገን  
ተቀብሎ ለማስተካድር የሰነት ያለው  
የግል ድርጅት ወይም መንግስትዋ  
የልማት ድርጅቶችን ባቃት  
የሚያረጋግጣ፣

ix) የብቃት ምዝናና ማረጋገጫ ተቋም ክዘህ  
በእሳ ተቋም እየተባለ የሚጠረ ትንቃ  
ሰውነት ያለው ተቋም በዘህ እዋጅ  
ተቋቋሚል፣

x) የተቋሙ ለልማና ተግባር፣ እና  
አስራር ክበኬው በማውጣው ድንብ  
ይመስናል፡፡

#### ፪፻. በመንግስት መሰራያ ቤት የሚከናወን የብቃት ምዝናና ማረጋገጫ ሥርዓት፣

፩. የብቃት ምዝና ዓላማ የብቃት መመዘኛ  
መማሪያን በመተቀም የአዲስ ገዢ እና  
ትባር ለሬተኞችን የእውቀት፣ ክህልዎት እና  
የህርምዊ ሆነታ ድረጃ ለመለያት ነው፡

፪. ማንኛውም የመንግስት መሰራያ ቤት  
ሠራተኞችን በመለያ ቤት የብቃት ምዝናና  
ማረጋገጫ ሥርዓት ወሰኑ እና የልማት  
ማድረግ አለበት፡፡

፫. የመንግስት ለሬተኞች ቁጥር፣ ድረጃ  
ዕድገት፣ የመለያ ዕድገት መሰላል  
ትግበራ፣ ገዢውርድ፣ ድጋፍ እና  
የትምህርትና ለልማና አስማጥ የብቃት  
ምዝናና ማረጋገጫ ወሰኑን መመረት  
ያደረግ መሆኑን አለበት፡፡

a) Short-term modular, technical and behavioral competence that provides authority and supplementary education;

b) Which conducts merit assessment and provides a certificate of merit;

c) Which executes the employment of workers;

d) A private enterprise that is interested in accepting and managing a service as a third party or one that ensures the competence of governmental enterprises.

e) The competency assessment and certification institute (hereinafter "institute") is hereby established as an autonomous having its own legal personality by this Proclamation;

2. The powers, duties and organization of the Institute shall be determined by the Cabinet regulation.

#### 18. Purpose and Application of Competency Assessment and Certification System

1. The purpose of competency assessment and certification is to determine the knowledge, skills and behaviors level of both new and existing civil servant using competency assessment methods;
2. Any government office shall have qualified civil servant that pass through the competency assessment and certification system;
3. The competency assessment and certification must serve as the foundation for any civil servant hiring, promotion or career structure, transfer and re-deployment as well as providing education and training opportunities;

፩. በሁኔር አቀፍ ደረጃ የወጪትን  
መመዘኛዎችና መለከታዎች መሰረት  
በማድረግ የብቻት ምዘናና ማረጋገጫ  
መርዓት መዘርጋት የሚያስተላልና ሥራ  
አይ ሰላምዎለበት በኋላ ክበት  
በማያወጣው ድንብ ይመስናል;

፪. የዘመና አንቀጽ 30-ስ አንቀጽ (፩) ደንጋጌ  
አንድተጠበቀ ሆኖ በዘመና አዋጅ ከአንቀጽ  
26 እስከ ወደ ሰላምዎች ምልመሳና  
መረጋገጫ እና ከአንቀጽ 27 እስከ ወደ  
በዘመና አካላትና እና ተጨማሪ  
የድጋፍ እርምጃ አፈጻጸም የተመለከተት  
አንጋዥዎች እንደያደም ተከተላቸው  
በሥራ አይ ይመሳለ::

፫. **የመንግሥት መሬታና ለሰነድ አስተያየት**

፪. የመንግስት መሬታና የተከናከለ እና  
የባህርያዊ በቻት ለሰነድ እንዲያገኘ  
የሚፈጸገው በቻቱንና የሥራ ተለዋዎችን  
አሳሰቦ የተመደበበት ሥራ ላይ የተሳለ  
የሥራ ውጤት እንዲያስመዝግበ፣ በዘርፋ  
ይለ እናዳሰ ነገሮችን ለማስተዋወቁ  
ወይም በመያዥ ዕድገት መሰላል ለበለጻ  
ቻለናት ነገሮች እንዲያረጋው  
ለማድረግ ይሞናል;

፫. በመንግሥት መሥራያ በታች የሚዘጋጀ  
ሰልመና የመንግስት መሬታው  
በአውርድ ገዢ ያስተናው ውጤት እና  
በረጅም ገዢ በተቋሙ ተልዕክ ሰነት  
አይ ያስመዘግበው ውጤት እየተመዘገብ  
ከተተለና ለመመሳት የሚከፍልበት  
መርዓት እንዲከለበት መደረግ  
አስበት::

4. The Bureau shall prepare national criteria and parameters to establish competency assessment and certification system, where by criteria and parameters shall be implemented in accordance with the regulation to be issued by the Cabinet;

5. Notwithstanding the Provisions of Sub Article 3 of this Article, Article 21 - 33 of this Proclamation that addressed recruitment and selection as well as Articles 68 - 72 Provisions of diversity and inclusiveness and the implementation of affirmative action measures shall be applied respectively.

#### **19. Civil Servant Training Providing Procedure**

1. The objective of training is to enable staff members get technical and behavioral competency in order to perform better on tasks they are assigned, learn new skills in the workplace and get ready for more responsibility as they advance up the structural career;

2. There need to be a system developed to continually assess training in terms of its immediate outcome and contribution in successfully accomplishing institutional mission in the long run;

፩. ስልማት ከስልጠናው ቅጽም ስል  
የንብረትና ክፍተት ማማለች  
የሚፈተሽበትና በምዘና የሚፈጻሚበት  
መርቻት ተቀርጓ ተግባራዊ መቆረግ  
አለበት፡

፪. ለማንኛውም የመንግስት ወራተኞ  
የሚሰጠው ለልጠና ወራተኞው  
ከሚመራው ለራ የህ ቅጽ ቅጽነት  
ያለው መሆን አለበት፡

፫. ለልጠና የወሰድ የመንግስት ወራተኞ  
በሥልጠናው መጨረሻ በምዘና የጥናውን  
ውጭት የሚገልጻ የምስክር ወረቀት  
ልሰጠው ይገባል፡ ማስረጃውም ከባል  
ማህደኑ የህ መያዥን አለበት፡

፬. ከእኔም ዓመት በላይ ለማፈቻ ትምህርት  
ወይም ስልጠና የሂድ የመንግሥት  
ውራተኞ ቅጽም ይዘት የንብረው የሥራ  
መቆጣ እና ያረጋግጣ በከፍተት ለራ  
መቆጣት ይመዘግበል፡ ትምህርት  
ወይም ስልጠና ዕድል ለጥና የመንግሥት  
ውራተኞ ከትምህርት የህ የተያያዘ ላይ  
መለያ ቅጽ ተሰጥቶና እና ተመዝግበ  
መሆኑ ይመዘግበል፡

፭. በዚው የመንግስት ወራተኞች ለመቀ  
ስልጠና በማመለከታቸው ተቀማች  
ባለበትነት እንዲገኘበ ያደርጋል፡  
ስትራቴጂ ያዘጋጀል፡

፮. ማንኛውም የረጃዎች ገዢ ስልጠና በዚው  
ውጭና ማማች አለበት፡፡

3. An assessment and certification system whereby a trainee shall be assessed and certified for obtaining additional skill/knowledge from the training should be developed and enforced;
4. All civil servants training needs be specifically relevant and fit for the work they perform;
5. The civil servants training result and the type of training provided by the training organization shall be attached with the personal file of the employee;
6. The civil servant who is found on education or training program that takes more than a year his position and job level be registered as a vacant, the civil servant profile be registered by the code number that related with education and obtain monthly salary payment from the government office;
7. The Bureau also builds public employee curricula owned by the relevant institutions, and develops strategies;
8. Any long-term training must be obtained at the discretion of the Bureau.

## **፩. የሥልጠና ዓይነት እና ሥርዓት**

፩. የመንግስት ወራተኞች የመራዳም እና ማስፈጸም በቋት ላይ የሰነድ ጥናት በማከናወን የበቃት ክፍተት ለለባቃው የ መ ጉልት ወራተኞች በበርሃው በማያወጣው መመሪያ መመረት ክስድልት ወር የልቦለው የአውርድ ገዢ ባቃድር ሥልጠና ወይም የረጅም ገዢ ትምህርት እንደከፍተቱና መጠን እየተገናዘበ መሰጠት አለበት፡

፪. ክፍተት ሥራ እና የወጪው ወጪት ያለመዘገበ የመንግስት ወራተኞች ለተሳሳይ ታሳቢነት በቋ የሚያደርጉው የረጅም ገዢ ሥልጠና ወይም የትምህርት ዕድል እንዲያገኘ ለደረግ ይችላል፡

፫. የመንግስት ወራተኞችው ከሥራ ወር ባንኩነት ባለው የሥልጠና ዓይነት ክስልዕስ በንድ በስልጠናው መያና ሥራ ላይ መመሪያ አለበት፡

፬. የአውርድ ገዢ ባቃድር፡ የማንግሥት ሥልጠናዎች የሚሰጠት በቋታቸው በተረጋገጠ እና የምስክር ወረቀት ባጥታው እስልማቸው መሆን አለበት፡

፭. የአውርድ ገዢ ባቃድር ሥልጠና እና የረጅም ገዢ ትምህርት እስማጥ በርሃው በማያወጣው መመሪያ ይመሰናል፡፡

### **70-ስ ክፍል ሆኖታት**

#### **የመንግስት ወራተኞች የሥራ ስምዕት**

፪፪. በቋማ የመንግሥት ወራተኞችነት ለመቀበር የማያስችል ሆኖታዊት

፪. የማከተለት በቋማ የመንግሥት ወራተኞችነት ለመቀበር የማያስችል ምክንያቶች ፍቃው፡-

## **20. Types of Training and Procedure**

1. Long-term supplementary education or short-term modular training shall be provided by conducting survey on employees competency gap;
2. A civil servant that obtains high result of performance appraisal may be given a long-term training or education opportunity as an incentive;
3. A civil servant that obtains training or education opportunity shall be assigned on the job with his relevant trained profession;
4. Short term technical and behavioral competency modular training, supplementary education shall be provided by competent and certified trainer;
5. Execution of training or education opportunity shall be determined in accordance with the directive issued by the Bureau.

### **SUB PART TWO**

#### **CIVIL SERVANT DEPLOYMENT**

## **21. Eligibility for Permanent Civil Servant Employment**

1. The following shall be eligible to be a civil servant:

v) የድጋማ ይች ዓመት እና ስላም፡  
ቁ ዓመት በታች የሆኑ ስው፡

vi) ቁጥር 3 አጠቃቄ ከተሰጠው፡ በደርሃ  
ከታገድ ወይም በደቅርቻ ከተወረዘ  
በኋላ አምስት ዓመት ያለፈው፡  
የመሰና፡ የእምነት ማጥፊል፡  
የሰርቻ፡ የማይበርበር ወይም  
የአስተዳደር መደረጋሚ ወንጀል ፍቃጥ  
ስላምን የለው ፍርድ፡ በት  
የልተፈረደበት ማንኛውም ስው፡

vii) የበቃት ማረጋገጫ ማስረጃ ያለው  
ውይም በመንግስት ወራተኞች  
የበቃት ምክና ለመፈጸም ፍቃጥ  
ይንብ በማውሰኑው ገዢ ገዢ  
የታደሰ ማስረጃ ያለው ስው፡ እና

viii) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፫ ይች  
ቁል መሃሳ ለመፈጸም ፍቃጥ  
የሆኑ ስው፡፡

ix) የዚህ አንቀጽ ፪ዕስ አንቀጽ (፩) ተራ  
ፈፈል (ለ) አንድተመበቀ ሆኖ  
ከማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት  
በዚህ አዋጅ አንቀጽ ይችኝ መመረት  
በጀትና ተፈጻሚ የሚከተሉት ከሥራ  
የተሰናበት ስው የባህሪው መቅረብ  
ተረጋግጧ ከሥራ ከተሰናበበበት ገዢ  
ቁጥር አምስት ዓመት ከሞላበት ፍን  
ቁጥር በመንግሥት ወራተኞች  
መቆጠር ይችላል፡

a) A person found at age of 18 years and above and below 60 years;

b) Any person convicted by a court of competent jurisdiction of corruption, breach of trust, theft, fraud or rape that five years have lapsed from the date the penalty is served and reinstated by the court of law;

c) A person having has certificate or having renewed certificate of determined by the civil servants competency assessment system regulation ; and

d) Any person who is willing to take oath of fidelity in accordance with Article 28 of this Proclamation.

2. Without prejudice to sub-article 1(b) of this Article, a person discharged from any government office on grounds of disciplinary offence in accordance with Article 136 of this Proclamation if his behavior improved, the person shall be recruited at the first date lapses of five years from the date of his termination from service;

፩. የዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፩) ተሸጋል  
(d) እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም  
አመልካች በመንግሥት ሥራ ተቀጥሮ  
ለማግልገል በቁ መሆኑን ለማረጋገጥ  
ከኤትዮጵያውያን ተከተል የሚመራ በስተቀር  
የጠንተት ማረጋገጫ የአከምና የሚመራ  
ከጠና ተቋም እና በዚህ አንቀጽ የዚህ  
አንቀጽ (፩) ተሸጋል (ለ) ከተመቀሰት  
ውንጀለኛ ነፃ መሆኑን የሚያረጋገጥ  
ከጊልጊ ተቋም የተሰጠ ማስረጃ የማቅረብ  
ገዢታ እለበት::

#### **፪፪. የውጭ ማንኛውም ተቋም**

የኢትዮጵያ ተመልሮ የዚህ የውጭ ማንኛውም  
በተመልሮ ማንኛውም በተለያየ መብት  
ተጠቀማ ለማድረግ በማንኛውም አቅም ያረጋግጣ በመባወ  
አዋጅ ቅርጫ/ንግድ እንቀጽ ይ የዚህ  
አንቀጽ (፩) እና የዚህ አዋጅ እንቀጽ ይ የዚህ  
አንቀጽ (፩) እንደተጠበቀ ሆኖ ተቋም  
አ.ት.የክ.የዋ ያልሆነ ስው በመንግሥት  
መረጃነት ለቀመጥ አይችልም::

#### **፪ጀ. የመጀመሪያ ገዢ ዕጂ የመንግስት መረጃ**

##### **የዝግጅነት መልጠና**

፩. የዝግጅነት መልጠና ዓላማ በመንግስት  
መስራቶ በቁቁ እና የዚህ ዕጂ ተቀባዩ  
አውቆና አበባው መጠት ያመጠትን  
ከቅርጫ በፊት የተከናወል እና የባህርያዊ  
በቁቁ መልጠና በማስልጠን በከተት  
ሥራ መቆጠት ላይ መቆጠ ለማወራት  
በግዢ ማድረግ ነው::

፪. የመልጠና ዓላማው የመውሰኑት ዕጂ  
ተቀባዩ በመጀመሪያ በበቁቁ እና የዚህ  
የለበትን ክፍተት በመመለት ለቀመጥ  
የፈልጋዣን የሥራ መቆጠ እና የመንግስት  
መስራቶ በቁቁ ተለንተት ተገናዘዣ ይሆናል::  
በዚህ የሚያውጠው መስራርት ጉርግና  
የመውሰን ይሆናል::

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 present written testimony to prove that he has no police record with regard to the crimes referred to in Sub Article 1(b) of this Article.

#### **22. Employment of Foreigners**

Without prejudice to the Provisions of the Proclamation that provide foreign nationals of Ethiopian origin with certain rights to be exercised in their country of origin proclamation no 270/2002 Article 5(2) cumulative with Article 32(2) of this Proclamation, a person who is not an Ethiopian national may not be eligible to be a civil servant.

#### **23. Providing Pre-Employment Training for First Time Candidate Employee**

1. The objective of pre-employment training is to recruit and provide technical and behavioral competency training for graduates of higher education institutions who have completed their education and to be prepared for employment at any government office vacant positions;

2. The types of trainings shall be determined by referring the gap of trainee based on the assessment result and other criteria to be issued by the Bureau, considering the education of the trainee received at the higher education institution, the position of his choice and the need of the government office;

ii. የመንግስት መሰራም በት የሥራ የህር  
መመረት ያደረገ የጥቃቅለር ለመስጠና  
ዓይነት፣ የሥራውን ገዢና መጠን፣  
የማስልጠና ተቁም ለየታ፣ በመንግስት  
መሰራም በቱ በቃት ተይሬ ለለማሽናነት  
የሥራውን ወጪ እና ለለም የአራጋጋም  
ሁኔታዎች በርዕም በማያወጣው መመራም  
ይመሰል;

iii. እንደ ሰልጣኝ በመንግስት መሰራም በት  
ከመቀበሩ በሂት ከሥራውን ተቁም  
መመራም ልተና ወሰዳ የማለፈያ ወጪ  
ማግኘት አለበት;

iv. ማንኛውም የማህልጠና ተቁም በዘህ  
እንቀጽ ገዢ እንቀጽ (ii) መመረት  
የተፈተነ የወልማች ነርጋር እና  
የማለፈያ ወጪ ከተማለ ማስረጃ ወር  
ለተቁሙ ያስተካልፋል;

v. የዘህ እንቀጽ ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ  
ከየኔበርበት ድምር የለቀ የትምህርት  
ውጪትና እምቅ እቁም ያለውን  
ሰልጣኝ በሂት የዕድገት መሰመር  
በመለየት በቀጣይነት የመንግሥት  
አገልግሎትና አስተካድር የከፍተኛ  
ባለሙያዎች ያረዳ እና የሚሰነት በታን  
ከተለመዶው በጠረ ገዢ መረከብ  
የማችለበት መሰራርት እና የአመራር  
ሥርዓት ይዘረጋል::

vi. **የብቻ ማዘናና ማረጋገጫ ማስከር ወረቀት**  
**ለለማግኘት**

g. ማንኛውም የብቻነት ለልጠና የወሰዳ  
ሰልጣኝ በቻ፣ ከተመዘገበ በቻ ብቻ  
የብቻ ማዘናና ማለፈያ ወጪ  
ከሰመዘገበ የብቻ ማዘናና ማረጋገጫ  
ቁጥም የብቻ ማረጋገጫ ማስከር  
ውረቀት ይሰጣል::

3. The type of modular training and the training duration shall be determined based on the work behavior of the government office, the training institute, the training cost covered by the budget of the government office and any other conditions are determined with the directives issued by the Bureau;

4. Any trainee before his employment at the government office must pass the exit test of a trainer institute;

5. Any trainer institute shall transfer to competency assessment and certification service the list of trainees and their respective passing grades along with trainees' personal full document;

6. Notwithstanding the Provisions of this Article, the Bureau shall establish criteria and issue directive to identify university trainees with excellent academic results and potential. As a result, give them opportunity through the fast stream program to take over the government service and administration senior professional levels and positions of responsibility in less than the time as usual.

#### **24. Obtaining Certificate from the Competency Assessment**

1. Any a pre-employment trainee after his competency has been examined by the institute, the trainee who has achieved the minimum passing score shall be awarded a certificate of competency which shows the result of the competency assessment test;

፩. በዚህ አንቀጽ ጽዕስ አንቀጽ (፩) የተደረገበው በጽርታው ነፃር የመንግስት ለመተዳደሪያ ወደተኩ ወይም የባግድናት ስልጣኝ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ድንብ ድንጋጌ መዋሪ ተቋሙ በረሰብ አቅም መዘገሪያ በቋጭን ማረጋገጫ ከልጅለ በለላ ማስላዕዥ ተቋም ተመዘገኝ አሰመንበኩ የበቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት አንዲያገኝ ያደርጋል :

፪. ነፃር ለመተዳደሪያ ወይም የባግድናት ስልጣኝ በመንግስት መስራው በተለመቀመር ተቋሙ የሚሰጠውን የቴክኒክል እና የባህርያዊ በቃት ምዘና አነስተኛ የሚለፈው ወጪት ማግኘት አለበት :

፫. ነፃር የመንግስት ለመተዳደሪያ ወይም የባግድናት ስልጣኝ በዚህ አንቀጽ ጽዕስ አንቀጽ (፩) መዋሪ ተመዘገኩ የበቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት የለለመከሆኑ በመንግስት መስራው በተለመቀመር አይችልም :

፬. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ድንብ መዋሪ ተክኒክል እና የባህርያዊ በቃት ምዘና በቃትና ማለፈው ወጪት ያገኘ የባግድናት ስልጣኝ በሚኖሩት ከፍት የሥራ መቆየት ሌይ የበቃት ምዘናና ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ከገኘበት ቅንቃያው እስከ ማስተናገድ ድረሰ ባለውን ተጠቃሚ ለተጠቃሚ ያገኘበል :

2. Subject to the Provisions of Sub Article (1) of this Article the competence of an existing employee and a new entrant or a pre-employment trainee according article 23 of this Proclamation may have additional assessment center different from the institute;
3. An existing employee and a new entrant or a pre-employment trainee to be a government office must pass the technical and behavioral competency test that will be conduct by the institute;
4. An existing employee and a new entrant or a pre-employment trainee who does not have a certificate of competency in accordance with Sub Article (1) of this Article cannot be employed in a government office;
5. According to Article 23 of this Proclamation, a pre-employment trainee who has passed the technical and behavioral competency assessment test will be hired and assigned at existing vacant work positions of the government office, up to 3 years beginning from the date of the assessment test of certificate issuance;

፩. ንብር የመንግስት ወራታዊ ወይም የባንቃኝት ሰልጣን በሆነ አዋጅ ያረዳ የተዘጋጀውን የብቃት ምዘናና ማረጋገጫው መመዘኛና መለከያ ተከተሉ በፌዴራል፡ በከላሉ እና በደንብናዊ ከተማ አስተዳደር የተሰጠ ምስክር ወረቀት በዚህ ክፍል ለተደንገነት የመንግስት ወራታዊ በቃት ምዘናና ማረጋገጫው ተግባራት እና እራዳቸው ተቀብያነት አለው፡፡

#### **፪፪. ማስታወሻው ሰላምው-ማትና ሰላቅጥር አሌ.፭፭፭**

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት ክፍት የሥራ መደብ ሰኞችው በበርሃው በከላ እያቀረብ ሰራተኞችና ሰራተኞች ለተቋሙ ያሳውቋል፡

፫. ተቋሙ የማንኛውንም የመንግሥት መሥራያ በት ክፍት ሥራ መደብ ማስታወሻው በማው-ማት እና አመልካች እና ንብር መንግሥት ወራታዊ እንዲመዘገበ ማድረግ አለበት፡፡

፬. በዚህ አዋጅ እንቀጽ ይች መመረት ለመቀጠር የሚያስችሉ ሁኔታ እና በእንቀጽ ይች ሰላምቃኝነት ሥልጣና የተደንገነው እንደተጠበቀ ሆኖ የነበር የመንግስት ወራታዊ ወይም የባንቃኝነት ሰልጣን የሥራ ቅጽ አመልካች ተፈጻሚ ተለዋዋጊ ማረጋገጫውን እና የብቃት ማረጋገጫው የምስክር ወረቀት ያሳውቋሙን በማረጋገጫ እና በማውቃድር ተቋሙ ቅጽ መፈጸም አለበት፡፡

፭. An existing employee and a pre-employment trainee holds the competency certificate that provided from regional and city administration competency assessment and certification services, this competency certificate shall be considered as the equivalent evidence holder and have acceptance for the purpose mentioned in this Provisions of the Proclamation and the awarded competency certificate enforced by national competency assessment and certification service parameters.

#### **25. Vacancy Announcement and Recruitment Procedures**

1. Any government office has a vacant position, it is presented through the Bureau and shall report the institute when it is confirmed and approved;
2. The institute shall advertise every vacant position of any government office through accessible public media to invite existing employee and a new entrant for registration;
3. Notwithstanding Provision of this Proclamation Article 21 which stipulate eligibility for employment and Article 23 the requirement of pre-employment training respectively, the institute is required to verify permanent employee and new entrant applicants that meet the required qualification and hold competency certificate and subsequently compute to undertake employment.

## ፳፻. ማልመሳና መረጃ

፩. ማንኛውም የመንግስት መሰራያ ቤት በሥራ መጠት የሚረካ እና ለሥራ ዓላማ ያለው የመንግስት መራተኞች አስተካድር ለመግኘት በመግንባት::

ሀ) በብቃት ማዘኝና ማረጋገጫ መጠት እና የተመዘረተ የደረጃ ዕድገት:: ነው፡፡ እና የድልጋል የሥራ ለማረጥ መፈወም አለበት::

ለ) የሥራ ልላጊዎች ነርክር እና በመንግስት መሰራያ ቤት ያለ ክፍት የሥራ መደብ በዘዴ አዋጅ አንቀጽ ተቋ ገዢ አንቀጽ (ii) ድንጋጌ መሰረት በተቋሙ በማධከላዊ መረጃ ቅት በመያገኘ እንደመንግስት መሰራያ ቤቱ ተሳት መመዘኛውን የሚያልፏ ተወካይ በርዕስ እንዲቀመር ወይም ተዘዴር እንዲመራ የሚያስችል የምልመሳና መረጃ ለመግኘት በመዘርቷት አለበት::

ጀ. ማንኛውም የህንጻቱ ካር በመንግስት መሰራያ ቤት የሚቀመጥ በዘዴ አዋጅ አንቀጽ ይች ለለንግድነት ለሰጠና የተደነገው እንደተጠበቀ ሆኖ ተከናወቅ እና የባህረድ በቃት ማዘኝ ብቃትና ማለፈያ መጠት ተመዝርች ይሆናል፡፡ ነርክር በርዕስ በማያወጣው መመራያ ይወሰናል፡፡

ጀ. በዘዴ አዋጅ መመረጃው መርሆች መመረት በብጀራል፡፡ በያታና በማይማጥና፡፡ በፖስታና አመለካከት፡፡ በአካል ጉዳት፡፡ በአቶ.አቶ.ዕ/አቶ.ዕ ወይም በሌላ በማናቸውም ምክንያት በምልመሳና እና መረጃ ሂደት ለየንግድ ማረጋገጫ ወይም በሌላ

## ፲፻. Recruitment and Selection

1. Any government office is required to establish an administrative system whereby civil servants are satisfied with their output and committed to their work:
  - a) Execute recruitment, promotion, transfer and deployment on the basis of competition and competency or merit based system of employment;
  - b) Deploy a recruitment and selection system in accordance this Proclamation Provision Article 87 Sub Article (3) which enables maintaining data in a designated central database that holds the list of applicants, vacancy found at a government office and facilitate to hire or transfer an applicant who passes the qualification requirements of the concerned institution;
2. Notwithstanding the preparation training procedures Article 23 of this Proclamation, any citizen of the country may be employed in a government office only on the basis of his technical or behavioral competency test minimum passing mark or based on any other relevant professional and work competency assurance method. The detail shall be determined with the directive to be issued by the Bureau;
3. According to the basic principle of this proclamation, there shall be no partiality in process of recruitment and selection because of ethnicity, gender, religion, political opinion, disability, HIV/AIDS or any other reason;

፩. በክፍት የሥራ መደብ ላይ ወራተኞች  
የሚመለከው የብቻት ምክናና ማረጋገጫ;  
ለሥራ መደብ የሚመለከውን ተራሱን ችሎታ  
የሚያጠቃለ እና ከለሎች ተመክክልዎች ወር  
ተወካድ በልማት ያለው ሆኖ ስጋኑ ነው::

#### **፪. ንበር የመንግሥት ለራተኞች የብቻት ከፍት**

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት  
የብቻት ከፍት ለመለየት የሚያስቀርብ  
ቁልሙ ሆነታዎች እንዲመታች ከተቋሙ  
ወር በመሆን የሚከተሉትን ተግባራት  
መፈጸም አለበት::

ሀ) ከመሆኑ ምድብ እና ከሥራ መደብ  
ፈረሽ በትራይ የሥራተኞችን  
የብቻት የሰነድ እንዲፈረሽ  
መከተተለ አለበት::

ለ) ለሥራ በቁ የሆነን ለራተኞች  
የብቻት መመዘኛ መሰራርች  
አማካይነት ማረጋገጥ እና  
የብቻት ምክናው ተዋታ  
ማለፈያ ውጤት ያገኘ የመንግስት  
ለራተኞች ለሥራ ላይ መመለከብ::  
እና

ሐ) የሥራ በቁት ከፍት ያለበትን  
በመለየት እውጭ ሥራ ተከር  
ወይም ተቋሳሪ ሰልጠና ወይም  
በመደብ በቁት ማማሪ ለቋም  
ገዢ ትምህርን የሥራ በቁት  
ከፍተቱን መመለት እና  
ከሥልጠናው በቁት በብቻት  
ምክናው አነስተኛ ማለፈያ ውጤት  
የገኘውን የመንግስት ለራተኞች  
ለሥራ ላይ መመለከብ::

4. The vacant position shall be filled only by a person who meets the qualification, competency assessment and assurance required for the position and scores higher than other candidates.

#### **27. Identifying Competence Gaps of the Existing Civil Servants**

1. Any government office with the institute facilitates the following conditions in order to identify existing civil servants competence gaps:

- Competency gaps assessment shall be conducted in line with occupational classification standard and job position levels and descriptions;
- Assessing with competency test and assigning the civil servants who score minimum passing point of the competency assessment evaluation;
- Identifying civil servants those have competency gaps and provide short-term training or long-term supplementary education in order to fulfill the gaps observed during the assessment and assign the civil servants in the appropriate position, those score minimum passing point of the competency assessment certification test.

፩. በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፭) ተረጋግጧል (ሀ)፣ (ለ)፣ እና (ሐ) የሚጠቃለውን መመረት በሥራ ላይ ለመመደብ ተሰጥቶ የለለው ነገር የመጋገዴት ለራተኞች ወይም የብቻት ክፍተት ማማሪ ለሰጠና ተሰጥቶት በስፍድቶት ወርሱ ለሁለት ገዢ የብቻት ምዘና ብቻተኞች የሚለፈው ወጪት ያላገኘ ለራተኞች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ይችበና በተደኋገጫው መመረት መብቱ ተመለቅ አገልግሎትን ለለማቋረጥ የተደኋገጫው ተፈጻሚ ይቋረጋል፡

፪. በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፭) ተረጋግጧል (ሀ)፣ (ለ)፣ እና (ሐ) በተደኋገጫው ቅደም ተከተለ መመረት የመራተኞች በቻት ያስፈና የከፍተት ማስተካከያ እርምጃ ተፈጻሚ ይቋረጋል፡፡

#### **፫. ቀለ መሆኑ**

አዲስ ለመቀበሮ የተመረጋገጫ አመልካች የሚከተሉውን ቀለ መሆኑ ይፈጸማል፡-  
“እኔ ----- በመጋገሩት  
መራተኞችን ከሁለም በላይ አደርሱ  
በእውነት፣ በታማናነት እና ሥነ-ጥማዊ  
አገበበን ለማገላገልና የመጋገሩትን  
ፖ.ስ.ዕ.ዕ.ቻ ለመፈጸም፣ እንዲሆዕም  
በማንኛውም ገዢ ስት መጋገሩትን  
የህንጻችን አነስ ለማከበር እና በሥራው  
ምክንያት ያወቃሁትንና በአግ ወይም  
በማመለከተው አካል ወሳኔ በምስጠርናት  
የተመደበትን ለለሳ ለማንኛውም ወገን  
አለመግለጫ ቀለ አገባበሁ፡፡”

2. In accordance paragraph 1(a), (b) and (c) of this article an existing civil servant not interested in being assigned to work or the civil servant based on lack of competence that has been given modular training and supplementary education, if for two consecutive 6 month time not obtain score minimum passing mark, the right and obligation kept in accordance the Provision of Article 133 of this Proclamation regarding termination of service will be enforced; with sufficient reason additional training and assessment time may be extend;
3. According to the order stipulated in Article 1(a), (b) and (c) of this Article, civil servant assessment gaps and correction measures shall be taken respectively.

#### **28. Oath of Fidelity**

The selected candidate for recruitment per one year at the first date January and July meet together and shall 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”.

**፩፭. የመቀጠረያ ደመወዝ አውሳድን**

ማንኛውም አዲስ ቴጥበሪ የመንግሥት ወራተኞች በመንግሥት ወራተኞች የደመወዝ ሰነድ መመሪት ለተቀጠረበት የሥራ መቆብ የተመሰነው ያረጋግጣት መካከል ደመወዝ ይከራለዋል::

**፪. የመከራ ገዢ**

፪. የመከራ ገዢ የሰነድ አዲስ የተቀጠረ የመንግሥት ወራተኞች ሰነድ አልጋጋመ ከተተለ እያተደረገ በቋቋን ለማረጋገጥ ይሆናል::

፫. አዲስ እንዲቀጠር በተቋሙ የተለከ የተመረጋገጫ አመልካች የሥራ መቆብን መጠናያ: የተመደበበትን ያረጋግጣት ደመወዝ እና ለራውን የማረጋገጥበት ቀን የሚገልጹ በአስፈላጊ መመሪያ በተ የበደረ ተሳፋ ወይም ወከልና በተስተው የሥራ ተሳፋ የተፈረመ የመከራ ትጥር ይጠካብ በሥራ መቆብ ከሚያከናወነው በቋቋ ተከር የሥራ ነርነር መግለጫ የሥራ ይሰጣዋል::

፬. የመንግስት ወራተኞች የመከራ ገዢ በተቀጠረበት የሥራ መቆብ ላይ ለሰድስት ወር ሆኖ የሥራ አልጋጋም ምክና ወጪዎች ከመከከለኛ በታች ሆኖ ከተገኘ የመከራ ገዢው ለተጨማሪ ማስተ ወር ለረዘዣም ይችላል::

፭. በተሸዘዣው የመከራ ገዢ ወሰጥ ወራተኞች መከከለኛ ወይም ከዚያ በገዢ የተጠቃላለ የሥራ አልጋጋም ምክና ወጪዎች ከተገኘ የሥራ ይሰናበታል::

**፲፯. 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.

**፩፪. 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 for recruitment by the institute shall be sent to be given a probationary employment letter signed by the head of the employer's office or the official who has been delegated to hire an employee, stating the title of the position, the assigned level, the salary and the starting date, along with a detailed description of the work to be performed in the 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;

**፩. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ጭዕስ ገዢ ቀን አንቀጽ**  
(፩) እና (፪) ደንጋጌዎች እንደተመለቀ  
ሆነው በመ-ከራ ላይ ያለ የመንግሥት  
ወራ-ተቋ በህመም ወይም በሥራ  
ምክንያት በማመጣ በሽታ ወይም  
በሥራ ላይ በማደርሰ እና የምክንያት  
ከሥራ የቀረ እንደሆነ ያልጠረሰውን  
የመ-ከራ ገዢ ከአመመው ወይም ከገዳታ  
ከፍተት ገዢ እንደሆነ እንዲጠረሰበ  
ይደረጋል;

**፪. በመ-ከራ ላይ የማግኘት የመንግሥት**  
ወራ-ተቋ በህመም ወይም ከእቅም በገዢ  
ከሆነ የምክንያት ከእንደ ወር በታች  
በሥራው ላይ ከልተጥና በሥራው ላይ  
የተጥናበት ገዢ በታች ተሰበ የሥራ  
እኩረም ይሞላልታል;

**፫. የዚህ አንቀጽ ገዢ ቀን አንቀጽ (፩) ደንጋጌ**  
በጥርጋው በወልድ የምክንያት ከእንደ ወር  
በገዢ በሥራው ላይ ያልተጥናቸው የመ-ከራ  
ወራ-ተቋ የወልድ ተቋይ እንደተመናቀቀ  
የመ-ከራ ገዢ እንደሆነጠረሰበ ይደረጋል;  
ሆኖም በመ-ከራ ሥራው ላይ  
የልተጥናቸበት ገዢ ከእንደ ወር በታች  
ከሆነ የሥራ እኩረም ምክንያት ወጪ  
በሥራ ላይ በቆየቸበት ገዢ ተሰበ  
ይሞላልታል;

**፬. የዚህ አዋጅ በላይ እኩረን ከልተደንገገ**  
በስተቀር በመ-ከራ ላይ ያለ የመንግሥት  
ወራ-ተቋ የመ-ከራ ገዢውን የጠረሰበ  
የመንግሥት ወራ-ተቋ ያለው መብትና  
ግልጻ ይኖረዋል;

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 81 (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;

6. Where the civil servant on probation period is absent 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 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 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;

፩. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ይ የዚህ አንቀጽ (፩) ያንጻን እንደተጠበቀ ሆኖ በመ-ከራ ላይ የለን የመንግስት ወራ-ተኞች የሥራ አራጋግም ወቅት፣ን በብቂ ያልተዋላ የሥራ የአዲስ በቅርቡ ተጠያቂ ይሆናል::

#### **፪፭. የመንግሥት ወራ-ተኞች ስለመሆኑ**

፪. በመ-ከራ ገዢው መከከላች ወይም ከዚያ በላይ የሥራ አራጋግም የወዘና ወ-ጠት ያስመዘግበ የመንግሥት ወራ-ተኞች በቅርንጫት መቀመሩን የመንግሥት ወራ-ተኞች ይዘጋበ::

፫. በመ-ከራ ላይ የመንግሥት ወራ-ተኞች የሥራ አራጋግም የወዘና ወ-ጠት ገዢውን በብቂ ያልተዋላለት እንዲሆነ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ይ የዚህ አንቀጽ (፪) እና (፩) የተመለከተት ያንጻንውን እንደተጠበቀ ሆኖው በአንድ ወር ገዢ ወ-ልጥ የሥራ አራጋግም የወዘና እንዲሆነ ተደርሱ ለመ-ከራ ከተቀመረበት ቅን ይምር የመንግስት ወራ-ተኞች ይሆናል::

#### **፪፮. ገዢው ወራ-ተኞች ስለመችበር**

፪. የዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፩) ያንጻን እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም የመንግሥት መሥራው በት የገዢው ወራ-ተኞች ለዋጥር የመንግስት ባከርድ በለለው ሥራ መደብ ላይ ነው፣ ሆኖም በኋላውን ስራ ሰጥነት በቅርንጫት በቅርንጫት የሥራ መደብ ላይ መቀመር ይችላል::

፫. እናድ የመንግሥት መሥራው በት ከፍተኛ ባለሙያ ለማጠዳቅ ማጥቃውም ከፍተኛ የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት፣ በግዢው-ውር ወይም በዋጥር አት-የኋይ የሥራ ባለሙያ ለማግኘት የመንግሥት መሆኑን በማረጋገጥ የመ-ቅር ሆነው ሆነው በግዢው ለዋጥር ይችላል::

9. Any officer who fails to timely evaluate the performance of a probationary civil servant shall be liable to disciplinary penalty in accordance to Sub Article (2) of Article 30 of this Proclamation.

#### **31. 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;

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 30 (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.

#### **32. Temporary Employment**

1. Without prejudice to Sub Article (2) of this Article, a government office 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 office may appoint a foreign national on temporary bases, where it is proved that it is impossible to fill a vacant position that requires high level professional by an Ethiopian through promotion, transfer or recruitment;

## ቍ. የመንግስት ዘርተኝን ቤት ስለመቀመር

፩. የመንግሥት መሥራያ ቤተታ የአንድ  
የመንግሥት መራተኞች ለየ እውቀትና  
መያዥ አቅም ለሥራታው እናግ  
አስራንጻ ሆኖ ለያጥናት ቤት  
አዋጥናት ይጋለለ፤

መ-ስ ከፍል ስስት

፩፭. ፭፻፭ ፻፻፭፻፭

ሀ) በግለሰባዊ የጤናትና የሰነት አይ  
ከተማወረተ የሰው የይል  
የጊመላ፣ መረማና ስምርት ነገ  
የሁኔን እና በዕውቀት አይ  
የተማወረተ፣ በምክንያቶች የሥራ  
ከፍፍል የሚመራ፣ የአስተዳደር  
ሥርዓት መሠረት፣

ለ) መንግስታዊ እና ሽልጊዜዊ መራ  
የራሳን አመራር መርዓት ተከተለ  
ሳይቀለቀል የሚመራበትን አግባብ  
መከተል :

3. The appointment of temporary employees, their rights and obligations as well as the conditions of work applicable to them shall be issued by regulation to be issued by the Council of Ministers.

### **33. Joint Appointment**

1. Government offices may jointly appoint a civil servant, where his special knowledge and professional capacity is found to be essential for their work.
2. The conditions of appointment, duration, payment of salary and other working conditions shall be determined with the directive to be issued by the Bureau.

### **SUB PART THREE**

## **IMPARTIAL AND INDEPENDENCE**

## **PROCEDURES**

### **34. Impartiality and Independence**

1. Impartial and independent civil service system shall be established based on the following elements:
  - a) Establishing a management system based on knowledge, guided by rational division of labor, free from recruitment, selection and deployment of human resources based on individual wishes and interest;
  - b) Balancing the work relationship between the political executive and the administrative executive;

አ) የመንግሥት ለራተኞች የተቀመረበት እና ወ-ል የገበበትን መግዧዎች ለሆነ  
በመንግስት አካላት መመረት እና  
የሚሸጠው ለመግኘትን ተከተሉ  
ከሱለትኩ፡ ከሆይማጣት እና  
ከመሰረለ ድጋፍያች ማልቂ  
ገብነት ነው በሆነ መልካ የመያ  
ሥራውን መፈጸም፡ እና

በዚህ የመንግሥት መግኘትኩ፡ የሥራ  
ዕድል እና ደረጃ ዕድገት  
የሚያጠቃቁ፡ በአገበብ ምርመራ  
አስተዳደር ለማመጣ ጥርቻ፡  
በማመመራቸው መንግስት ወሰጥ  
በበቃቻና በታማኩ፡ የሚመራ  
እና ስጠበና በመሰጠት  
የሚያገለግል የመንግስት  
አገልግሎትና አስተዳደር እንዲገኘ  
በተከራዩ መሥራት፡፡

ጀ. የመንግስት መሰራቶ በታ የበላይ ተሳፋ  
በአገት መንግስት መሰራት በመንግስት  
የተደረሱቸው ሂሳብኩ ጥርቻ፡ የሚሰጠውን  
ተለለከ አፈጻጸም፡ የመሰራቶ በተኩ  
አመራር ለመግኘት እና የሥራ ዕቅድ  
ከማምት በማስተባበት ማረጋገጫ በጠበቀ  
ሁኔታ መከናወነን የሚረጋገጥ ተሳፋነት  
አለበት፡፡

ጀ. የዘመና እንቀጽ ጽዑስ እንቀጽ (ጀ)  
እንደተጠበቀ ሆኖ የመንግስት መሰራቶ  
በጥቃት የመያ መደብ እና የሥራ ደረጃ  
መዋቅራዊ አፈጻጸምኩ፡ አገልግሎት  
አስተዳደር እና የሰው፡ የንብረት፡ የግብር  
ቅርድንስና ሁብት አስተዳደር  
ከማንኛውም ሂሳብኩ ጥርቻ፡ ተወስና  
ወይም ማልቂ ገብነት ነው እና አገን  
መመረት ተደርሱ መከናወን አለበት፡፡

c) Employees other than political appointee's shall be free from politics, religion or other organizations influences, carry out the professional work for which they are hired and made contractual agreement in accordance with the government laws and following the merit system;

d) Put forth a great effort to create a civil service where job opportunities and promotion are not offered on political bias and serves the public under the winning party formed government by the general election.

2. The head of any government office make sure that according to the Constitution the party organized by government allocated duty or the particular national political task is conducted with balanced manner by taking into account the office's procedural system and performance plans.

3. Notwithstanding the Provision of Sub Article 2 of this Article, job evaluation and grading and job classification, structural organization, service delivery, human resource, property, purchase, finance and resource administration of the government office shall be carried out independently of any political party's practices, influence or interference.

**ክፍል አምስት****አገልግሎት አስተያየት ቁጥር ያለው የለው ው****አገልግሎት እና****የሥራ አረጋግጣ አመራር ለመግኘት****ንዑስ ክፍል አንድ****አገልግሎት አስተያየት****ቁጥር. የመንግስት አገልግሎት አቅርቦት ለመግኘት****ማንኛውም የመንግስት መሰራም በት::****፩. ወልጠናና ተደራሽ የህን የመንግስት****አገልግሎት አቅርቦት ለመግኘት መዘርጋት****አለበት::****፪. የመንግስት አገልግሎት አቅርቦት በፊዕድ****ለያደግ የሚችል ገዢ ጉንባታን****የሚያደርግና የሚያደርግ መሆኑ አለበት::****፫. የመንግስት አገልግሎት ትርጉር እና****አገልግሎት አስተያየት ስታዊ የሚያደርግ****የሚከተሉትን መያዝ አለበት::****ሀ) ገዢ: ተራት: መጠን እና ወጪ::****ለ) አገልግሎት የሚቀርብበት በታ::****ሐ) በዚህ ሁኔታ አገልግሎት እንደሚሰጥ::****መ) ከተማላቸው የሚጠበቅ ቅድመ ሁኔታ****እና በየመንግስት መሰራም በታ::****ለማዘዣዎች የዘንድቅ ዝርዝር እና****መግለፅ አለበት::****፩. የሚሰጠውን አገልግሎት መለያትና ባለጋ****ማድረግ: ተጠያቂነትና ማረጋገጥ እና****አገልግሎትና በተከተለኛ አስደግግል****መሰጣት አለበት::****፪. ለአገልግሎት አስተያየት ምክ: የሥራ****አካባቢና በመኖጠር የተገለጋው::****የመረጃና እና ለየ ትኩረት የሚች****ተገለጋውን የገኘዣ ስታዊ የሚያደርግ****በበርው የሚያደርግና ቅድመ የሚገልጻ የሚገ****ምክ: የሥራ አካባቢ መገኘበት አለበት::****PART FIVE****SERVICE DELIVERY, SUSTAINABLE****READINESS FOR REFORM AND****PERFORMANCE MANAGEMENT****SYSTEM****SUB PART ONE****SERVICE DELIVERY****35. Accessible Government Service Delivery****System****Any Government Office:**

1. Any government service shall be established by efficient and accessible way;
2. The provisions of government services through planning shall accelerate sustain and ensure the market construction;
3. The list of government services and service delivery standards shall contain the following:
  - a) Time, quality, quantity and cost;
  - b) Place of service;
  - c) How services are provided; and
  - d) Prerequisites from the customer should be defined in the citizen's charter.
4. Identify and clarify the services it provides, ensure accountability and provide technology based services;
5. Create conducive work environment for service delivery; model comfortable work environment should be built that meets the need of customers, employees and customers who need special attention;

፩. የአንድ መሰከተ፡ የአንድ ማብከል አመራር  
መርማት እና የአገልግሎት እርከታ  
ጥናት በማካሬድ የአገልግሎት አስማጥ  
መርማት መዘርጋት እና መተግበር  
አለበት፡

፪. የመንግስት አገልግሎት አስማጥ  
ለአረጋዥያን፡ ለነፃሰ-መርጥ፡ አጋጥታን  
ይዘው ለማመጣ እና የኋላ  
ገብርና እና ለማርመራ ወራቅት  
አባት ላይ ተከራክር ቅድመያ  
መሰጠት አለበት፡

፫. በለሎች ሁኔታ የተጠቀሰው እንዲታወቃው  
ምና ተገልጻው ባለቤት ለመግኘቶችው  
አገልግሎቶች በረዳ የለውን አስተያየት፡  
ጥቅም፡ ቅዱታና አበቱታ እንዲሆዣ  
የእርከታ ደረጃ የመግኘመቅበት  
በኢትዮጵያን ከመሆኑን ተከናለሸ  
የተደገኘ የአንድን የአገልግሎት ማብከል  
አመራር መዘርጋት አለበት፡

፬. ለአገልግሎት እርከታ የሚረዳ የአገልግሎት  
መረጃና አስተያየት ተቀብያት አግኋቶ  
የአገልግሎት አስማጥ እንዲስተካክል እና  
ገኘለት የፋጠራው እኩል ተጠያቄ  
እንዲሆን መደረግ አለበት፡፡

፭፩. የመንግስት አገልግሎት አቅርቦት እና አስማጥ  
የማስተባበር ተሳፊነት

በርዕም፡-

፪. የመንግስት መሰረም በት አገልግሎት  
አስማጥ የሚገኘበትን እና  
የሚዘምንበትን፡ የአንድ መሰከት ወይም  
በት እና የአንድ ማብከል አመራር  
መርማት ይዘረጋል፡

- Extend and implement one stop window, one centre service and service delivery satisfaction study that developing, implementing by conducting service satisfaction survey;
- Government service delivery should give special attention and priority to the elderly, pregnant women, women with children, the disabled and members of the national defense forces;
- As mentioned by other laws, online public participation system supported by information communication technology shall be developed where the customer can inform his opinion, suggestion, complaint and complaint about the services received by the society as well as the level of satisfaction;
- In respect to service satisfaction the government office base comments and suggestions provided, shall ensure correction measures and take action to improve service delivery and held the concerned bodies accountable for the gaps created.

### **36. Responsibility Towards Coordinating the Service Delivery of Government Offices**

The Bureau:

- Designs a strategy for improving and updating the service delivery; develop and implement one window or one stop shop digital public service;

፩. የመንግስት መሰረም በታች የአገልግሎት አስማጥ እንደሸፍት፣ አመራርን ለማጠናከር እና የአገልግሎት ጥርት ይረዳ ወይም ስታናናርድ ታከከለኛነት ያማራል፣ ይደግኝል፣ እ&፩መ.ንም ይችማጠራል፣ የማስተካከያ እርምጃ መውሰድ አለበት፣

፪. በአገልግሎት አስማጥ ወጪታማ የሁኔና በተገልጻው ተቀባይነት ያገኘ የመንግስት መሰረም በታችን ስጋበ እንዲያውቁ እና እንዲያበረታት እንዲሆም በአገልግሎት አስማጥቶው ስጋበን ያማረኝ ተቋማት ማቅረያው በበቃ መረጃ ለይ ተመራርቶ የማመራበት የአመራር ስህል እንዲገለበት መፈረግ አለበት፣

፫. የተመረጋገጫ የመንግስት አገልግሎቶችን በመለያት ለማዘመን፣ ቁልጥና ለማድረግ እና ወጪታማነትን ለማሳደግ ከባለ ሆኖም የሁኔና በቅንቃት እና በትብብር ለተገልጻው የማቀርበበት ሥርዓት መዘርግት፣ ማስተካከያ እና መቻማጠር አለበት፡፡

#### ፪፭. የጀርመጥ ማርከ ምክንያት

፩. “የጀርመጥ ማርከ ምክንያት” ማለት የአገልግሎት አስማጥ ወጪታማነት የማመዘገበበት ሥርዓት ነው፡፡

፪. ማንኛውም የመንግሥት አገልግሎት ስጋበ መሥራም በት በጀርመጥ ማርከ ምክንያት ሥርዓት መመዘኛ አለበት፡፡

፫. በዚህ እንቀጽ ገዢ እንቀጽ (፩) ይንጋጌ መሰረት ተገልጻይን ማርከት ለጀል የመንግስት መሥራም በታች እውቅና መሰጠት እና የአገልግሎት ለሆዋጥ ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት በበርው መሰጠት አለበት፡፡

2. Verifies supports, monitors the performance and organizational service delivery taxonomy of government offices, take corrective action to strengthen the system and the accuracy of the service quality level or standard;

3. People know and encourage government offices that are effective in service delivery and accepted by the customers; it shall develop a working culture in which the media works based on sufficient information so that those who receive complain about their services feel ashamed;

4. Extend, coordinate and control government service in order to modernize, streamline and increase effectiveness of selected government services, it shall develop, coordinate and control a system to be provided to the customer by coordinating and cooperation with the private sector.

#### 37. Charter Mark Evaluation

1. “Charter Mark Evaluation” means a system that recognize for the quality of service provided;
2. Any public service office must be weighed by a charter mark assessment system.
3. In accordance this Article Sub article (2) Provision, for government office that satisfy public in the service provided the Bureau recognize and award the service excellence certificate.

## ፩፭. የተገለጋይ ቁልጋና አበቱታ ማስተናገኘ

### ስለማቋቋም

ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት፡፡

፩. በለሎች ሂሳቦች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ተገለጋይ የሚያቀርበውን ቁልጋና በመቀበል ተገቢ ማስተካከለ እና እርምጃ እርምጃ በመውሰድ እኩልን የሚገኘ የመሰጣት ግደቦች አለበት፡

፪. የዘህ አዋጅ እንቀጽ መቶ የዚህ እንቀጽ (፩) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ ተገለጋይ በአገልግሎት አስማተ ሆኖም የሚያቀርበውን ቁልጋና ተቀብሎ የሚያስተናገኝ የቅልጋና አበቱታ ማስተናገኘ ቁልጋናውን ለመግኘት እንዲያረዥ ማድረግ አለበት፡

፫. የመንግሥት ወራውን ወይም የሥራ ደሳሽ በሰው አገልግሎት ቁልጋና የተሰማው ተገለጋይ ለቅልጋና አበቱታ ማስተናገኘ ቁልጋናውን ማቅረብ እንደማሽኑ ማለው አለበት፡

፬. የመንግሰት አገልግሎት አቅርቦትና አስማተ የንብያ እና የተገለጋይ ቁልጋና እኩልን ለመግኘት መሥራያ በርዕም ማውጣት አለበት፡፡

## ፪፭. መራመናን በማስተናገኘ ወገኖች ሲለማወራት

ማንኛውም የመንግሰት መሰራያ በት መራን ለገል ወይም ለመንግሰት ለማት ድርጅት በመል በማስታገኘ ስያስተላለፍ የሚከተሉትን እውራር ለመግኘት መከተል አለበት፡፡

፩. በመንግሰት የሚሰው አገልግሎትን ተደርሏኝና ላማን ለማድረግ በስለት ተስለት የሚተገበሩ ተግባራትን እና ተገለጋይ የሚሰበበትን አገልግሎት በጥናት ገዢ ተመሥራቶ በግል እና የመንግሰት ለማት ድርጅት የሚያወራበት ለመግኘት እንዲመናገር ማድረግ አለበት፡፡

## 38. Establishment of Customer Complaint Handling

Any government office:

1. Subject to the Provisions of other laws, is obliged to accept and timely respond to customer's complaint, take appropriate adjustment and corrective action;
2. Notwithstanding Article 35 sub Article (8) Provisions has the duty to establish a customer complaint handling unit and arrangement to receive and handle the customer's complaints regarding service delivery;
3. A customer who is dissatisfied with the service provided by the civil servant or official should be informed that he can submit his complaint to the complaint handling unit;
4. The Bureau shall issue directive for service delivery implementation and customer complaint handling system.

## 39. Outsourcing Tasks

Any government office must follow the following procedures when outsourcing a task to a private or government enterprise organization through a contract:

1. Improve the mechanism by which private and public enterprise organizations operate based on study analysis of daily operations and the most frequently utilized services in order to make government services quick and easy to obtain;

፩. ከበርመ. ሲ.ቁል በማግኘት የአገልግሎት ተቋምን በማይቻል እና በግልጽ ተለይቶ የተወሰነ ሥራ መደብ ወይም ሥራ በዘመኑ እዋይ እና በለላ አገባብነት ባለው ሲጠ መመረት በመል: በለን ወይም በአገርኑት ለምምነት መመረት ለግል ወይም ለመንግሰት ለማት ድርጅት በመል በማስታገና እንዳሠራ ማድረግ ይችላል:

፪. ለግል ወይም ለመንግሰት የልማት ድርጅት ሥራን ስ.የሰተላልፍ የመመራት ወይም አገልግሎቱን የመሰጠት እዋም እንዳለው በተቋሙ የተሰጠ የበቃት የምስክር ወረቀት ያለው የግል ወይም የመንግሰት የልማት ድርጅት መሆኑን ማረጋገጥ አለበት:

፫. ማስተኞች ወገን ሥራ ወይም አገልግሎት ለማከናወን ባቃት ያለው የግል ወይም የመንግሰት ለማት ድርጅት መሆኑን የሚያረጋግጥ የምስክር ወረቀት አስማጥ እና ለማስተኞች ወገን ሥራ ወይም አገልግሎት የማተተለፍበት የአስራር ደንብ ከበኞሙ ለመመልከት ይችላል::

፬. ቀጣይነት ያለው የለው ብቻ አገልግሎት በከተትልና ማጥናት አመራር ማጠናከር

፭. የተኞደፈ መንግሰታዊ የለው ብቻ ተግባር በማረጋገጫ ገዢ የጥረት ድረሻ ለመተካበር እና በአፈጻጸም ገዢ የተጠናከረ ክትትልና ወጪታማ ማጥናት በማድረግ በሁሉም የአስተዳደር እርከናቸው የሚመለከተው አስፈላጊ እኩል የበኩሉን ድርጅት መወጣት አለበት::

- Subject to this Proclamation and other applicable laws that do not conflict with the public interest, clearly identify and outsource a specific work to a private or government enterprise organization with the Bureau's approval the government office shall make a contract, lease or a partnership agreement;
- Ascertain whether or not a private or government enterprise organization is qualified to perform the outsource task and hold certificate of capacity assurance that provided by institute;
- Certificate of capacity assurance that provided by institute and the manner through which a task is outsourced to a private or public enterprise organization shall be determined with the regulation issued by the Cabinet.

#### **40. Strengthening Sustainable Readiness for Reform Through Continuous Monitoring and Evaluation**

- The relevant executive body at all administrative levels must carry out its duties in order to carry out the planned governmental task at the necessary time and quality level, as well as by conducting rigorous monitoring and efficient performance evaluation;

፩. የመንግስት መሰረም በት ክርስ ስትና  
ተከር ማህረ ገዢ የሚሰማማ የለው·ጥ  
መሰረም መለያት እና በርሃውን እያስፈልግ  
መተማበር አለበት::

፪. የመንግስት መሰረም በት የለው·ጥ ብግኩነት  
ይረዳና ለለመርመም አስፈላጊነት ያለውን  
ግንባብ፣ ለው·ጥን ተቀብሎ የመተማበር  
ተለትና ተነሳሽነት፣ ለለው·ጥ ተግበራ  
የተመደበ ቁጥርንሰና በቋኑ፣ ጉባኤት፣  
የሰው ቤይል እና የመሰረለት  
መሚሳታቸውን ማረጋገጥ አለበት::

፫. የመንግስት መሰረም በት የረመርም ለራ  
ቢተቀመጫው መሰከም መሰራርት መመረት  
መከናወነን፣ በረመርም ለራ በራይ  
የሚደረገውን ክትትል፣ ባምባማና ምዘኑ  
ሥርዓት ወጥነት፣ ተከታታይ ወይም  
ቀጣይነት አንዳናረው ማድረግ አለበት::

#### **፪፭. አንዳ ማስከል ዘመናቸል የመንግስት አገልግሎት**

ማንኛውም የመንግስት መሰረም በት::-

፬. ለበረተሰቦ ከመንግስት መረዳና  
አገልግሎትን በቀባለ አንዳማንኛ፣ በወሰን  
የሰው ቤይል በዘ ተግባራትን ለማከናወን፣  
ግልጽነትና ተጠቃሚነትን በመቀመር  
መሰናና በልኩ አዋራርን በማስወገድ  
ነትና በመንግስት ላይ ያለውን አምነት  
በማጠናከር ላይ የተመመራት ማድረግ  
አለበት::

፭. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፪)  
ቢተደንገገው መመራት የሚሰጠውን  
የመንግስት አገልግሎት ቅልጠና፣  
አስተማማኝ እና ተደራሽ በማድረግ ወደ  
ተቀናጅ ዘመናቸል የመንግስት  
አገልግሎትና አስተዳደር ዘረዳ በደረጃ  
መሽጋገር አለበት::

2. A government organization should choose and use a management change tool that complements the unique characteristics of its government office and sectors;
3. It is necessary to guarantee the government office's degree of preparedness for reform, drive to embrace and carry out change, the funds and budget allotted for it as well as its access to resources, including human resources and similar requirements that are available;
4. The government office is in charge of ensuring that the reform work is conduct in compliance with the set standards and that the monitoring, evaluation and assessment system is consistent.

#### **41. One Stop Shop Digital Public Service**

Any government office that gives digital public service follows:

1. Facilitate ease access of information for public; develop confidence by fostering accountability and transparency, getting rid of wrongdoing and corruption and making government information and services freely accessible to the general public;
2. In accordance Sub Article (1) of this Article, the government office that uses electronic technology should improve the efficiency and effectiveness of government services and step by step transfer to government public service and management integrated information system;

፩. የመንግስት መስራው ቤት ከለን  
የመንግስት መስራው ቤት ወይም  
ከተገልጻይ ወር የሚያደርጉውን  
የመረጃ ቁጥብለውን በእንደሆነ  
የተከናሸቸ እውራር እንዲደግኝ  
በማድረግ ሥነ-ምግባር በጠበቀ እና  
የሰለጠኑ ማህረድና የመሆኑ ያረጋግጧን  
አገልግሎት እንዲሰጥ አቅራቢውን መስራት  
አለበት፡

፪. በርሃው እንደ ማስከላ ዓይታለ  
የመንግስት አገልግሎት ወር ያረጋግጧን  
በደረጃ በመረጃ መረጃ በመግኘት  
የክፍት አገልግሎት እንዲሰጥ  
መስራት አለበት፡

፫. እንደ ማስከላ ዓይታለ የመንግስት  
አገልግሎት በከበኬ ይጋብ ለቋቋም  
ይችላል፡፡

**፬. እንደ ማስከላ ዓይታለ የመንግስት  
አገልግሎት የማስተባበር ታላፊነት**

እንደ ማስከላ ዓይታለ የመንግስት  
አገልግሎት በእሌክትሮኒክስ የተደገኘ  
እውራር ሥርዓት ለመዘርጋት፡ በውሳኔ  
የሰው ሆይ ሆነ በተ ተግባራትን  
ለመስራት፡ ዓላግነትና ተጠያቂነትን  
ለመፍጠር እና አገልግሎቱን  
የሚያሳል ዓይታለ የመንግስት  
አገልግሎት የሥራ ክፍል በበርሃው  
መስተ ያደረግል፡፡

3. A government office must also plan and operate its data relay with another government office or server to be supported by an online technology system that provides ethical, skilled behavior and career-level services;

4. The Bureau must work to ensure that a center has access to digital services through a step-by-step network of information with digital government services;

5. A center digital government service can be established by Cabinet regulation.

## 42. Responsibility Towards Coordinating One Stop Shop Digital Public Service

One stop shop digital public service facilitate ease access of information for public; develop confidence by fostering accountability and transparency, making government information and freely accessible services to the general public, the project office organized in the Bureau facilitate the service.

**30-ሰ ክፍል ሁለት****የሥራ አ&ዳንግሮ አመራር****፩፻. የሥራ አ&ዳንግሮ አመራር ሥርዓት ማጠናከር**

በማንኛውም የመንግስት መሰራም በት፡-

፩. የሥራ አ&ዳንግሮ አመራር ሥርዓት ዓለማው የሥራ ዕቅድ የሚተገበበት፡ የሥራ አ&ዳንግሮ ወጪት ተለክቶ ለጠንካራ አ&ዳንግሮ እውቅና የሚያገኘበት እና ደካማ አ&ዳንግሮ ወጪት ያመማው ተጠሪዎች አካል ተለይቶ ማስተካከያ እርምጃ የሚመለድበት አመራር ሥርዓት ተግባራዊ መደረግ አለበት፡

፪. የዘመና አንቀጽ 30-ሰ አንቀጽ (1) ደንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ ዕቅድ ክመርራም በቱ ይምር ወደ ሥራ ክፍለው እስከ ፊልማት ወራተኛ እርስ በርስ በሚመገባበት እና በሚተካከር አገባበ የሥራ ዕቅድ መታወች አለበት፡ ወደ ፊልማት ወራተኛው ወርዳ የሚተገበበት ሥርዓት መዘርጋቱን እና መከናወን በርወ ያረጋግጣል፡

፫. በርወ የሥራ አ&ዳንግሮ አመራር ሥርዓት የሚመለድበት ሥራውን ይሰጣል፡ ተናትና ምርጥር ያደርጋል፡

**፪፻. የሥራ አ&ዳንግሮ ምክንያት**

፩. የሥራ አ&ዳንግሮ ምክንያት ዓለማ በሥራ ዕቅድ ላይ የተመዘረተ ሆኖ፡-  
 ፪) ማንኛውም የመንግሥት ወራተኛ ሥራውን በሚጠበቀው መጠን፡ ጥራት፡ ገዢ እና ወጪ በተሟላ ሁኔታ፡ እንዲያከናወን፡ የመንግስት መመራም በት ዕቅድ ክንወን አ&ዳንግሮ እንዲያሳለ እና ከሥራ ወጪት የሆኑበት ወይም የተማማው ለማድረግ፡

**SUB PART TWO****PERFORMANCE MANAGEMENT****SYSTEM****43. Reinforcing the System of Performance Management**

Any government office:

1. Performance management system has an objective in which performance plan are measured and recognition is given for effective performer and identify responsible party for poor performance and as a result corrective action is taken;
2. Subject to the Provisions of Sub Article (1) of this Article, a work plan must be planned in a manner that is mutually reinforcing and interrelated, from the office to the work units as well as to the leader of the staff; the Bureau will ensure that it is carried out by the same manner;
3. The Bureau extends the performance management system by doing study and research.

**44. Performance Appraisal**

1. Implementation of performance evaluation need to be plan and has the following purposes:
  - a) Enable a civil servant to effectively discharge his duties in accordance with expected volume, quantity, quality, time, and cost. As a result, government office performance plan improved and the work result of civil servant aligned with office one;

ለ) ተከታታይ የሥራ አ&ዳዣም ምዘን  
በማኑኑና የመንግስት ማራተኞቸውን  
መንከራና ድካማ ከምት በመለያት  
ቀጣይ የሥራ አ&ዳዣም እንዲሻሻል  
በማኑኑና ወጪታማ እንዲሆን  
ለማብቻ፡

ሐ) የመንግሥት ማራተኞቸውን በቻትን  
መሠረት ያደረገ የሥራውና  
የመሻሻል ተለትት በትክክል ሌይች  
ለማውቻ፡

መ) ለመንግስት ማራተኞቸውን ደረጃ ዕድገት፡  
የመሆኑ ዕድገት መሰላል ትግበራ፡  
ዘመዎች፡ ድልድል፡ ትምህርትና  
ስልጠና፡ ዕውቀናና ምልማት፡  
በወጪት ላይ የተመዘረተ ማትኑያ  
ወይም ማጠረቃቸው ለመሰጣት እና  
ለተመሳሳይ ተግባራት፡

ወ) የመንግስት መሥራው በቻት በተጨማሪ  
መረጃ ላይ ተመርሱቸው እስተካድራዊ  
ወ-ኩይወቻን እንዲሰጥ ለማስታል፡  
እና

ጋ) የተገልጻውን ማህበረሰብ እርከታ ክፍ  
ለማኑኑና ነው፡፡

፩. በመንግስት መሰራያ በትና የሚከናወን የሥራ  
አ&ዳዣም ምዘን ለሥርዓት፡-

ሀ) ግልጋና በተጨማሪው መረጃ ላይ  
የተመዘረተ የወጪት ምዘን  
ለማከናወን የሚያስታል፡

ለ) የተከናወው ሥራ ከተመደበው  
በቻት፡ ገዢ፡ መጠን እና ጥራት  
ጋር በማንኛውር ትክክልኞቸውን  
ወጪት ለመመዘን የሚያስታል፡

ሐ) የበድን አመራርና የጋራ  
ተንተሳሳይትን የሚያሳለበት፡

b) Carry out an on-going performance review to determine the civil servants strength and weakness for improvement so that he can continue to be productive;

c) Precisely to determine the civil servants competency based areas of improvement and training need;

d) Provide results based incentive, promotion or carrier structure, transfer, education and training opportunities, recognition and reward and provide other rights of the civil servants;

e) Enable the government office to make evidence-based administrative decisions;

f) To raise customer satisfaction.

2. The performance evaluation system to be implemented by the government office shall make it possible:

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;

መ) በመንግሥት ወራተኞች ወይም  
ብድርና መከከል መኖሪ  
የመድረጋር መንፈሰን በመኖር  
ተቋማዋ መጠትን ለማቅረል  
የማያገኘ፡

ወ) በእሌጣዥ ተከታታይነትና  
ተመርጋበነት ባለቤት ለራም  
መከከል እንዲ በሌላቸው ወጠት  
ለይ የማያደርግለውን ተወስና  
ለመግምገም የማያስተካል መሆኑ  
እለበት፡፡

ታ. በዚህ አዋጅ እንቀጽ ይችል ጽዜ እንቀጽ (፩)  
እና የዚህ እንቀጽ ጽዜ እንቀጽ (፩)  
ይንጂ እንደተመለቀ ሆኖ ከመሥራያ በተ  
ቋምር ወደ ሥራ ከፍለው እስከ ላጋማ  
ወራተኞ ወርሃ የተከናወነ የወራተኞ  
የሥራ ዕቅድ፡ የሥራ እሌጣዥ የሚና  
ወጠት ከወቅድ ወር የተናበብ እና  
የተማማው እንዲሆን የማያደርግ ለመግኘት  
መዘርጋቱ እና በዚህ መመሪት መከናወነን  
በረመ ያረጋግጣል፡

፩. የመንግስት ወራተኞች የሥራ እሌጣዥ  
ወጠት እና የመንግስት መሰራያ በት  
ዕቅድ እሌጣዥ የተጠቃለለ ወጠት  
በየሰድስት ወር ለበረመ እና ለከተማ  
አስተዳደሩ ጥገና ለማት በር መለከ  
እለበት፡፡

፪. በበጀት ዓመት ሁለት ጊዜ ወይም  
በሰድስት ወር የመንግስት ወራተኞች  
የሥራ እሌጣዥ ወጠት እና የመንግስት  
መሰራያ በት ዕቅድ እሌጣዥ ወጠት  
መመሪት እለበት፡፡

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.

3. Notwithstanding Article 43 (2) of the Proclamation and Sub Article (2) of this Article, the Bureau shall confirm that there is a plan for performance evaluation from the office to the executive staff, and that the performance evaluation results of civil servant, departments and government offices are harmonized;

4. Every six month civil servant performance appraisal and government office performance evaluation result shall be sent to the Bureau;

5. Any government office every six month shall fill civil servant Performance appraisal and government office performance evaluation result;

፩. የመንግስት ወራተኞች በተሰጠው ለራ  
ዕቅድ መሰረት ለራውን አካናው የ  
የሚመለን ሰምን ለማግኘት የሚገባው  
የሥራ አ&፩፩ው ወጪት በመንግስት  
መሰረያ በተ: የሚሰራበት የሥራ ክፍል  
ባለፈረበት ወጪት በመለ ተደምር  
የሥራ ክፍል አማካኝ የሥራ አ&፩፩ው  
ውጪት ጋር የተገናዘበ መሆን አለበት፡

፪. የመንግስት ወራተኞች የሥራ አ&፩፩ው  
ምክን እና ዕውቅናና ምልማት አስፈር  
በርው ከሚመለከታቸው አስፈላጊ  
አካላት ጋር በመመከከር በማያወጣው  
መመራያ ይመስናል፡፡

### **ክፍል ስድስት**

## **የደረሰ ላይነት አውጭ እና ድልድል አ&፩፩ው**

### **፩፩. የደረሰ ላይነት ዓላማ**

የደረሰ ላይነት አስተዋጅ ዓላማ ለራው በቁጥር  
ባለው ወራተኞች እንዲከናወን ለማስታድል፡  
የመመራያ በተ:ን የሥራ ወጪት ለማስታድል  
እና ወራተኞች ለማግበረታቸት ነው፡፡

### **፪፪. የደረሰ ላይነት አስተዋጅ**

፩. ማንኛውም የመንግስት ወራተኞች ለደረሰ  
ዕድገት ለመወካድር በዚህ አዋጅ አንቀጽ  
፪፪ ጊዜ አንቀጽ (፩) የተደገኘው  
እንደተጠበቀ ሆኖ የአገልግሎት ገዢው  
የገለፋበት ወይም የታደሰ የበቃቻ  
ማረጋገጫ ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡

፪. የመከራ ገዢውን ያጠናቀቀ የመንግሥት  
ውጪት በደረሰ ላይነት አ&፩፩ው  
መመራያ ወሰኑ ለመወካድር የሚያበቀት  
ሁኔታዎች ካለለ በስተቀር በመንግሥት  
መመራያ በተ: ወሰኑ ለመግኘት የሥራ  
መደብ ማስታወሻያ በደረሰ ላይነት  
በማመለከት መወካድር ይችላል፡፡

6. Any government office civil servant performance appraisal shall be evaluate in accordance cascaded performance plan given to him, so that his evaluation may be aligned and take in to account average result of the performance evaluation of the civil servant found in the work unit;

7. The work performance assessment and accreditation and award procedure of a civil servant is determined by the directive issued by the Bureau in consultation with the relevant executive authorities.

## **PART SIX**

### **PROMOTION, TRANSFER AND RE- DEPLOYMENT**

#### **45. Objectives of Promotion**

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

#### **46. Selection for Promotion**

1. Any civil servant shall present renewed certificate of competence issued pursuant to Article 18 (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;

## ፩፻. የመንግስት መስራያ ቤት የመ-ያ ዕድገት

፩. የመንግስት መስራያ ቤት ሥራዎችን  
ወደ መ-ያ ዕድገት መሰላል አደረጃችን  
ለማስታገኘ እና ማራተኞች የሚያደገኘበት  
ሥርዓት ለመዘርጋት የሚያስተካክለ  
መስራርችን በሀገር አቀፍ ይረዳ  
የተዘጋጀውን መናሽ በማድረግ  
በርዕም የዘረዝራል;

፪. በርዕም የመንግስት መስራያ ቤት የመ-ያ  
ዕድገት መሰላል አመራር ሥርዓትን  
ይቀረባል፡ ይዘረዝራል፡፡

## ፪፻. የው-ሰጥ ነው-ው-ር

፩. አንድ የመንግሥት መሠራያ ቤት የበለይ  
ቻልና ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ስያጻናው  
የመንግሥት ለሠራተኞች በዘመ-ያ  
በመስራያ ቤት ወሰጥ እነ-ል በሁኔን ይረዳ  
ወደ ለተ የሥራ መደብ ወይም ከከንድ  
የሥራ ቤት ወደ ለተ ሥራ ቤት  
በማኅወር ለያዥራ ይቻላል፡  
የመንግሥት ለሠራተኞው የው-ሰጥ  
ነው-ው-ር ምድብዎን ያለበች ምክንያት  
ከለተውበለ ሥራውን በጣም ልቻ  
አንድለዋወ ተቋጥሮ በዘመ-ያ አዋጅ አንቀጽ  
ቻቻ ድንጋጌ መመራት የሚሰጥናገኘ  
ይሆናል፡

፪. በዘመ-ያ አንቀጽ ፩፻ አንቀጽ (፩)  
የተደነገገው በጥርጋው በመሠራያ ቤት ገዢ  
ሰው ሰራተኞች ወይም የተረጋጥሮ አደጋ  
አንድይደርሰ ለመከላከል ወይም አዲጋው  
የደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል ሰጣል  
አንድን የመንግሥት ለሠራተኞች ይመዘዣ  
ሰይቃነስ ይረዳው ወይም የሥራው ዓይነት  
ሳይበበቅ ከከንድ ዓመት ለሰበሰበ ገዢ  
በረከታቸውን አሁመር ማመራት ይቻላል፡

## 47. Developing Professional Structural Career

- At the national level the Bureau shall develop requirements for transition of government office duty and function towards professional structural career that to apply up on advancement of staff members;
- The Bureau shall create, design the government office's professional structural career system and issue detail procedural directive on applicability of other conditions.

## 48. Internal Transfer

- The head of government office with approval the council of the government office whenever necessary transfer a civil servant to another position of an equal salary or to another place of work within the government institution, if the civil servant not accept the internal transfer and allocation of positions without sufficient reason can be considered as resignation from his job by himself in accordance with Article 140 Provision of this Proclamation;
- Notwithstanding the Provisions of Sub Article (1) of this Article, a civil servant may, without affecting his salary, be temporarily assigned to another position, for not more than a year, irrespective of the grade or type of functions where it is required to prevent the occurrence or rectify the damage made by human and natural disaster to the government office;

ii. የመንግሥት ወራተኞች በጠና መቋዬዎች  
ጥኩናይት በያዘዎው የሥራ መደብ ወይም  
ባለበት የሥራ በታ ላይ ለመ  
ከለመጀል በከተማው ማስረጃ ሰራተኞች፡-  
b) በተመሳሳይ ያረጃ ለመደበበት  
የሚችል ክፍት የሥራ መደብ  
ካለ በያዘዎው ያረጃ፡ ወይም  
ii) በተመሳሳይ ያረጃ ለመደብ  
የሚችልበት ክፍት የሥራ  
መደብ ክለለና ወራተኞችው  
በቁ ባለ ያረጃ ላይ ለመመራት  
ፈቃድና ከሆነ ያረጃው ተቀኑስ  
ውደ ማስማማው የሥራ መደብ  
ውይም የሥራ በታ ይዘዱል፡፡

iii. የእንደ የመንግሥት ወራተኞች የሥራ መደብ  
የተሰረዘለ እንደሆነ በመመራያ በታ ወሰኑ  
ተመሳሳይ ያረጃ ወካለው የሥራ መደብ  
ይዘዱል፡

iv. የዚህ እንቀጽ 30-ሰ እንቀጽ (ii) እና  
እንቀጽ ሙሉ 30-ሰ እንቀጽ (ii) ያንጋኙ  
እንደተጠበቀ ሆኖ በመንግሥት መመራያ  
በታ ወሰኑ ተመሳሳይ የሥራ መደብ  
ከለተኛ ለበርዱ በማሳወቂ በሌላ  
የመንግሥት መመራያ በታ ክፍት ሥራ  
መደብ ክለ ወራተኞችው እንዲመደብ  
ይደረግል፡፡

#### **48. በተጠባቀነት ማዬራት**

v. በኋላው በቅርቡ በቅርቡ መመራት  
በማድረግ እንደገኘ የመንግሥት ወራተኞች  
ከእንደ ዓመት ለፈጸመ ተከና ያለ  
የፈቃድ ባለው የሥራ መደብ ላይ  
በተጠባቀነት እንዳሁራ ማድረግ  
ይችሉል፡፡

3. Where it is proved by a medical certificate that a civil unable to carry out the functions of his position or to reside in his place of work due to his health condition:  
a) The same grade where such vacant position is available; or  
b) A lower grade where a vacant position of the same grade is not available and he is shall be transferred to a position of lower grade.  
4. Where the position of a civil servant abolished, he shall be transferred to another position of an equal grade within the government office;  
5. Without prejudice this Article Sub Article (4) and article 52 Sub Article (2) Provision of this Proclamation, if vacant position of the same grade is not available in the government office notify to the Bureau and an employee shall be transferred to another suitable position in other government office.

#### **49. 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;

፩. የዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፭) ያሳይንስ ቤተሰቦ ከኢትዮ ዓመት በታች ለማረቻቸው ትምህርት ወይም ለሰጠና የሂሳን የመንግሥት ወራተኞች ለመተካት ትምህርቱ ወይም ለሰጠናው ለማረቻቸው ገዢ ያረሰ የሥራ መቆበን ጉልጋ በዚና መስራርት በወጪና በተጠባባቸው ለራተኞች ማዋራት ይችላል;

፪. ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች በተጠባባቸነት እንዲሠራ ሰጋዳን የተጠባባቸነት አበል ይከልለዋል;

፫. በጋዢ የመንግሥት ወራተኞች በተጠባባቸነት ሰላም መደብበት ሆነታ እና ሰላም ከፈልጊዜው የተጠባባቸነት አበል መጠን ነርክስ መመሪያ ያወጣል::

## ፭. ከፈልጊዜ መመሪያ ቤት የሚደረግ ነውው-

፩. እንደ የመንግሥት መመሪያ ቤት ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሰላም መደብበት እና ተቀባይ መመሪያ ቤተኞች እንዲሠም ወራተኞችው ሰላም መደብበት እና የመንግሥት ወራተኞች እኩል በዚና ያረፈና ያመውን ለበጋዢ በማሳወቂ አዘዋጅው ማዋራት ይችላል;

፪. የሚመለከተው የመንግሥት ወራተኞች የከልለ የመንግሥት መመሪያ ቤት እና የፈልጊዜ የመንግሥት መመሪያ ቤት ሰላም መደብበት እንዲሠም በከልለ ነውው-ርን ለማሻሻል ሰላምን የተሰጠው እኩል ሰላም መደብበት እንደኛ የመንግሥት ወራተኞች ከፈልጊዜ እኩል ነው እኩል አበል ከተማ እኩል የመንግሥት መመሪያ ቤት እኩል በዚና ያረፈና ያመውን አዘዋጅው ማዋራት ይችላል;

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 less than a year;
3. Any civil servant assigned in an acting capacity shall be entitled to acting allowance;
4. The Bureau shall issue detailed directives on assigning employees on acting basis and the amount of acting allowances.

## 50. Transfer From Another Government Institution

1. When a government office finds it necessary for its operations and the sending and receivers offices and the employee agree, it can move and operate a public servant by informing the office of equal rank and salary;
2. When the relevant civil servant, state government office and federal government office are heard, as well as the person authorized to approve transfer in the region, approves it, it is possible to move a civil servant from the federal, region and city government to the government office of the Addis Ababa City Government at equal levels and salaries;

i. የዚህ አንቀጽ ጽዜስ አንቀጽ (፭) እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህ አንቀጽ ጽዜስ አንቀጽ (፭) መመሪት የሚሆዎች የመንግስት የሚከተሉት የቻቻታዎች የሚከተሉት የቻቻታዎች፡-

ii) የከተማው የመንግሥት መራተኞች አገልግሎት በመግለጫ መመሪት በያዘው የሥራ ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ መከተል ያገኘ የገኘ የገበያው ደመወገና መብቶች አይቀነስበትም፡

iii) ከሚሆዎች የመንግስት መመሪያ በት መራ መልቀቻቸውን በመውሰድ ለተካወረበት የመንግስት መመሪያ በት መከተል መቅረብ አለበት፡ ይህ መከተል ስራው የመርመሪያ የመውሰድ የሰራዳዊውን የተካወረበት የመንግስት መመሪያ በት የሥራ ዘላፊ በጀት ተስፋዎች ይሁናል፡፡

iv. የተካወረበትን ለማግኘት ስብሰብ አንድን የመንግስት መራተኞች በተመሳሳይ ደረጃና ደመወገና ተመሳሳይ ደረጃና ደመወገና ክልተኞች በመራተኞች ለምምነት ደመወገና እንደያዘ ሆኖ በለ ደረጃ አዘዋጅው መመሪት ይቻቻል፡፡

3. Without prejudice to Sub Article (4) of this Article, a civil servant transferred pursuant to this Article has the following rights and obligations:

a) 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 city civil service laws;

b) Taking a clearance from the resignation of the government office to which he was transferred, he must provide the evidence for the government office in which he was transferred, without evidence being presented, and the Head of government office where he was transferred that carried out the transfer of staff will be liable with disciplinary measure.

4. A civil servant may, for the purpose of reunion 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.

## ፩፭. የትወስት አውጭ

፩. አስፈላጊ ሆኖ ስራ አከው የመንግሥት መሥራ በትና መሠታቸው ስለማመልኑን የመንግሥት መሠታቸው በለላ የመንግሥት መሥራ በትና ወይም የከተማው ወይም የከልል የመንግሥት መሥራ በትና ወይም የመንግሥት የለማት ደርጅት ወይም መንግሥታዊ ወከልሆነ ደርጅቶች ከእኔዚ ዓመት ለማይበልጥ ገዢ በትወስት ተሠወር እንዲመራ ማድረግ ይችላል;

፪. ማንኛውም የመንግሥት መሥራ በትና አስፈላጊ ሆኖ ስራ የለማት ለማት ደርጅት ወይም ከከልል መንግሥት መሥራ በትና ወይም መንግሥታዊ ከልሆነ ደርጅት እኔዚ መሠታቸው ከእኔዚ ዓመት ለማይበልጥ ገዢ በትወስት አሠወር ማመልከት ይችላል;

፫. በዚህ እኔዚ ጽዑስ እኔዚ (፩) የተደንገገው በጥርም የእኔዚ አበባ ከተማ አስተዳደር በአገበበ ላይ የሚደርሱ ድንጋጌዎች አይታን ለመከላከል ወይም አይታው የደረሰዎን ጉዳት ለማስተካከል ላጋል እኔዚ የመንግሥት መሠታቸው በያዘው ይመወገኘ ከእኔዚ የፈወራራል የመንግሥት መሥራ በትና ወደ እኔዚ አበባ ከተማ አስተዳደር ወይም ከእኔዚ የመንግሥት መስራ በትና ወደ ለማ የመንግሥት መስራ በትና ወይም ከእኔዚ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግሥት መሥራ በትና ጥያቄ መመረት ከከልል የመንግስት መስራ በትና ከእኔዚ ዓመት ለማይበልጥ ገዢ በትወስት አሠወር ማመልከት ይችላል;

## 51. 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 the city 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. Despite the provisions of Sub-Article (1) of this Article, the City Government of Addis Ababa secondement a civil servant from one Federal Government Office to the City Government of Addis Ababa, or from one public office to another government office or from the Government Office of the City Government of Addis Ababa, at the request of the government office of the City Government of Addis Ababa, for no more than a year;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፭) መመሪት በትወስት የተዘጋጀ መሠጥቻ፡

ሀ) የመወገና ማንኛውም ጥቅም በትወስት የሚከተሉ ማስረጃ ማረጋገጫ አንቀጽ (፭) መመሪያ በትወስት አካውር በማያወራው የመንግሥት መሰራያ በት ደረሰኝለታል፡

ለ) የሥራ አራዳዎች ምክንያት ወጪ በትወስት አካውር በማያወራው የመንግሥት መሰራያ በት ተዋል ለተማሪው መሥራያ በት ደተተለኝል፡

ሐ) የፌዴራል ጥሩ ተብሎ የፌዴራል እንደሆነ በትወስት ተቀባዩ የመንግሥት መሰራያ በት ለተማሪው መሥራያ በቱ ከነርሱር ማስረጃ የሆነ የአውቃል፡ ቁጥር መሥራያ በቱም ጉዳቶን አማካይ እንደአስፈላጊነቱ ተገበዥኝ እርምጃ ይወስኝል፡፡

#### **፪. ደልጋ**

፪. የመንግሥት መሥራያ በት አዲስ አደራሻዎት አጥንቶ ተግባራዊ ሲያደርግ መሠጥቻዎት ለማመራዎች መሠጥቻዎት እና ደረጃ የማያስፈልገውን ትምህርና በግዢት መሠጥቻዎት እና በማውካድ ደረጃ ማመራት አለበት፡፡

4. Where a civil servant seconded in accordance with Sub-Article (1) of this Article:

- 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;
- His performance shall be evaluated by the government institution to which he is seconded and submitted to the employer;
- 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.

#### **52. Redeployment**

- Any government office shall redeploy its employees, conform educational level, experience, competency requirement and competition when it implements a new organizational structure;

፩. በማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት  
የሚገኘ ክፍት የሥራ መደብ ክለላ  
የመንግሥት መሥራያ በት በማግለጫ  
የመንግሥት ወራተኞች እንዲያገ  
የማግለጫ የመንግሥት መሥራያ በቱ  
የተዘረጋው ወይም ትርፍ የሰው ታይል  
ሰናረዥ ወይም የሥራ መደብ የተሰረዘ  
ከሆነና ደልድልን በጋዥ ስመን  
ወይም በከተማ እስተካና ሰታዎን ነው፡፡

፪. በዚህ እንቀጽ መመረት የማግለጫ  
ወራተኞች ቅድም ሰላ ይዘት በነበረው  
ደረጃና በአገልግሎት ለመን ምክንያት  
የገኘ የነበረው ድመወገና ተቍሞች  
አይቀነስበትም፡፡

### ክፍል ስጥት

#### የሥራ ስጥት እና ል.ቁር

##### ፪፪. መደበኛ የሥራ ስጥት

የመንግስት ወራተኞች መደበኛ የሥራ ስጥት  
በማያዝት ወሸቻ ስጥት ስያንስ እና ባቃድስት  
አይበልጥ ይሆናል፡፡

##### ፪፫. የሥራ መግቢያና መወጪ ስጥት

የመንግሥት ወራተኞች የሥራ መግቢያና  
መወጪ ስጥት ክበኋዥ ደንብ ለመወጣ  
ይችላል፡፡

##### ፪፬. የትርፍ ስጥት ሥራ

፩. ክመደበኛው የሥራ ስጥት ወጪ  
ሁኔታዎች ሰያሳገድና የትርፍ ስጥት  
ሥራ ለሥራ ማንኛውም የመንግሥት  
ወራተኞች በሥራተኞች ምርመራ መመረት  
የማከኬኝ ወረቀት ወይም የትርፍ ስጥት  
ሥራ ክፍያ ይፈጸምለታል፡፡

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 Bureau so decides or instructed by the City 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.

### PART SEVEN

#### WORKING HOURS AND LEAVES

##### 53. Regular Working Hours

The regular working hours of civil servants shall be not less than 39 hours and greater than 48 hours per week.

##### 54. Office Hours

The time when the office hours of civil servants begins and ends shall be determined by regulations of the Cabinet.

##### 55. Overtime Work

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

፩. የትርፍ ስንት ሥራ ስለሚፈጸም የጥቃቅ  
ሀኔታዎች፣ ስለከናወው መጠን እና  
የማከናሻ ዕረፍት ስለሚሰጠት ሁኔታ  
በመው አርባር መመሪያ ማውጣት  
አለበት::

**፪. የአገልግሎት እና የሰምንት የዕረፍት ቁጥር**

፪. ማንኛውም የመንግሥት ወራታች በአገልግሎት  
በኋላ፣ በሰምንት የዕረፍት ቁጥር ወይም  
በመንግሥት ወሳኔ መመሪያ በታች ነገ  
ሆነው በማውለበት ቁን ባለመመራቱ  
መፈጸም የድመወገን ከኋይ  
አይቀነስበትም::

፫. የሥራው ሁኔታ አስገዳጅ በአገልግሎት በኋላ  
ውይም በመንግሥት ወሳኔ መመሪያ  
በታች ነገ ሆነው በማውለበት ቁን  
እንዲሠራ የታዘዘዘ የመንግሥት ወራታች  
ምርመራትን መመረት በማድረግ የትርፍ  
ስንት ከኋይ ወይም የማከናሻ ዕረፍት  
ይሰጣዋል::

፬. የዘመና አዋጅ አንቀጽ ፩፻ ጊዜ አንቀጽ  
(፪) ይገኘው በ፭ርፍ የሥራው ሁኔታ  
አስገዳጅ በሰምንት የዕረፍት ቁጥር  
እንዲሠራ የታዘዘዘ የመንግሥት ወራታች  
በተከታች ስምንት የሥራ ቁጥር ወሳኔ  
የማከናሻ ዕረፍት እንዲሰጣው  
ይደረገል::

**፪. የዓመት ዕረፍት ፈቻ**

፪. የዓመት ዕረፍት ፈቻ የማስጠው  
የመንግስት ሰራተኞች ለተወስኑ ገዢ  
በማረፍ አገልግሎቱን በታደሰ መንፈሰ  
እንዲቀጥል ለማስታድ ነው::

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

**56. Public Holidays and Weekly Rest Day**

1. Any civil servant shall incur no reduction in his regular pay on account of having not worked on public holiday or weekly rest day or on a day offices are closed by the order of the government;
2. Any civil servant ordered to work on a public holiday or on 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 55 (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;

**57. Annual Leaves Objectives**

1. Annual leave shall be providing with the objective to enable a civil servant get rest and resume work with renewed strength;

፩. ማንኛውም አዲስ ተቀባዩ መንግሥት  
ውራት የኢትዮጵያ አንድ ወራት  
አገልግሎት ከመሰመሩ በፌት የዓመት  
ዕረፍት ሲቋድ የማግኘት መብት  
የለውም፡

፪. የዓመት ዕረፍት ሲቋድ በንግድ  
አይለውም፡ ሆኖም የመራታቸው  
አገልግሎት በመቅረብ ያልተውስድ  
የዓመት ዕረፍት ሲቋድ በንግድ  
አንድለውጥ ይደረጋል፡፡

#### **፫. የዓመት ዕረፍት ሲቋድ መጠን እና ስለተ**

፪. አንድ ዓመት ያገለገለ የመንግሥት  
ውራት እና የሥራ ቅናት የዓመት  
ዕረፍት ሲቋድ ያገኘል፡፡

፫. ከአንድ ዓመት በተያ ያገለገለ ወራታቸው  
ለእያንዳንዱ ተጨማሪ ዓመት አንድ  
የሥራ ቅና እያታከለበት የዓመት  
ዕረፍት ሲቋድ ያገኘል፡ ሆኖም  
የሚሰጠው የአንድ ዓመት ዕረፍት ሲቋድ  
ከዚ የሥራ ቅና መብለጥ የለበትም፡

፬. በፌዴራል የመንግሥት መሥራያ በት፡  
በከተማ አስተዳደር መሥራያ በት እና  
የከላለ መንግሥት መሥራያ በት  
ቀደም ስል የተሰጠ አገልግሎት በዚህ  
አንቀጽ ገዢ እንቀጽ (፩) አልፋም  
በተደናገጋው መዋረት የሚታሰብ  
ይሆናል፡፡

#### **፭. የዓመት ዕረፍት ሲቋድ አስተዋጥ**

፪. የዓመት ዕረፍት ሲቋድ የመሥራያ በፌት  
ስቋድ መዋረት በማድረግና በተቋለ  
መጠን የመራታቸውን ፍለት በማመዘዝ  
በማዘጋጀውና ወራታቸውም አንድያው-ዋው  
በማድረግ ጥርጋራም መዋረት በበቃት  
ዓመቱ ውስጥ ይሰጣል፡

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.

#### **58. Duration of Annual Leave**

1. A civil servant shall be entitled to annual leave of 20 working days for his first year of service;
2. A civil servant having a service of more than a year shall be entitled to additional leave of one working day for every additional year of service; provided, however, that the duration of annual leave shall not exceed 30 working days;
3. Previous service rendered in any federal, city government office and regional government office shall be considered for the application of Sub-Article (2) of this Article.

#### **59. Granting of Annual Leave**

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

፩. ማረተኞች የዓመት ዕረፍት ፈቃድን  
በማመልዕስት ገዢ በዕረፍት ላይ  
የሚችያዕስትን የወር ያመወለን  
በቅድመያያ ለመሰድ ይችላል፡

፪. የዘህ አንቀጽ እንቀጽ ይሆናል አንቀጽ  
(፩) እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ  
የመንግሥት ማረተኞች አሁኔ እንድ  
ወኑን ከጠናቀቁ በንጂ ባንግልበት በቃት  
ዓመት ለሰጠው አገልግሎት የዓመት  
ዕረፍት ፈቃድ በአገልግሎቱ መጠን  
ተስልቶ እንዲሰጠው ይደረጋል፡

፫. በዘህ አንቀጽ እንቀጽ (፩) መመረት  
የበቃት ዓመቱ ከመጠናቀቁ በራት  
የዕረፍት ፈቃድ ወሰድ አገልግሎቱን  
በራቱ ፈቃድ የቅረጋ የመንግስት  
ማረተኞች አገልግሎት ያለሰጠበት ገዢ  
ታስቦ በራቃድ ላይ እያለ የተከናወነን  
ያመወን እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

#### ፪. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ማስተካከል

፪. የሥራው ሆነዚ በማስተካከል ምክንያት  
መሥራያ በሩቱ ለማረተኞች የዓመት  
ዕረፍት ፈቃድን በበቃት ዓመቱ ወሰጥ  
ለሰጠው ያልቻሉ እንደሆነ የመሥራያ  
በሩቱ የበላይ የጊዜ ከሠራት የበቃት  
ዓመት ለሰጠው ገዢ ለመስተካከልው  
ይችላል፡፡ ሆኖም ያለተጠቀመበት  
የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በማረተኞች  
ዕረፍት ዓመት ለማረተኞች መሰጠት  
እለበት፡፡

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 Provision of Article 57 (2) a civil servant after the completion of eleven 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.

#### 60. Postponement of Annual Leave

1. 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;

፩. የዚህ አዋጅ አንቀጽ ችል ጽዜ አንቀጽ  
(፩) ያንጋኝ በጥርም ማንኛውም  
የመንግሥት መሥራያ በት በዚህ  
አንቀጽ ጽዜ አንቀጽ (፩) መመረት  
የዓመት ዕረፍት ፈቃድ  
ለማተላለፍበትና ፈቃድ በገንዘብ  
ተለወጠ እንዲሰጠው ለማጠቃቄ  
መራተኞች በይት በቅድመያያ በማስያዝ  
ከተተለፈው የዓመት ዕረፍት ፈቃድ  
ወሰጥ የመጀመሪያዎን የአንድ ዓመት  
ዕረፍት ፈቃድ በይ በገንዘብ ተለወጠ  
እንዲሰጠው ማድረግ አለበት፡፡

፪. የአንድ መንግሥት መራተኞች የዓመት  
ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ ሰላወጥ  
የመራተኞች የአንድ ቅን ድጋጌዎን  
የሚታሰበው ያላተማል የወር  
ድመወከትን በጥ ቅናት በማከራል ነው፡፡

#### **፪፪. ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ**

፫. የመንግሥት መራተኞች አገልግሎት  
በመቅረበ ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት  
ፈቃድ የሥራ ቅናት በይ ችልበው  
በገንዘብ ተለወጠ ይሰጣል፡፡

፬. የዚህ አንቀጽ ጽዜ አንቀጽ (፩)  
የኋንጋኝ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ችል  
መመረት ለተዘወረ ወይም በእንቀጽ ችል  
መመረት ለተደረሰደለ የመንግሥት  
መራተኞች ተፈጥሯል አይወጥም፡ ሆኖም  
መራተኞች በኋት በዚህ አዋጅ አንቀጽ ችል  
ንዑስ አንቀጽ (፩) መመረት የተተለፈለት  
የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ወደ ተዘወረበት  
ወይም ወደ ተደረሰበበት የመንግሥት  
መመረት በት ያተለፈለገችል፡፡

- Notwithstanding the Provision of Article 57 (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;
- Where payment is made to a civil servant in lieu of his accumulated leave; his daily salary shall be calculated by dividing his monthly salary by 30 days.

#### **61. Unused Annual Leave**

- 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;
- The Provision of Sub-Article (1) of this Article shall not apply to the civil servant transferred under Article 50 of this Proclamation or redeployed under Article 52 of this Proclamation, provided, however, that unused leave that had been postponed as specified under Article 60 (1) of this Proclamation shall be transferred to the government institution to which he is transferred or redeployed.

## ፪፭. የወለድ ሲ.ቁ

፩. ንፍስጠር የወንታ የመንግሥት ሲሆን::

ሀ) ከእርግዝር ወር የተያያዘ ምርመራ  
ለማድረግ ስነወር በማረጋገጫ  
መሠረት ድመወገት የሚከልልበት  
ሲ.ቁ ይሰጣቸል::

ለ) ከመወልድ በፊት ዕረፍት እንደታደርግ  
ስነወር ክዝብ ድመወገት የሚከልልበት  
ዕረፍት ይሰጣቸል::

ጀ. በዚህ እንቀጽ ገዢ እንቀጽ (፩)  
የተመለከተው ሲ.ቁ እንደ ማመጣ  
ሲ.ቁ አይችበርም::

ጀ. ንፍስጠር የወንታ የመንግሥት ሲሆን::

መውለቅ ሲ.ቁ እውልድለሁ በዚ  
ከገመተኛበት ቀን በፊት ማ ተከታታይ  
ቀናት የቅድመ ወልድ ሲ.ቁ እንዲሆዎ  
ስትመልድ ከወለድቻበት ቀን ይምር ታ  
ተከታታይ ቀናት በአጠቃላይ ይችል  
ተከታታይ ቀናት ድመወገት የሚከልልበት  
የወለድ ሲ.ቁ ይሰጣቸል::

ጀ. በዚህ እንቀጽ ገዢ እንቀጽ (፪) መሠረት  
ሲ.ቁ የተሰጠት የቅድመ ወልድ  
ሲ.ቁ ከማለቁ በፊት ከወለድቻ  
የልተመቻቻበትን ቀና የቅድመ ወልድ  
ሲ.ቁ ከወለድቻ በፊት እንደታመቻበት  
የደረሰ::

ጀ. ሲሆን የወሰድቻው የቅድመ ወልድ  
ሲ.ቁ ሲ.ቁ ያልመለድቻ እንዲሆነ  
ለስከምትመልበበት ቀና ይረዳ ባለት  
የሥራ ቀናት የምትቁያበት ዕረፍት  
በበቻት ዓመቱ ክሳት የዓመቱ ዕረፍት  
ሲ.ቁ ወይም በበቻት ዓመቱ የዓመቱ  
ሲ.ቁ የለለት እንዲሆነ ከማዋጥለው  
የበቻት ዓመቱ የዕረፍት ሲ.ቁ ይተካል::

## 62. Maternity Leave

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 delivers 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;
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;

፩. ወራተኞች በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) የተመለከውን የወልድ ሲ.ቁድ ከመረዳት በጀት በተተመመና ተጨማሪ ሲ.ቁድ የሚያስፈልጋት መሆኑ በአከናው ከተረጋገጧ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ይሸፍ ገዢ አንቀጽ (፪) በተደንገጋው መመረት የአመም ሲ.ቁድ መመሰረድ ት.ቁ.ለለቻ፡

፪. ማንኛውም ሰድሰት ወር የሞላት ነገሰው የሆነት የመንግስት ወራተኞች የቁድመ ወልድ ሲ.ቁድ ከመመሰና በፊት ድንብ የተቋረጋበት ከሆነ ይህንን የሚያረጋግጣ የአከናውና ማስረጃ ሰታዎች በተዎች የቁጥር የቁጥር የድህን መሰረድ ሲ.ቁድ ይሰጣል፡

፫. የቁድመ ወልድ ሲ.ቁድ ከመደረግ በጀት የገንዘብ መቅረጥ ክርጋጭት የመደረግው የቁድመ ወልድ ሲ.ቁድ ተወርሱ በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) የተመለከተው የቁጥር የቁጥር የድህን መሰረድ ሲ.ቁድ ይሰጣል፡

፬. ከዚስት እስከ ሰድሰት ወር ባለው የእርግነና ገዢ መሰጥ የወንጀል መቅረጥ ያጋጋጭት የመንግሥት ወራተኞች ደመዱን የሚከፈልበት ይ ተከታታይ የቁጥር የቁጥር ይሰጣል፡

፭. ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች የትክክል የደረሰው ሰታዎች ደመዱን የሚከፈልበት ይ የሥራ የቁጥር የቁጥር ይሰጣል፡፡

**፮. የአመም ሲ.ቁድ**

፪. ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች በአመም የሚገኘውን ሰራ መመረት ያልቻለ እንደሆነ ደመዱን የሚከፈልበት የአመም ሲ.ቁድ ይሰጣል፡

6. The civil servant shall be entitled to sick leave in accordance with Article 63 (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 leave with pay 30 consecutive day leave;
10. Any civil servant shall be entitled a paternity leave with pay for 10 working days at the time of his wife's delivery.

### **63. Sick Leave**

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

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፭) መሠረት የመ-ከራ ገዢውን ስጠናቀቀ የመንግሥት ወራትና የሚሰጥ የአመምሮ ሲ.ቁድ በተከታታይ ወይም በተለያየ ገዢ በመለያም ስጠናቀቀ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቅን አንስቶ ባለው አመራ ሁ-ለት ወር ገዢ መ-ሰጥ ከስድስት ወር ወይም በእራት ዓመት ወ-ሰጥ ከአመራ ሁ-ለት ወር አይበልጥም፡

፪. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፮) መሠረት የሚሰጥ የአመምሮ ሲ.ቁድ ለመጀመሪያዎች አራት ወራት ከመ-ለ ያመውን ወር እና ለማቋጥለት ሁ-ለት ወራት ከግማሽ ያመውን ወር ይሆናል፡

፫. የመ-ከራ ገዢውን ያሳጠናቀቀ የመንግሥት ወራትና ከታመሙ የአከምና ማስረጃ የሚችርበበት የአንድ ወር የአመምሮ ሲ.ቁድ ከድመውን ወር ይሰጠዋል፡

፬. ማንኛውም የመንግሥት ወራትና ስጠናቀሙ፡-

ሀ) ከእቅም በላይ የሆነ ምክንያት ክላጋጠመው በስተቀር በተቋለ ቅጥነት መታመሙን ለመጀመሪያ በ-፩ ማሳወቂ አለበት፡

ለ) በተከታታይ ከሆነት ቅጥት በላይ በአመሙ ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ለመታመሙ የአከምና ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡ ሆኖም በአንድ የበቃት ዓመት በህመም ምክንያት የአከምና ማስረጃ ሲጋጥው ከስድስት ቅጥት በላይ ከሥራ መቅረት አይፈቻም፡፡

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.

፩. የመከራር ገዢዎን የጠናቀቀ የመንግስት ወራተኞች በዓመት ፈቃድ ላይ እያለ መታወቂዎን የሚያረጋግጣ የአከናዣና ማስረጃ ክፍረበ የዓመት ፈቃድ ተቋርጓል የአመም ፈቃድ ይሰጣዋል፡

፪. በዚህ እንቀጽ ገዢ እንቀጽ (፩) መዋሪት የተቋረጠው የዓመት ፈቃድ የአመም ፈቃድ እንዲታጠናቀቀ እንዲቀጥል ይደረግል፡፡

#### ፪፩. የአከናዣና ማስረጃ

፫. “የአከናዣና ማስረጃ” ማለት በሆነው ወጪው አገባብ ባለው ባለሥልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የግልም ሆነ የመንግሥት የአከናዣና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሆነው ወጪው የተገኘና ስለተከለከለኛነቱ አገባብ ባለው ባለሥልጣን የተረጋገጠው የምስክር ወረቀት ነው፡፡

፬. የምስክር ወረቀት ስለመንግሥት ወራተኞች የጠና ሁኔታና ስለማስጠው የአመም ፈቃድ መግለጫ እለበት፡፡

#### ፪፪. ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች ለተዘዘዘና ለጠበቅ እና ለረተኞች በእኔና የበቃት ዓመት ወሰጥ ስብት የሥራ ቀናት ፈቃድ ከድመወገን ወር ይሰጣዋል፡፡

#### ፪፫. ከድመወገን ወር የሚሰጥ ሌዩ ፈቃድ

ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች፡-

፫. ከአሁንዋ ምርመራ ወር በተያያዘ ጉዳይ ሲሆን በሚመለከተው እኩል የተረጋገጠ ማስረጃ ስፈርጊ የምርመራ ለማከናዣነት ቤት፡ እና

- 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;
- The annual leave interrupted pursuant to Sub-Article (6) of this Article shall be resumed upon completion of the sick leave.

#### ፪፬. Medical Certificate

- “**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;
- The certificate shall describe the health condition and the sick leave to be granted to a civil servant.

#### ፪፭. Leave for Personal Matters

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

#### ፪፮. Special Leave with Pay

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

- Where any civil servant submit his evidence of participation, shall be entitled to special leave with salary payment for duration of election;

፩. ከፍርድ በት ወይም ከለለቸው ለልማን  
ከተሰማቸው እኩለት መጥሪያ ሰራተኞቸው  
የተመለከት ጉዳይ ለማጠራቸው ጊዜ  
ከድመወን የር ሌላ ሲችል  
ይሰጣል::

#### **፪፪. የለድመወን የሚሰጥ ሌላ ሲችል**

፪. የመንግሥት ወራተኞች በበቃ የሚከናወት  
ድመወን የሚያከራልበት ሌላ ሲችል  
እንዲሰጣው ሰጠራቸው የመሥራያ  
በተን ጥቅም የሚያገኘው ሰጠን  
የመሥራያ በተ የበሳይ ታሳስ ከእንደ  
ገመት ለማጠራልጥ ጊዜ ሲፈቻልበት  
ይችላል::

፫. የመንግሥት ወራተኞች በስተነበብ የሚመሆኑ  
ለመወካድ ተወካናል ሆኖ ሲችርባ  
የጥርጉም ቁስቀል በማካሂያለበት ወቅት  
እና የሚመሆኑ በማካናወንበት ጊዜ ያለ  
ድመወን ሲችል እንዲሰጣው  
ይችላል::

፬. የዘመና እንቀጽ ገዢ እንቀጽ (፪)  
በጥርጉም የመንግሥት ወራተኞችው  
የለድመወን ሌላ ሲችል እንዲሰጣው  
የጠየቀው የመንግሥት መሥራያ  
በተን በማጠራከት የጥርጉኑት ለራ  
ገይ በመመራብ ወይም በተኋር  
ጋይናው ለዲጋጋሚነት ማስቀመጥ ለራ  
በወጪ ሆነ መመራብ የሚከናወት ከሆነ  
ለችል ሲችል የጥርጉኑት ወይም  
የዲጋጋሚነት ማስቀመጥ ለራ  
እስከማጠናቸው ለለው ጊዜ ለሰጣው  
ይችላል::

2. Where he is summoned by a court or  
any other competent authority, for the  
time utilized for the same purpose.

#### **67. Special Leave without Pay**

- Where a civil servant applies, on justifiable ground, for a special leave without pay, the head of the government office may authorize the granting of such leave a period not exceeding one year if it does not adversely affect the interest of the government office;
- Where a civil servant runs for election, he shall be entitled to leave without salary payment during the election campaign and for the duration of the voting;
- 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.

**ከፍል ስምንት****ሁለ አቀፍ በዘመንት እና ተጨማሪ  
የድጋፍ አርምጃ አልፎም****ክፍል. ሁለ አቀፍ በዘመንት እና እና ተጨማሪ አልፎም**

በማንኛውም የመንግስት መሰረም በት፡-

፩. አ.ት.የአ.ያን የሚመለል የመንግስት

መራተኞች ስብጥር መኖሩን

በማረጋገጥ የበኩር፣ በኩረሰበዎች፣

የኢት ጉዳትና እና የየታ ተዋጽኑ

የመሰረሰትን በዘመንት እና

አካታትንን የገኘዎስ የመንግስት

አገልግሎት እና አስተዳደር ለመግኘት

ተግባራዊ መደረግ አለበት፡

፪. ሁለ አቀፍ በዘመንትን እና እና ተጨማሪ

አልፎም የሚረዳ ዕቅድ በማዘጋጀትና

አመራርና በመቀየስ በውጭታማነት

እንዲፈጸም አስፈላጊውን የከተትልና

የቀጥጥር ለመግኘት መዘርዝር እና

የማሽኑያ አርምጃን መውሉድ አለበት፡

፫. የመንግስት መራተኞች ስብጥር

እንዲኖር የበኩር፣ በኩረሰበዎች፣ ለተ-

እና አካል ጉዳትና የሚኖራቸውን

ተሳተሪ እና በሚራት የተመደበ

አመራርም ሆነ ከፍተኛ ደረጃ ባለው

የሥራ መደብ ስራ በብዛት ለማሳደግ

የማሽኑያ ዕቅድና በመተግበር፣

በቃት እና መድሪር መመራት

እና መፈጸም አለበት፡

**PART EIGHT****DIVERSITY, INCLUSION AND  
IMPLEMENTATION OF ADDITIONAL  
AFFIRMATIVE ACTION****68. Implementation of Diversity and Inclusion**

Any government office shall:

- Building public service and administration that ensures federal government office civil servant exist in accordance Ethiopian society diversity and inclusiveness of nation nationalities, disability and gender in addition to considering others conditions shall be implementing;
- Develop, implement, and take corrective action to ensure that universal diversity and inclusiveness shall be implements effectively;
- Ensures federal government office civil servant exist in accordance Ethiopian societal diversity and inclusiveness, plans to increase the participation of women, minorities, disabled individuals and ethnic groups in the civil service should be implemented with special consideration, taking into account competition and competence and shall be the foundation for the implementation of plans to increase the proportion in leadership and high-level positions;

፩. በገንዘብና አካላትና ያማካል  
መራተኞች የሚማማሩባቸውን ለራን  
ለማቅላጊና የሥራ ባህልን  
ለማንልበት የሚረዳ አዳዲስ  
አስተዳደርችን የሚያደረግበትው እና  
አቅማቸውን የሚያሳለበትው  
መድረሻ መኖር አለበት፡፡

**፪. ለሰት መራተኞች የሚጠበቃ የሥራ ማኅቸው**

፫. ማኅቸውም የመንግስት መሥራ  
በት ለት የመንግሥት መራተኞችን  
ለማብቃትና በውሳኔ ስጋዣ የሥራ  
በታወች ላይ እንዲመደብ  
ለማድረሻ የሚያስተላ የተጨማሪ  
ድጋፍ እርምጃዎችን መውሰድ  
አለበት፡፡

፬. ለተቋርቃ በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣  
በገዢውር፣ በደልድል፣ በሙያ  
መሰላል ዕድገት፣ በትምህር እና  
መሰንና እኩያያዥ የተጨማሪ  
ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ መሆን  
አለባቸው፡፡

፭. ንፍስ መር የወንጀን የመንግሥት  
መራተኞች በቅጥር መያዥ በደረጃ  
ዕድገት ከተመደበበት የሥራ መደብ  
ወደ ለጋ የሥራ መደብ መድብ  
ማስረት የተከለከለ ንዑስ ሆኖም  
ለሆነ መንገት መያዥ ለወንጀ እኩያ  
መሆኑ በአከምና ማስረጃ ሰረጋግጣ  
ተከማማሪ ወደ ሆኖ የሥራ መደብ  
ወያዥ የሥራ በታ ተመድኑ  
እንደትሰራ መድረሻ አለበት፡፡

4. Platforms for learning, idea generation and capability development shall be established by considering inclusive and diversity in the workplace.

**69. Conditions of Work Applicable to Female Civil Servants**

1. Any government institution shall take affirmative action's 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;
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;

፩. ማንኛውም የመንግስት መሰረም በት  
ልት የመንግስት ወራታች ነፃሰውር  
በሆነችበት ገዢና ከወለደችበት ቅን  
ቃምር በእራት ወር ገዢ ወሰጥ በዚህ  
አዋጅ አንቀጽ ይችላቸ መመረት  
በማያደርግው የወራታች ቅንና ከሥራ  
ለያስናገድት አይችልም;

፪. ማንኛውም ሌት የመንግሥት ወራታች  
አንድ ዓመት ያልቀመጥን ስምን ለቻን  
ለማሳዣም በእኩምና ማስረጃ ለተረጋገጧ  
ገዢ ደመዣኑ የማክበራበት ሲቋድ  
ይሰጣቸል፤ በተለያየ ምክንያት እናት  
ባትናር ይህ ሲቋድ የመንግስት ወራታች  
የሆነ የልጃ አበት ወይም አሳሽን  
ይሰጣል፤

፫. ማንኛውም የመንግስት መሰረም በት ሌት  
የመንግስት ወራታች እናናት  
ለቻችቻውን የማያጠበብትና እናናቱን  
የሚንከባበብበት የእናናት ማቅረብ ማቅረብ  
እለበት፡፡

#### ፪. ለአካል ጉዳታች የሚጠበቅ የሥራ ሆኔታዎች

፩. አካል ጉዳታች በቅጥር፤ በደረጃ  
ዕድገት፤ በገዢውር፤ በድልድል፤ በሙያ  
መሰላል ዕድገት፤ በትምህር፤ እና  
ሥልጠና እኩንያም የተጨማሪ ድጋፍ  
እርምጃ ተጠቃሚ መሆን አለባቸው፡፡

፪. ማንኛውም የመንግስት መሰረም በት  
የሥራ አካባቢው ለአካል ጉዳታ  
ወራታች፤ ምክንያት መሆኑን ማረጋገጧ፤  
ለሥራ የማያስፈልግ መማርያዎችንና  
ቀሳቀሰችን ማጠረት እና  
ስለአጠቃቀማችው እናፈተገዢው  
ሥልጠና እንዲያገኘ ማድረግ አለበት፡፡

4. Any government institution shall not  
discharge a female civil servant by way of  
retrenchment pursuant to Article 135 of  
this Proclamation during her pregnancy or  
within four months after delivery;

5. Any female civil servant shall, when  
confirmed by medical certificate, be  
entitled 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.

#### 70. Conditions of Work Applicable to Persons with Disabilities

1. Persons with disabilities shall be entitled  
to affirmative action's in recruitment,  
promotion, transfer, redeployment,  
education and training;

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;

- ፩. ማንኛውም የመንግስት መሰራያ በት  
ረዳት ለማያስፈልገው የአካል  
ትኩተኛ የሆነ የመንግስት ሥራተኛ  
ተገበውን ይጋኙ ለሰጥ የሚችል ለዳት  
እንዲመደበለት የማድረግ ብይንት  
አለበት፡
- ፪. በሌሎች ስት ለአካል ጉዳታች  
የተሰጠ መብቶች ለዚህ አዋጅ  
እኔንቀም ተግባራዊ ይህንን፡፡

#### **፪፩. አነስተኛ በአራቃዊ ተዋዋል ስላምዎች በአርብ**

##### **በአረስቦች እና ሂሳቦች የሚጠበቅ የሥራ**

##### **ሁኔታዎች**

- ፩. በመንግስት መሰራያ በት ወሰኑ  
የማድረግም የመንግስት ሥራተኛ  
ለምራት የብርር በአረስቦችን እና  
አሁበት ማረጋገጫ ተዋዋል ለማሳደግ  
የማያስፈልጉ ዕቅድዎችን በመተማበር፡  
በዚህ እና ወርድና መመረት  
ተደርጉ መፈጸም አለበት፡
- ፪. በመንግስት መሰራያ በት ወሰኑ  
አነስተኛ በአራቃዊ ተዋዋል ያለው  
በአርብ በአረስቦች እና ሂሳቦች  
በቅጥር፡ በደረሰ ዕድገት፡ በገዢውር፡  
በደረሰ፡ በተምህር፡ እና ለሰጠና  
እኔንቀም የተጠማና ይጋኙ እርምጃ  
ተጠቀማ መሆኑ አለባቸው፡፡

#### **፪፪. ይንብና መመራያ ስለማውጣት**

ዚህ ክፍል የተመለከተውን ይንብናዎች  
ሁሉ አቀፍ በገዢውር፡ እናምናት እና  
ተጠማና የድጋፍ እርምጃ ለማሳደግም ክበት  
ይንብና ለያዥ ይችላል፡ በይው እርምጃ  
የእኔንቀም መመራያ ማውጣት አለበት፡፡

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.

#### **71. Conditions of Work Applicable to Minority Nations Nationalities and Peoples**

1. The placement of personnel in a government office shall take into account fair representation of nations, nationalities and peoples;
2. Nations, nationalities and peoples that have lesser representations within a government office shall be given the advantage of affirmative action in recruitment, promotion, transfer, redeployment, education and training.

#### **72. Issuance of Regulation and Directive**

The Cabinet shall issue regulation, the Bureau shall issue directive for detail implementation for the implementation of diversity, inclusion and affirmative action to be provided under this section.

## ፭. በት ፍቃድ አገልግሎት አስማጥ

፩. አዲስ ዓ.ም በተመረቁበት መ.ያ  
በመንግስት ጥርጋራውን ላይ የተሰጠው  
የበት ፍቃድ አገልግሎት እንደ ለራ  
ለምድ ለማን ይችላል፡ ከርክር  
አስፈላጊው በርመ በማያወወም  
መመራያ ይመስናል፡

፪. የመንግስት ለራተኞች የንብረ በጠረቃ  
የተገለጹ እና ከሆነው ወጪ የማጥና  
አትሞክሮውያን ባከበት ለምድ  
ለህንጻ ጥንበት አዎንታዊ አስተዋጽኑ  
ስለማያበረከብበት የበት ለቃድ  
አገልግሎት ሆነታ በርመ  
ከማመልከተው የከተማ አስተዳደሩ  
አስፈላጊ አካላት ጋር በቅንቃት  
ይስራል፡፡

### ክፍል አጠቃ

#### የሥራ አካባቢ ይህንነትና መንነት

#### ፪፭. የሥራ አካባቢ ይህንነትና መንነት ዓለም እና ተፈጻሚነት

፩. ማንኛውም የመንግስት መስራያ በት የሥራ  
አካባቢ ይህንነትና መንነት ዓለም፡-

ሀ) የመንግሥት ለራተኞችን ይህንነትና  
መንነት በመጠበቅ የሥራ በቃትን  
ማግኘልበት፡

ለ) የሥራ በቃትን ለመንግሥት ለራተኞች  
የህንነትና መንነት በማሳማማ መልከ  
ማዘጋጀት፡ ማቅረብ እና መጠበቅ፡

ሐ) የመንግሥት መሥራያ በት  
በገዢ በሆነ ማህበራዊ አይወች  
የሙያት እንዲያስመዘግበ ማብቃት  
ይሆናል፡፡

## 73. Volunteer Service

1. The voluntary service provided on government programs in the profession in which freshmen graduated may be prescribed as a work experience; the detailed performance is determined by the directive issued by the Bureau;
2. The Bureau works in coordination with the relevant executive branches of the city government, as the conditions of voluntary service are positively contributed to the nation's construction by the experience of retired and expatriate Ethiopians who were civil servants.

## PART NINE

### OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

#### 74. Objectives and Applicability

1. The objectives of occupational safety and health in any government office 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.

፩. ማንኛውም የመንግስት መሰራያ በት የሥራ  
አካባቢ ማቋነትን ማቅረብ:-

ሀ) የሥራ አካባቢን ምቻ ማደረግን  
ትከረት ሰጥቶ እና የዕቅድ አካል  
አድርጊ መሥራት፡

ለ) ማረተኞች በቅርቡ በተመማጣቸ  
ዋጋ ደረጃዎን የጠበቀ የከራተሪያ  
አገልግሎት፡ የሰማት ሰቀጥ እና  
የሰንጠር ማዘዣ-ተራያ እንዲያገኘ  
ማመጥናት አለበት፡

፪. የዘመና ከፍል ድንጋጌ ለገቢያዊ ማረተኞችም  
ተራጋሚ ይሆናል፡፡

#### **፫. በሥራ ማረጋገጫ ተከተል**

፩. “በሥራ ማረጋገጫ ተከተል” ማለት  
በሥራ ማረጋገጫ እና ወይም  
በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽያጭ  
ነው፡

፪. “በሥራ ማረጋገጫ እና” ማለት  
የመንግስት ማረተኞች መደበኛ  
ሥራውን በማከናወን ማረጋገጫ እንዲለ  
ወይም ከሥራው የሆነ በተያያዘ  
ምክንያት በአካል ወይም በአካል  
የተፈጥሩ ተግባር ማረጋገጫ እና በደንብ  
የሚጠቃል ተከተል ሰጻን የሚከተሉትን  
ይጠይቷል፡-

ሀ) የመንግሥት ማረተኞች ከመደበኛ  
ሥራው፡ የሥራ በታወቺ ወይም  
የሥራ ሰዓት ወመት ወይም ለገቢያዊ  
ሥራውን ለማስረጃ ሥልጣን  
የሚፈጸለት ሰው የተሰጠውን  
ትብብ በመፈጸም ማረጋገጫ እና እያለ  
የደረሰን ተከተል፡

2. Any government office for improving  
convenience of the work environment:

a) Focus on making the work  
environment comfortable and make it  
a part of the plan;

b) The employee shall be provided with  
cafeteria service and sports facilities  
at an affordable price;

3. The provisions under this section of the  
proclamation shall also be applicable to  
contract workers.

#### **75. Occupational Injury**

1. “Occupational Injury” means  
employment accident or occupational  
disease;

2. “Occupational 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 by a  
competent authority;

ለ) ለልማት በሚፈቅድለት ስዕስ  
የተከተለው ትዕዛዝ ባይወርም  
የመንግሥት ማረተኞች በመሥራያ  
በፋይ ወሰኑ የደረሰን ድንጋጌዎች  
አይ, ወይም ጥሩት ለመከላከል  
በሥራ ስት ወይም ካሁራ ስት  
ወመኑ በሚፈጽማው ተግባር  
ምክንያት የደረሰን ጉዳት፡፡

ሐ) የመንግሥት ማረተኞች ወይ ለራ  
ቦታው ወይም ካሁራ በታው  
መንግስት ለመረተኞች አገልግሎት  
አንድሰጥ በመድቦው የመንግሥት  
አገልግሎት ወይም መሥራያ በፋይ  
ለዚህ ተግባር በተከራየውና በግልጽ  
በመድቦው የመንግሥት አገልግሎት  
በመንግሥት ስት በንብረት ገዢ  
የደረሰን ጉዳት፡፡

መ) የመንግሥት ማረተኞች ለራውን  
በማከናወን ስያ ባለበት ገዢ  
በመንግሥት መሥራያ በፋይ ወይም  
ካሁራው ወር በተገኘነ ወይም  
በማስተኞች ወገን ድርጋት ምክንያት  
የደረሰበትን ጉዳት፡፡

ታ. "በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ" ማለት  
የመንግሥት ማረተኞች ካማወራው  
የሥራ ዓይነት ወይም ለራውን  
ከማያከናወንበት አካባቢ የተነሳ በሽታን  
ለማያስከተሉ ሁኔታዎች ተጠለው  
በመቆየቱ ምክንያት የደረሰ የጠና  
መታወሻ ስምን፡ ለራውን  
በማያከናወንበት በታ የሚዘመሩት  
የሚይዘው ነዋሪ ወይም ተሳሳ በሽታዎችን  
እይጠጥም፡፡

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;

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 office for such purpose;

d) Any injury sustained by a civil servant as a result of an action of the government institution or in connection with his duties or a third party action 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;

፩. በዚህ እንቀጽ ጽዴስ እንቀጽ (፩) የተመለከተው በፌርማ በመደበኛ ሥራው ምክንያት ተሳሳይ ወይም ነዋሪ በሽታውናን በማጥፊት ላይ የተሰማረ የመንግስት ለራተኞች በዚህ በሽታ ከተያዘ በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ እንደሆነው ይቀመራል;

፪. በሥራ ላይ በማደርሰ ጽዴት ምክንያት የሚከሰት የአካል ጽዴት መጠን አግባብ ባለው የመንግሥት ለራተኞች መረጃ አካን ደንጋጌዎች መመሪት ይወስናል;

፫. በዚህ እንቀጽ ጽዴስ እንቀጽ (፫) የተመለከተው በፌርማ ለራተኞችው ሆነ በለው በተለይም በመመራያ በት አስቀድሞ በግልጽ የተሰጠትን የደህንነት መጠበቅያ መመራያዎች በመማስ ወይም በመጠጥ ወይም በእድገትና ዕዱ ስክር በሥራ ላይ በመግኘቱ የደረሰበት ጽዴት በሥራ ምክንያት እንደገኘበት ጽዴት እና አይቀምበታል::

#### ፪፪. የአድራሻ መከላከል እርምጃዎች

፪. ማንኛውም የመንግሥት መመራያ በት::

ሀ) የሥራ በታው በመራተኞች ደህንነትና መንገት ላይ አድራሻ የማያስከትል መሆኑን ማረጋገጥ:: እና

ለ) የአድራሻ መከላከል መመራያዎችንና ቁሳቁስትን ለመራተኞች የማቅረብና ለለአጠቃቀማችው መመራያ የመሰጠት ታሳቢነት አለበት::

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;

5. The extent of disability caused by an employment injury shall be determined pursuant to the relevant provisions of the civil 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.

#### 76. Safety Measures

1. Any government office 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.

**፩. ማንኛውም የመንግሥት መራተኞች:-**

ሀ) ይህንትና መንገትን ለመጠበቅ  
የወጪ መመርያዎችን የማከበር፤

ለ) የተሰጠትን የእጋር መከላከል  
መማርያዎችንና ቁሳቁሳዎችን  
በአገባበ የመጠቀም፤ እና

ሐ) እጋር ለያስከትሉ የማቻች-ለ-  
ሁ-ቻች መናገዱዎን ሰጋዱ-  
ለማመለከተው የመሥራያ በኋቱ  
ቻለፈ ወጪዎች የማሳወቅ ጉዳዱ-  
አለበት፡፡

**፪. በርሃው የሥራ አካባቢ ይህንትና መንገት  
የመጠበቅያና የመከላከል ዘመዎችን  
ያጠናል፤ የመንግሥት መሥራያ በታች  
ሥራ ላይ እንዲያወለት ለሰጠና  
ስለማሳጥበት ሆኔታ የመቻች፡፡**

**፫. በሆነ አቀፍ ይረዳ ወጪው በከተማ  
አስተዳደር ማንኛውም የጠና ስጋት የሆነ  
መረጃዎች ለከሰት ለሰጠን ባለው-  
የመንግሰት ተቋም የሚመጣ ስሜ ተጨማሪ  
ይሆናል፤**

**፬. በርሃው በመንግሥት መሥራያ በታች ወ-ስት  
ሥራ አካባቢ ይህንትና መንገት  
ተማሳደቅ የሚሆንበትና የእጋር መከላከል  
እርምጃዎች ይረዳ የዘመናቸል፡፡**

**፭. የአካል ጉዳት**

፩. “የአካል ጉዳት” ማለት የመሥራት  
ቻለሁ መቀነስን ወጪው ማጣትን  
በማይስከትሉ ሆኔታ በሥራ ላይ  
የማይርሰለ ጉዳት ነው፤

2. Any civil servant shall have the obligation to:

- Observe directives issued in relation to safety and health;
- Properly use safety devices and materials; and
- Promptly inform the concerned officer of any situation which he may have reason to believe could present a hazard.

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

4. In the event of a nationwide outbreak of a disease that poses a threat to public health, the laws passed by the appropriate government office shall be put into effect;

5. The Bureau shall study the required measures and prevention methods for implementation of occupational safety and health measures provided in government offices and shall issue standard measures.

**77. Disability**

- “Disability” means an employment injury resulting in a decrease or loss of capacity to work;

፩. በሥራ ገዢ የደረሰ የአካል ጉዳት  
ኋይም የአካል ጉዳት፡ አላቸ ክልል  
የአካል ጉዳት፡ አላቸ መል. የአካል  
ገዳት ወይም ፍጥን የሚያስከትል  
መመት ያለው ጉዳት የከተታል፡፡

#### **፪፪. ገዢያዊ የአካል ጉዳት**

“ግዢያዊ የአካል ጉዳት” ማለት ለተወስኑ  
ኋይ በመል. ወይም በከልል የመሥራት  
ችለታን ማጣት ነው፡፡

#### **፪፫. አላቸ ክልል የአካል ጉዳት**

“አላቸ ክልል የአካል ጉዳት” ማለት  
የመሥራት ችሎታ የሚቀንስ የሚይድን  
በሥራ ገዢ የሚያደርስ ጉዳት ነው፡፡

#### **፪፬. አላቸ መል. የአካል ጉዳት**

“አላቸ መል. የአካል ጉዳት” ማለት ጉዳት  
የደረሰበትን የመንግሥት ወራታች  
ማናቸውንም ድመወገን የሚያስጥኝ ለራ  
ለመሥራት የሚከለከለው የሚይድን በሥራ  
�ዢ የሚያደርስ ጉዳት ነው፡፡

#### **፪፭. ክዃራ በመጣ ጉዳት ምክንያት የሚሰጥ**

##### **አካላዊ እና ፈቃድ**

፩. በሥራው ምክንያት ጉዳት ለደረሰበት  
የመንግሥት ወራታች በሀገር ወሰጥ  
ለማሳወጥ ለማከተለት የአካላዊ  
አገልግሎቶች የሚያስፈልጋው ወይ.  
በመሥራያ ቤት ይሰራናል፡፡

፪. በመንግሥት ወራታች የጠረታ ስሜ  
የተደንገገው የአካል ጉዳት መጠን  
አዎሳበት ለዚህ እንቀጽ ዓይነ እንቀጽ  
(፩) እራዳቸው ተግባራዊ ይህናል፡-

ሀ) የጠቅላላና የልቶ አካላዊ  
እንዲሆም የቀረብ አካላዊ  
ወይም፡፡

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

#### **78. Temporary Disability**

“Temporary Disability” means a partial or total loss of capacity to work for a limited period of time.

#### **79. Permanent Partial Disability**

“Permanent Partial Disability” means incurable employment injury reducing the capacity to work.

#### **80. Permanent Total Disability**

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

#### **81. Medical Benefits and Injury Leave**

1. The government institution shall cover the expenses for locally provided medical treatments to a civil servant who has sustained employment injury.
2. The determination of the amount of disability prescribed by the Public Employees' Pensions Act applies to the performance of Sub-Article (2) of this Article:
  - a) General and special medical treatment and surgical care;

ለ)	የሚሰጠው ስልፍ	የመጀት
<b>መጨመር:</b>		
ሐ)	የማንኛውም አስፈላጊ ስው- ስሪ ቅጂ የሚከተሉ ወይም ተጨማሪ አካላችና የአጥንት የገኘ	
<b>መጨመር::</b>		
፩.	ገዳታ ለደረሰበት የመንግሥት ወራታች በዚህ አንቀጽ ዘዴስ አንቀጽ (፭) መመረት የሚሰጠው የአከላምና አገልግሎት በግል የአከላምና ተቋም አንድሰጠው የሚደረገው አገልግሎቱ በመንግሥት የአከላምና ተቋማት ለሰጠው የማይችል ስሆን በቋ ነው::	
፪.	በሥራ ምክንያት ገዳታ ለደረሰበት ማንኛውም የመንግሥት ወራታች ከገዳቱ መጠን ቤታዊ በአከላምና ማስረጃ በማግለጫው መመረት ይገኘ ወደ ሥራው አስከማጠልስ ወይም በገዳቱ ምክንያት ለዘለፈታው መሥራት ያለመችል በአከላምና ማስረጃ ከተረጋገጠ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ጥቃ የተደነገገት ተቋሞች ይጠበቀልታል::	
፫.	ውራታችው አከላምናውን በአገባበ- ባለመከታተሉ ወይም በአከላም የተሰጠውን ትኩዛዣ ባለማከበሩ አከላምናውን ያደተተ አንድሆነ በዚህ አንቀጽ ዘዴስ አንቀጽ (፭) እና (፭) ይገኘና መመረት የሚሰጠው አከላምና እና ይችል ይችልበታል::	

b) Hospital and pharmaceutical care;

c) Any necessary prosthetic or orthopedic appliance.

3. 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;

4. Any civil servant who has sustained an employment injury shall, based on medical certificate 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 82 of this Proclamation;

5. 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.

ጥር. የገኘት መረጃ እበል እና የገኘት ዘረንት

፩. ከመራ በመጣ የአካል ጉዳት ምክንያት  
ዘላቸ መል ወይም ከፊል የመሥራት  
ቃለታውን ያጣ ማንኛውም የመንግሥት  
መራተኞች በመንግሥት ወራተኞች የጠረታ  
አገ የተሰጠት መብቶች ተቀባዩ  
ይመዘገበል :

፪. ከባድ የአካል ወይም ከባድ የመልክ  
መብለቅትን ያስከተለ ጉዳት የመሥራት  
ቃለታ ማጣትን ባይስከተልም ለገዳታ  
ከማ አከናፈልና ለለሎች ተቀማ ተቀባዩ  
እስጣጥ ሌባል እንደ ለላቸ ከፊል የአካል  
ገዳት ይቀመራል :

፫. በመንግሥት ወራተኞች የጠረታ አገ  
የተደንገገው የአካል ጉዳት መጠን  
እውቅድን ለዚህ እንቀጽ ጽዜ እንቀጽ (፩)  
እፈጋዣም ተግባራዊ ይሆናል :

፬. የመንግሥት ወራተኞች በደረሰበት ጉዳት  
ምክንያት የሞት እንደሆነ በመንግሥት  
መራተኞች የጠረታ አገ መዋረት  
የጠረታ አበል ለተተከዣች ይከራል :

፭. ወዚህ እንቀጽ ጽዜ እንቀጽ (፩) ድንጋጌ<sup>1</sup>  
እንደተጠበቀ ሆኖ በመንግሥት  
መራተኞች ተት ምክንያት በበተሰበ ሌይ  
የሚፈርሱውን ለእስከል ችግር መጠላጥ  
ለመቋቋም እንዲችል የመራተኞችን  
እንደ ዓመት ይመዘገብ ለተተከዣች  
የከራል : ይህ ከፍይ በመንግሥት  
መራተኞች ተት በለሎች አነች  
የተጠበቀ መብቶችን ከመጠየቁ  
እየከለከልም ::

## **82. Disability Pension and Gratuity**

1. Any civil servant who has sustained permanent total or partial disability due to employment injury shall be entitled to the rights and benefits provided for by the civil 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 civil 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 civil servants pension law;
5. Notwithstanding Sub-Article (4) of this Article, with the reason and death of a civil servant for rehabilitation of his survivors shall receive one year salary payment. This payment shall not protect other claim of right provided by other laws.

**ጥር. ከግብር ነገ ስለመሆኑ**

በዚህ አዋጅ እንቀጽ ተቋ መመረት የሚደረግ ከፍር ከግብር ነገ ይሆናል፡ እንዲሁም በዚህ መከናወት ለሥነ ወይም ማቋቋቸው ለደረግ ወይም በለመብት፡ ለሥነተገለፈው አይችልም፡፡

**ጥር. ከዚህተኛ ወገን የሚጠየቁ ክሣ ከፍር**

፩. በመሠረታዊ ልይ የደረሰው ጉዳት በዚህተኛ ወገን ተፈጥሮ መከናወት የደረሰ እንደሆነ የመንግሥት መሥራያ በኋቱ በተኋቱ፡ መከናወት ለመሠረታዊ ባወጣው ወጪ መጠን ጉዳቱን ከደረሰው ወገን ክሣ የሚጠየቁ መብት ይኖረዋል፡

፪. መሠረታዊ ጉዳቱን ከደረሰበት ወገን ክሣ የተቀበለ እንደሆነ መሥራያ በኋቱ በዚህ አዋጅ እንቀጽ ተቋ ጉዢ እንቀጽ (፩) እና (፪) መመረት የወጣውን ወጪ ከመሠረታዊ ወጪ ለመሠረት የሚከተሉ ወጪ ለመሠረት እና ወጪ ለተከተሉ ወጪ የክፍት የክፍት የሚከተሉ ወጪ ለመሠረት እና ወጪ ለተከተሉ ወጪ የሚከተሉ ወጪ፡፡

**ክፍል አስር****የመንግስት መሠረታዊ መረጃ አያያዝ እና አይደደቸት****ጥር. የግል ማህደር ይዘት**

፩. የመንግስት መሠረታዊ ወይም ጉዘዣ ወሠረታዊ የግል ማህደር የሚከተሉትን ይዘዋል፡-

**83. Tax Exemption**

Any payment to be made pursuant to Article 82 of this Proclamation shall be exempt from tax and may not be attached or set off, or assigned by the beneficiary.

**84. Claims of Compensation From Third Party**

- 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;
- 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 82 (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 office, the office can claim the difference from the third party.

**PART TEN****ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF INFORMATIONAL PROFILE OF CIVIL SERVANTS****85. Content of Personal Files**

- The personal file of a government civil servant or temporary employee contains the following

- a) Employee's employment application form consisting essential personal data;
- b) Personal address and family information;
- c) The educational credentials;
- d) A letter containing the contract of employment and position;
- e) Career Development and Job Level;
- f) Letter of Transfer;
- g) Redeployment Letter;
- h) Evidence of awards and incentives given;
- i) Training received and certification obtained; and;
- j) Written documentation of Administrative measures;
- k) Performance appraisal result document that filled every six month.

2. According to Sub-Article (1) of this Article, the information contained in private files shall be recorded in accordance with this Proclamation and with implementation instructions of this Proclamation and the documents legality shall be confirmed;

3. Civil servant personal evidence that found in the personal file shall be added, removed, improved and annexed by government office human resource administration personnel permission and approval;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) የተመለከተ ተግባር በአግባቡ የሰነድዎን የመንግስት መሰረያ በት የሰነድ ወይም ወራተኞች በከባድ ይሰጣል::

#### ጥና. የመንግስት ወራተኞች መረጃ አገልግሎት ለለማረራጃት

፪. የመንግስት ወራተኞች መረጃን በመሰብሰብ: በማጠናቀር: በማድረሻት እና ለመረጃ በያዊ ተደርሱትና በማረጋገጥ የሚያስተካክሏል ከዚህ በንጂ “የመረጃ አገልግሎት” ተብሎ የሚጠረው በበርመ ይደረግል::

፫. የመናዊ የመረጃ አገልግሎት የሚሸፍ ከፍል በበርመ ለማድረሻ ይችላል::

#### ጥና. የበርመ መረጃ አገልግሎት ተግባር እና ማለኝት

፬. መረጃ አገልግሎቱ: በከተማ አቀፍ ይረዳ የሰው ማስተካከል ለመረጃ መረጃ መሠረት የከናወጣል:-

ሀ) ከተማ አቀፍ የመንግሥት ወራተኞችን መረጃ ቁጥር ማድረሻት: የመንግሥት ወራተኞችን የሚመለከቱ: ስያጋጌዎች መረጃዎችን መሰብሰብ: ማጠናቀር እና የማስረጃዎች የሰነድ አለበት

ለ) የመንግስት መሰረያ በት ለለማረራጃው የግል ማህንጻ መረጃን አገባብነት እና ተንበነት ይቀማውል::

ጀ. በከተማ አቀፍ ይረዳ የሰው ለይለ መረጃን በአግባቡ ማስቀበብ: ማድረሻት: መተንተን እና ማስረጃዎች አቅምን በማንስበት የመናዊ ተከናወች የአመራር ለመግኘት እንዲዘረዘሩ ይደርጋል::

4. According to Sub-Article (3) of this Article, the official who has failed to take measures shall be held accountable with grave disciplinary penalty.

#### 86. Organizing Information Service

1. The "Information Service" organized in the Bureau and cooperates with the regional and city government which shall collect, compile, organize information of civil servants and avail the same for access;

2. The information service department may be established by the Bureau.

#### 87. Duties and Responsibility of the Bureau Information Service

1. The information service shall provide national human resource management data maintenance and delivery:

a) Organize civil servants data base at national level; collect, compile and disseminate statistical data relating to civil servants;

b) Controls the appropriateness of information about the private file held by the government office.

2. The Information service will develop a modern technology operating system by strengthening the capacity to properly collect, organize, analyze and distribute human resources information at the national level;

ii. የመንግስት ወራታዊ ለመሆኑን የብቻት መመዘኛ ማለፊያ መጠት የገኘ ስወን ማስረዳ በመረዳ ቅት የደረሰናል፡ ይይዛል፡

iii. በርሃው የመረዳን አገልግሎት እና ተግባራት ለመቆጣጠር የሚረዳ መመሪያ በማውጣት አፈጻጸምና ይቆጣጠራል፡፡

**ጥቃ. የማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በትርክክል**

ii. በመረዳ አገልግሎቱ ለማረራቅው የሰው ቤይል መረዳ ቅት መረዳው በተፈጻሚነት ወቅት ወፊያ ወፊያውና የመሳኔ ግምት አለበት፡፡

iii. የእያንዳንዱን ወራታዊ መረዳ ለአገልግሎቱ መሳኔ አለበት፡፡

iv. ወቅታዊ የመንግስት ወራታዊ መረዳው በተፈጻሚነት ወቅት ወፊ መረዳ ቅት የአስተባባሪ የመንግስት መሰራያ በትርክክል ይሆናል፡፡

v. የሰው ቤይል አስተካድር መረዳ ሥርዓት መዘርጋት፡ ማደራቸት፡ እና ተግባራዊ ማደራቸ አለበት፡፡

vi. የሰው ቤይል አስተካድር ወጪና አስማጥ ቁልጣኬ፡ ወጪታማ እና ሥርጋታማ አስተዋጽኑ የሚያደርግ አስተማማኝና የመረዳ ሥርዓት መዘርጋት አለበት፡፡

vii. ንብር የሰው ቤይል ለማስተካድር፡ ለዕለት ተዕለት ተግባር ወጪና አስማጥ እንዲረዳ፡ ለጋልጋል ሥርጋም እና ለልቶ ለቶ ቅጽታቸ፡ የሚውል የመንግሥት ወራታዊ የሰው ቤይል መረዳን እንዲሆናው ወቅታዊ የሰው ቤይል መረዳን እናደራቸው በዘመናዊ ቁክጥለቸ መረዳ መያዝ አለበት፡፡

3. The Information service organizes and maintains the evidence of citizens who have passed the eligibility criteria to become government employees in a database;

4. The Bureau shall issue directive that guides to control the relevance, appropriateness of information and control the implementation.

#### **88. Responsibility of Any Government Office**

1. Oblige to send real time information to the human resource database that organized by the information service;
2. Informational profile of each civil servant must be sent to the Information service;
3. Any government office not submit real time civil servant informational profile to the centre held to be accountable;
4. Organize, develop and implement the human resource management information system;
5. Establish human resource management information system and decision-making that contributes effectiveness and productively;
6. Manage existing human power; assist in day-to-day decision-making; the information should be organized and maintained with modern information management technology for the purpose of policy research and various studies on government employee's detail information.

## ጥቅ. የመንግስት መራተኞች የግል ማህደር አያያዝ እና ተደራሽነት

- ፩. ማንኛውም የመንግሥት መራተኞች በግል  
ማህደር ወሰኑ የሚገኘውን ማስረጃዎች  
የመመልከት ወይም ቁቃውን  
የመውሰድ መብት አለው::
- ፪. ከሚመልከታቸው የእስተዳደር  
መራተኞች በስተቀር፣ ያለመራተኞች  
ሰምምነት፣ የፍርድ በት ስብሰብ ወይም  
በአገልግሎት መመሪት ካልሆነ  
በስተቀር ማንኛውም ስው የመንግሥት  
መራተኞችውን የግል ማህደር ማየት  
አይችልም::
- ፫. የመንግሥት መራተኞችው እንዲያውቃው  
የልተደረገ ወይም ያለተገለጋለትን  
የእኩል ማስረጃ በመራተኞችው የግል  
ማህደር ወሰኑ ማስቀመጥ ካልከላ  
ነው::

### ከፍል አስራ እና

#### የመንግስት መሥራያ በት እና መራተኞች ታሳፊነትና ግዢታ

- ፬. የመንግስት መሥራያ በተቻቻ ጽልፈነትና ግዢታ  
በዚህ አዋጅ በለለቸው ድንጋጌዎች  
የተመለከተት ጽልፈነቶች እንደተጠበቀ  
ሆነው፣ ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ  
በት የሚከተሉት ጽልፈነቶች ይኖሩታል::
- ፭) በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣ በገዢውር::  
በፊልዎች ለተመደበ መራተኞች  
ስለማያከናወነው ሥራ መከተል  
የለበትን የእስራር ድንብ፣ መሥራያ  
እና የመሥራያ በቱ ሥራ በህርድ  
የቀድመ ሥራ ግዢበት ማስጠበቅ  
መለመና መሰጠት::

## 89. Management and Access to Personal Records of Civil Servants

1. Any civil servant shall have right to access to all information contained in his personnel records or to have a copy thereof;
2. 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;
3. It is prohibited to deposit any document in the personnel records of a civil servant which is not made known or informed to him.

### PART ELEVEN

#### RESPONSIBILITY AND OBLIGATIONS OF GOVERNMENT OFFICE AND CIVIL SERVANT

##### 90. Responsibilities and Obligations of Government Office

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

1. Provide induction or awareness about the nature of the work will be done in office for the assigned employee in recruitment, promotion, transfer, deployed. in addition, awareness training about the work rules and directive;

፩) ለመንግስት ወራተኞች በመንግስት የሚሰጥ ስት ለተራቻቸው እና አገት ገዢ ቅዱያንት ባለው መልካ በቁ ባንባበ እንዳደረሰው ለማስና

፪) የመሥራያ በፋይ የሥራ አካባቢ ከሚገኘውም ዓይነት የይማኖታዊ ተግባራት ነው መሆኑን የሚረጋገጥ፣

፫) ለእያንዲንዳ የመንግሥት ወራተኞች የሥራ ከርክር መግለጫ የመስጠትና በሥራ ዕቅድ ገዢ ተመሥራቶ የወራተኞቸውን የሥራ እኩለዋው መጠት የመለከት፣

፬) ለመንግሥት ወራተኞች ለሥራ የሚያስፈልጋቸውን መማራያዎች የማቅረብና እጠቃቀማቸውን የማሳወች፣

፭) የሥራ አካባቢውን ለመንግሥት ወራተኞች መንገትና ድህንነት እመታዊ ማድረግ አለበት፡፡

#### **፭፭. የመንግሥት ወራተኞች ታላፊነትና ግዢዎች**

፪) ማንኛውም የመንግስት ወራተኞች የሚከተለት ግዢታዊ ይኖሩበት፡፡

፫) ለአካባቢና ለአገት መንግሥቱ ተማኝና መሆኑን የአገት የበላይነትን የማከበር፡፡

፬) መንግሥት የሚያወጣውን አገትና የሚሰጥ ትንተና በግዢ የመራግም፡፡

፭) በተገልጻው መከከል በግዢ፣ በቁንቁ፣ በዘርዝር፣ በግራማት፣ በፖ.ለት.ኩ እመለከት፣ በአካል ገዢት ወይም በለሎች፣ ለየንት በማራጥና ሆኖታዊ መድለው የለመራግም፡፡

2. Make civil servants fully aware of government policies, strategies and laws;
3. Ensure that its working environment is free from any form of violence practices or activities;
4. Provide job description to each civil servant and evaluate his performance based on work plans;
5. Provide necessary work appliances to civil servants and orient them about their usages;
6. Create conducive working environment to the health and safety of civil servants.

#### **91. Responsibilities and Obligations of Civil Servants**

1. Any civil servant shall:
  - a) Be loyal to the public, the Constitution and respect the law;
  - b) Effectively execute the laws and policies issued by the Government;
  - c) Avoid discriminatory treatment of customers on the basis of gender, language, ethnicity, religion, political stand, physical disability or other forms of differentiations;

መ) ለመራ ሰው.ቁ.ቁንና ችልግታውን  
ለአገበበ አገልግሎት የማዋል፡

መ) በሥራ አርባና የተመለከተትንና  
በቅርብ ጥገናው የሚሰጠውን  
አጋዋ ችልግበት የመራ.ገም፡

፳) በማናቸውም ህ.ቁ.ቁ በሥራ በታ ሌይ  
የግል እምነትና ወይም ተደማጥቃትን  
የሚያንጻባቸው ተማሳርቸው፡  
አለመራ.ገም፡

፴) የመስጠር ተብሎው የተለያና በሥራው  
አጋማማ ያወቃቸውን የመሥራያ  
በተና የመስጠርና የመጠበቅ፡

፵) ለመስራያ በታ የሚሰጠውን  
አገልግሎት የሚያጻድል ወይም  
በማናቸውም አካንና ከተመደበበት  
ሥራ ወር የሚችሉን ወይም  
ከመንግስት መሬትናናቱ ወር  
የማይጠማም ማናቸውንም ለጠ ሥራ  
ያለመሥራት፡

፶) ሥራውን ለፖ.ለተኩ ዓገማ ያለማዋልና  
በዘመም የመከንያት እናለሁ  
ያለመራ.ገም፡

፷) በመንግስት መሬትናናቱ ለሰጠው  
ውይም እንዲሰጥ ለማጠበቅ  
አገልግሎት ማናቸውንም ዓይነት  
ሰጠው ወይም ወር ያለዋው ካይታ  
ያለመጠየቅ ወይም ያለመቀበል፡

፸) ለሥራ ማከናወች የተሰጠትን  
መማሪያወችና መግለጫወች  
በአግባቡ የመጠቀምና የመጠበቅ፡

- d) Devote his whole energy and ability to the service of the public;
- e) Discharge the functions specified in his job description and the lawful orders of his immediate supervisor;
- f) Be reserved that reflecting violence practices or activities at the place of work;
- g) Not disclose confidential matters of the government institution classified as secret;
- h) 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;
- i) Not use his position to advance his political interest and thereby exercise discriminatory practice;
- j) 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;
- k) Properly use and handle equipment and implements supplied to him for the purpose of doing his job;

፩) ከእና እና ስ/እናስ በስተቀር  
ከመራው ወራ በተያያዘ በበቃ  
ምኩንያት የአከምና የመመራ  
እንዲያደርግ በመንግስት መመራያ  
በቱ ስጠየቅ ለምርመራ የመቅረብ፣

፪) መሰረም በቱ በተናት ያለቀመጥቻው  
አገልግሎትና በተቀመጠቻው  
የአገልግሎት ስታንዲርድ መሰረት  
መፈጸም፣

፫) ስለሥራ አካባቢ ይህንንና መንነት  
ጥበቃ የወጪ መመራያወናን  
ማከበር፡፡

፬. "መልካም ሰብዳና" ማለት እናና  
መራተኞች በሥራ አካባቢ ከለለቻ  
መራተኞች እና ከተገልጻው ወር በስራ  
ግንኙነት ያለው ተፈጥሮች ባህሪው  
ነው፡፡

፭. ከመንግስት አገልግሎትና አስተዳደር  
ማቅረብ አስራር ለመግኘት ወር  
የተማማሙ የከተማ አስተዳደሩ  
የመራተኞች መልካም ሰብዳና ባንባታ፣  
የእሳተለን አጠባቃ እና ቁልጊ  
አቀራረብ ለማተሚያዎች ክበደው ይገብ  
የወጪል፡፡

### ፪፭.በዚህ የመጠየቅ ተሳኔናት

ማንኛውም የመንግስት መራተኞች ለሥራው  
ማከበር በተሰጠት መማራያወናን  
መግልገያወናት እና በማረጋገጫ ጉዳት ወይም  
ጥፊት በዚህ ተጠያቁ የሚሆነው ጉዳቱ  
ወይም ጥፊቱ በመራተኞች ተፈጥናናት  
ወይም ሆን ተብሎ በተፈወሙ ይርጋት  
ምኩንያት የደረሰ እንደሆነ ነው፡፡

- 1) Submit for medical examination, other than examination for HIV/AIDS, when required by the government institution on sufficient grounds related to his service;
- 2) "Personality" means any civil servant natural behavior that expressed at the work place and in relation with the other professional colleagues and customer;
3. Pertinent to public service and administration reform the Bureau shall issue Civil Servant Good Personality and ethics, Disciplinary, Grievance and Appeal Procedures Regulation.

### 92. Extent of Liability

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

## ክፍል አስራ ሁለት

### የፌዴራልን እርምጃዎች እና የቅርቡ እናወታት

#### ንዑስ ክፍል አንድ

#### የፌዴራልን እርምጃዎች

##### ፩፪. የፌዴራልን ቁጥት ዓላማ

የፌዴራልን ቁጥት ዓላማ የመንግሥት ወራተኞች በፌዴራል የፌዴራልን ጉዳለት ተያያዥ በአመለካከልና በሥነ-ጥጋግባር እንዲታረምና በቁ ወራተኞች እንዲሆን ለማስታረም ወይም የማይታረም ሆኖ ሰጥቶ ከዚ እና ለማስናበት ነው::

##### ፩፫. የፌዴራልን ቁጥት ዓይነቶችና አመካኝበ

፩. የፌዴራልን ጉዳለት የፌዴራል የመንግሥት ወራተኞች እንደተፋኑ ከበደት ከሚከተለት ቁጥቶች እንዲ ለመስጠት ይችላል::

- ሀ) የዋል ማስጠንቀቂያ;
- ለ) የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ;
- ሐ) እስከ ከዚ እና ለማስታረም ቁጥር ያመወነ;
- መ) እስከ ሆኖ ወር ያመወነ የማይርር መቀበያ;
- ወ) እስከ ሁለት ዓመት ለማይርር ተብል ከዚ ያረጋግጣ እና ያመወነ ተብል ማያጋገግ;
- ጋ) ከዚ ማስናበት::

፪. በዚህ እንቀጽ ጉዑስ እንቀጽ (፩) ተብል ሁኔታ

- (ሀ) እስከ (ሐ) የተዘረዘሩት ቁጥቶች ቁልል የፌዴራልን ቁጥቶች ተብልው ይመለበል::

፫. በዚህ እንቀጽ ጉዑስ እንቀጽ (፩) ተብል ሁኔታ

- (መ) እስከ (ጋ) የተዘረዘሩት ቁጥቶች ከበደ የፌዴራልን ቁጥቶች ተብልው ይመለበል::

## PART TWELVE

### DISCIPLINARY MEASURES AND

#### GRIEVANCE HANDLING

##### SUB PART ONE

##### DISCIPLINARY MEASURES

##### 93. 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.

##### 94. 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 Fifteen 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) - (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;

፩. በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፩) ተሸ ሂደል  
(ወ) መመረት ከሥራ ደረጃና ድመወገኑ  
በቁ በማድረግ የተቀባዩ የመንግሥት  
ወራተኞች የቅጣት ገዢዎን ሰያጠናቁ፡፡

፪) መራተኞች ከማግለጫዎት ሥራ መደብ  
እና ደረጃ ቅጥታ ጽንጥነት ባለው-  
ተኩት ምክንያት ከሥራ ደረጃና  
ድመወገኑ ቁጥር ባለው እንዳሰራ  
ተቀጥቶ ከልሆነ በስተቀር ወደቀድሞ  
ሥራ መደብ እና ደረጃ ላይ  
እንዲመደብ ይደረጋል፡

፫) በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፩)  
ተሸ ሂደል (፪) የተደንገገው-  
እንደተጠበቀ ሆኖ ከመቀጣቱ በፈት  
ይሆት ከነበረው የሥራ መደብ ወር  
ተመሳሳይ ከፍት የሥራ መደብ ከለ  
ያለምንም ተጨማሪ የደረጃ ዕድገት  
ሥነ-ሥርዓት በሥራ መደብ ላይ  
እንዲመደብ ይደረጋል፡

፬) በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ ተሸ  
ሂደል (፩) (፪) እና (፫) የተደንገገው-  
እንደተጠበቀ ሆኖ ከመቀጣቱ በፈት  
ይሆት ከነበረው የሥራ መደብ ወር  
ተመሳሳይ የሆነ ከፍት የሥራ መደብ  
ከልተኛ ከፍት የሥራ መደብ  
በተገኘ ገዢ የለምንም ተጨማሪ  
የደረጃ ዕድገት ሥነ-ሥርዓት በሥራ  
መደብ ላይ እንዲመደብ ይደረጋል፡፡

፭. እንደ የመንግሥት መራተኞች በጀትና  
ከተቀባዩ ቅጣቱ በርከርድነት ለቅይና  
ልጠቀሰበት የሚታረው፡፡

4. A civil servant who is demoted in accordance with Sub-Article 1(e) of this Article and up on the lapse of his period of punishment shall be reinstated:

- When his sentenced issue of punishment has no relation with his former position, he directly assign to a similar vacant post available in the office without any promotional procedure;
- Notwithstanding Sub-Article 4(a) of this Article, he directly assign to a similar vacant post available in the office without any promotional procedure;
- Notwithstanding Sub-Article 4(a), (b) of this Article, in the absence of a vacant post, he shall be reinstated to a similar post without any promotional procedure 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:

ሀ) ቁስል የዳሰተኛ ቁጥጥር ከሆነ  
ቁጥጥር ከተወሰነበት ቅጽ ይምር  
ለሆነት ዓመታ:

ለ) ከባድ የዳሰተኛ ቁጥጥር ከሆነ  
ቁጥጥር ከተወሰነበት ቅጽ ይምር  
ለአምስት ዓመት ይሆናል::

#### **፩፭. ከባድ የዳሰተኛ ቅጽ ዓይነት ቁጥጥቶች**

የሚከተሉት ቅጽ ዓይነት ከባድ የዳሰተኛ ቁጥጥር  
የሚያስከተሉ ቅጽ ዓይነት ዓይነት::

፩. አጋዋ ተኩለሁን ባለማኩበር::

በዚልተኩነት: በመለያው ወይም ሆን  
በለው የአመራር ሥነ-ሥርዓት ወይም  
የመንግስት ማስረጃ በመከተል በሥራ  
አይ በደረሰ ማድረስ::

፪. ጉዳያትን ሆን በለው ማዘግየት ወይም  
የለንዳያትን ማተገኘት::

፫. ሥራ እንዳይመሩ ሆን በለው ማውከ  
ውይም ከሚያውከት የሱ መተባበር::

፬. በቀሳል የዳሰተኛ ቁጥጥር እርምጃዎች  
የለመታረም ያለበቁ ምክንያት ይችን  
እና ከዚያ በተደረሰ ከሥራ መቅረት ወይም  
የሥራ ላጭ እለማኩበር::

፭. በሥራ በታ በጠበብ እጠራንት መደበደብ::

፮. በልማቶች ስክር ወይም በእድገትና ዕዕ  
ስብ በመመረጋገጫ ሥራን መበደል::

፯. ጉባ መቀበል ወይም እንዳሰጠው  
መጠየቁ::

፱. በሥራ በታ ለከተበበ ፍርድ ተቋራኝ የሆነ  
ድርጅት መፈጸም::

፲. የለበት ወይም የአምንት ማገዳለ  
ድርጅት መፈጸም::

፳. የማታለል ወይም የማይበበበርበር ደርጅት  
መፈጸም::

፴. በመሥራያ በታ ጉባዎች ላይ ሆን በለው  
ውይም በቋልተኩነት ጉባት ማድረስ::

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

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

#### **95. Offences Entailing Rigorous Disciplinary Penalties**

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 non observance of working procedures and government policies;
2. Deliberate procrastination of cases or mistreatment of clients;
3. Deliberately perform duty that obstruct organization or to collaborate with others in committing such offence;
4. Unjustifiable 3 or above days absenteeism or non-observance of office hours, fail short of getting lesson in spite of being penalized by simple disciplinary penalties;
5. Initiate and commit physical violence at the work place;
6. Neglect of duty by being alcoholic or drug addict;
7. Accept or solicit bribes;
8. Commit an immoral act at work place;
9. Commit an act of theft or breach of trust;
10. Commit an act of misrepresentation or fraudulent act;
11. Inflict damages to the property of the government institution due to an intentional act or negligence;

፩፭. በሥልጣን አለአግባብ መጠቀም፡  
 ፪፮. በሥራ በታ ላይ የታዋቂ ትንከሳ ወይም  
 ተዋዋ መራዥም፡  
 ፪፯. በዚህ አንቀጽ ከተዘረዘሩት ወር  
 ተመሳሳይ ከበደት የለው ሌላ  
 የቆልጥለን ጉዳለት መራዥም፡፡

### **፪፪. የቆልጥለን አርምጃ አውሳድ**

፩. ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በታ  
 መደበኛ የቆልጥለን ምርመራ የሚያከኞና  
 የውሳኔ ማሳወቅ ለመሥራያ በታ የበላይ የአል  
 የሚያቀርብ የቆልጥለን ከሚች ማቅረብ  
 አለበት፡

፪. የቆልጥለን ቅዱት የማንኛውንም ቁርድ በታ  
 ወሳኔ ስይመስቀል ወይም ስይከተል ለውሳኔ  
 ይችላል፡

፫. በዚህ አንቀጽ ጽዜ አንቀጽ (፩) መሰረት  
 በተቋቋሙ የቆልጥለን ከሚች አማካኝነት  
 ተማርቶ የውሳኔ ማሳወቅ የቀረበበት የመንግስት  
 መሥራያ በታ የበላይ የአል የውሳኔ ማሳወቅ  
 መሳሪያ በሙሉ ወይም በከልል ለመቀበል ወይም  
 ወጪች ለማድረግ ይችላል፡

፬. የዚህ አንቀጽ ጽዜ አንቀጽ (፫) እንደተመለቀ  
 ሆኖ፡ የማንኛውም መንግሥት መሥራያ በታ  
 የበላይ የአል በዚህ አንቀጽ አንቀጽ ፪፪ ጽዜ አንቀጽ  
 (፪)፣ (፫)፣ (፬) ወይም (፭) ላይ  
 የተመለከተውን ከበደ የቆልጥለን ጥሩት  
 መራዥሙን ከመነ በቆልጥለን ከሚችው ወሳኔ  
 ማሳወቅ ላይ በራሳ ከመወሰን ይልቅ ከበደ  
 የቆልጥለን ጥሩት የራሱወው መሬታቸ ከሥራ  
 የሚያሰጥበት ከሆነ ጉዳይን ለመሥራያ በታ  
 ስትሬቻቸ ከወጪስል በማቅረብ ማስወሰን  
 አለበት፡ ጉዳይ የተሱጠረበት በታ ከፍል ከተማ  
 እና ወረዳ ከሆነ በደረሰው ይለው ከበደ ወሳኔ  
 ማማገኘት አለበት፡

12. Abuse of power;

13. Commit sexual harassment or violence at the work place;

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

### **፪፫. Taking Disciplinary Measures**

1. Any government office shall establish a disciplinary committee which shall conduct formal disciplinary investigation and thereby submit tangible evidential recommendations to the head of the government office;
2. Disciplinary measures may be taken irrespective of any court proceeding or decision;
3. In accordance this article Sub-Article (1) of the Provision, the head of the government office that receive the committee's report with sufficient or good reason may fully or partially approve or reject the recommendation of the committee;
4. Notwithstanding this Article Sub-Article (3) of Provision, the head of the government office brought decisional recommendation by the committee's report for approval of the council of government office on the grounds of the case that the civil servant committed grave disciplinary offence and dismissal penalty decision passed in accordance this proclamation Article 98 Sub-Article (3), (7), (9) or (10) of the Provision;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፭) ያንጋኝ  
መወረት በአንድ መሠረም በት ስት-ሱ-ቁቃዬ  
ከው-ንሰላ ወይም በከናፈለ ከተማ እና ወረዳ  
ካበድ አማካይነት የተሰጠ ከመራ የማስናበት  
ው-ኩና በዚህ አዋጅ ወይም በለላ ሂሳብ  
በተቋቁሙ ማንኛውም አስተካድሬዋዋም ሆነ  
መቆጠና ፍርድ በት በይግባኝ ለታደ  
አይታለም::

**፪. መጠኑ ሰራ የዳሰተለን ቅጂ ያለበት የመንግስት  
መሠረም በት ገዢ የሚመሰናል ላይ የዳሰተለን  
እርምጃ**

፪. በአንድ የመንግሥት መሠረም በት ወ-ሰጥ  
መጠኑ ሰራ የሆነ የዳሰተለን ቅጂ እንዲለ  
እና ይህም ሆነታ ለመሠረም በቱ ተለዕከ  
መስከት ተለሆ አንቀጽ በማሆኑበት ያረጋ  
ገዢ የደረሰ ከሆኑ::

ሀ) በመሠረም በቱ ወይም መሠረም በቱ  
ተጠሪ በሆነስት የመንግስት ተቋም  
ውይም በበርው ጥያቄ መወረት  
የማጥረት፣ የሥነ-ምግባር ግንባታ ላይ  
ልቻድ እንዲሸጋች እና ተማሪው  
እንዲደረግ በከተማ ዘመኑት በት  
ለፈቻድ ወይም ለታዘዴ ይታላል::

ለ) በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፭) ተራ  
ፈል (ሀ) መወረት የማጥረት እና  
የሥነ-ምግባር ግንባታ ሽጂት ተማሪው  
እንዲደረግ ሰታዘዴ ወይም  
ለፈቻድ ሽጂቱን ለማስተካበር  
የማያስተካበር ላይ ሽጂድ የማያዘዴ  
እና ተማሪው የማያደርግ አገባብነት  
ከላይው የመንግሥት መሠረም በት  
የማመድበት በለመ-ያወጥን የከተማ  
ግብረ-ቤድል በበርው እና  
የመንግሥት መሠረም በቱ ወይም  
ተጠሪ ከሆነስት መሠረም በት የፌ  
በመመከር የቋቁማል::

5. The head of the government office  
brought decision passed for approval of  
the council of government office in  
accordance this article Sub-Article (4) of  
Provision and has no appeal right at any  
administrative court established by this  
proclamation or at any court of law that  
established by other proclamation.

**97. Action Taken Against Gross Violations of  
Disciplinary Procedures in the Government  
Office**

1. Any government office gross violations of  
disciplinary procedures that lead to hinder  
the mandate and duty of the organization  
shall be cleared as follows:

a) The government office or the institution  
accountable to it or the Bureau may  
request the Mayor Office executive order  
or permission in order to investigate the  
case in the detail and building of ethical  
conduct through special plan;

b) The Bureau make consultation with the  
government office or the institution  
accountable to it in accordance this  
article Sub-Article 1 (a) of the Provision  
establish relevant government office  
professionals task force in order to build  
ethical conduct through special plan and  
investigate the case of gross violations of  
disciplinary procedures conducted in the  
government office;

h) የብረ-ትራይል ከመሥራያ በቱ ተገልጻዋቸው፡ ከባለድርጅ አካላት እና ለተ ከማንኛውም ምንም በማሳሰቢዎች መረጃ ወይም ማስረጃ መስራት በስራ-ት ከባድ የእስተዳደን ጥናሬት ያለባቸውን ወራተኛው፡ በርሃን ከርባው ለመሥራያ በቱ ወራተኛው ይፈልጋል፡

ii) በርሃን የብረ-ትራይል ይፈልጋል በማያደርግበው ከባድ የእስተዳደን ጥናሬት ያለባቸው ወራተኛው፡ በርሃን ለመስራት ወላጊ የማሳሰቢዎች መሥራያ በቱ ተጠሪ ከዚነት የመንግሥት መሥራያ በት የር በመመከከር ያቻቻማል፡ የቅርቡ ስሜ ከማትኬው ቁልታውናን መርምር ለመሥራያ በቱ የበላይ ተሳፋ የወላጊ ማስተካከል፡

iii) በዚህ አንቀጽ ጉዥ አንቀጽ (b) ተረጋግል (d) መመራት በተለያ ወራተኛው ከርባው ወላጊ የገባ ማንኛውም ወራተኛው ከርባው ይፈልጋል በሆነ በቻ ተደረግ የቅርቡ ወላጊ የማትኬው መቅረብ ይችላል፡

iv) የብረ-ትራይል በጥናት ለይ ተመስርቶ በመሥራያ በቱ ወላጊ ያለውን ወራተኛውና የእስተዳደን ጥናሬት መጠናና የግልፋቱን ስራ-ት እና መሰል ገዳብቸውን ከግምት ወላጊ በማሳሰቢት በመሥራያ በቱ ወላጊ ተግባራዊ መደረግ ያለባቸውን የአመራር፡ የአደረጃዎችን እና ለለም ማሻሻያዎችን በተመለከተ ለመሥራያ በቱ ስተራ-ቱክክ ከዚነት መይም ለከናወል ከተማ እና ወረዳ ከበኩል መከራ-ሂሳብ ያቀርባል፡

c) The task force collect customers and stakeholder's information and testimonial evidence, identify the civil servant committed grave disciplinary matters and notify for the government office civil servants;

d) The Bureau makes consultation with the government office and shall establish a grievance handling committee that receive grievance inquiry from Civil servant identified with the list and give decisional recommendation for the grievance and submit to the head of the government office or the council of strategic found at the institution accountable to it;

e) In accordance this Article Sub-Article 1(c) of the Provision the civil servant that identified with the list may apply to the grievance handling committee within 15 days up on the government office notify the list of the civil servant;

f) Taking in to account gross violations of disciplinary and similar situations, the task force based on the study made present recommendation measures of improvement for the head of the government office or the council of strategic found at the institution accountable to it and by the law;

ብ) የክርክ-ሂሳብ የቀረበለት የመሥራያ  
በቱ ስትሬ-ቁቃዬ ክዃ-ንሰላ  
ከግብረ-ቁይል በቀረበ የክርክ-ሂሳብ  
መሠረት እስራለንዥን የማሽኑያ  
እርምጃዎች ይመስክል ወይም  
እንዲመስክ ትዕዛዣ ይሰጣል  
እንዲሆም የክርክ ሁሳብ የቀረበለት  
ልክና ከተማ ወይም ለመረዳ ከሆነ  
በዘመኑ ይረዳ የለው  
ክበደ ወ-ሳኔ ማግኘት እስበት፡

ገ. በዘመኑ እንቀጽ 30-ሰ እንቀጽ (፩) ተሸ ሂደል (ብ) መሰረት  
ተለይተው የቀረበ ወራተኞች ገዢ  
የግብረ-ቁይልን ስጋርት እና  
የቀረበ ሰጋ ከሚችው የቀረበውን  
የው-ሳኔ ሂሳብ መናገድ በማድረግ  
ከሥራ እስከማስናበት የማሽኑያ  
የተለያየ ወ-ሳኔዎችን ለመስክ  
ይችላል፡፡

፩. በዘመኑ እንቀጽ 30-ሰ እንቀጽ (፩) ተሸ ሂደል  
(፲) የተመለከተውን የግብረ-ቁይል ስጋርትና  
ው-ሳኔ ሂሳብ መሠረት በማድረግ  
እንደአግባቡት፣ መሥራያ በቱ ወይም ተጠና  
ሆና የቀየበት ተቁም የበላይ ተሳይ ወይም  
ስትሬ-ቁቃዬ ክዃ-ንሰላ ወይም የክና ከተማ  
ውይም ወረዳ ክበደ ወ-ሳኔ ማመራጃዎች ወ-ሳኔ  
ይሰጣል፡ የበላይ ተሳይ ወይም ስትሬ-ቁቃዬ  
ክዃ-ንሰላ ወይም የክና ከተማ ወይም ወረዳ  
ክበደ ወ-ሳኔ የሰጠ-ባኑው ጉዳዮች በማድኑውም  
የአስተዳደርም ሆነ መደበኛ ፍርድ በት  
በይግባኝ ለታደ እያችለም፡

g) The Office Strategic Council, for which the proposal was submitted, will take the necessary remedial measures or order that it be taken in accordance with a recommendation from the task force, and must also obtain a decision by the cabinet of the same rank if the recommendation is made to the Sub-City or Woreda.

h) According to Sub Article (1) of this Article, ordinary letter (g), it can determine various decisions ranging from dismissal to dismissal based on the task force's report and the recommendations of the grievance committee.

2. Under Sub Article (1) of this article, an ordinary letter (f) is made based on the recommendation of the report and decision of the task force, which, as appropriate, remains the office or accountable to which the Head or Strategic Council or Sub City or Woreda Cabinet makes a final decision; the cases in which the Head or Strategic Council or Sub City or Woreda Cabinet has made a decision cannot be heard on appeal by any administrative or formal court.

ጀ. በዚህ አንቀጽ ዓለማ "ተጠሪ ሆኖ የቆየበት ተቋም" ማለት በዚህ አንቀጽ አገባብ በልዩ እርምጃ ሥርዓት ወሰጥ እንዲያልፎ የሚያረጋግጥ ተቋም ተጠሪ የተደረገበት ተቋም ወይም ለከተማ ተጠሪ የዚህ ከዚህ ከንድባት ስዕም ከለለ የመንግስት መሥራያ በት በታች ያለ መሥራያ በት ከዚህ በፊት ተጠሪ ሆኖ የቆየበት መሥራያ በትን ይመለከታል::

#### **፩፭. መራተኞች ከዚህ አገል ስለማቅረብ**

፩. ማንኛውንም የመንግሥት መራተኞች ከዚህ አገል ማቅረብ የሚችለው::

ሀ) ከተጠረጠረበት ጉዳይ የር አገባበነት የአቶዎን ማስረጃዎች በማበገኘት፡፡  
በመደበቅ ወይም በማጥፊት የመመራመን ያስተካክላል::

ለ) በመንግሥት ጉባኤት ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያደርሳል::

ሐ) ከተከሰሰበት ጥሩት ከበደት አንድር የለለዎን መራተኞች ቅሬል የሚገኘ ወይም የተገልጻው ስነዎን በመሥራያ በቱ ላይ ለተረጋው የሚገባውን እምነት ያዘባል::

መ) ተፈጻሚ የሚችለው ጥሩት ከዚህ የሰውማል፡ ወይም

ወ) በአገልግሎት አስማጥ ተገልጻይን ማገኘበቱ እና ማማረና ከበቅ መረጃና ማስረጃ የር ተያይዞ ለመንግስት መሰራያ በቱ ስተርጠ እና የመሰራያ በቱን ገዢታ ያበላቸል ተብሎ ስተመት ነው::

፪. በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፩) መመራት አንድ መራተኞች ከዚህና ከድመወበ ተግል ላይ የሚችለው ከዚስት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ይሆናል::

3. For the purposes of this clause, "institution where has been accountable" means that an institution subject to this clause to pass through a special action system is an accountable institution or, if accountable to a Mayor, a Mayor who has been accountable to law if he is an office below another government office.

#### **98. Suspension From Duty**

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

- He may obstruct the investigation by concealing, damaging or destroying evidence related to the alleged offence;
- He may commit additional offence on the property of the government institution;
- The alleged offence is so grave as to demoralize other civil servants or negatively affect the public trust towards civil servants; or
- The disciplinary offence may lead to dismissal;
- Practice ineffective service delivery and not accepted by the customers; the concerned body bring information and evidences to the government office hence, the civil servant estimated that he destroy the image of the government office.

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 three months;

ii) በዚህ አንቀጽ ጽዜሰ አንቀጽ (፩) መመረት ከሥራና ከድመወጪ ታግራ እንዲቀር የሚደረግ የመንግሥት መረተኛ ከመደበኛ ለሆዎች ታግራ የሚቀረበት ገዢና ከሥራ የታገደበት ምክንያት በመሥራያ በፌ: የበላይ የሰራ ወይም በተወካይ በፊትና እንዲገለጋለትና በርወጥ በግልባዎች እንዲያወጥው ይደረጋል፡

iii) የመንግሥት መረተኛው በተከሰሰበት የዶስታልን ጥሩት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ከልተወሰነበት በስተቀር በእግዚ ወቅት ሌይከራለው የቀረው ያመወጪ ያለመለያ ይከራለዋል፡

iv) የመንግሥት መረተኛው ከሥራ በመታገኘ ምክንያት ከእግዚ ወጪ የሰራ ወልተያየዘ ለለምት መብትናንና የጋዢታወቃቸን ተራጋግናት እያስቀርም፡

v) የዚህ አንቀጽ ጽዜሰ አንቀጽ (፩) ያጋጌን በጥርም ከሥራና ያመወጪ ታግራ የቆየ መረተኛ ከሥራ እንዲሰናበት ወይም በዚህ አንቀጽ በንዜሰ አንቀጽ (፩) መመረት ያመወከት እንዲከራለውና ወጪ ለሆዎች እንዲመለስ ሌይደረግ የእግዚ ገዢ ክበቃ፡-

vi) የመዘገበዎች ምክንያት የዶስታልን ክስን የማጣራት ሂደት መሰብሰበነት ከሆነ የመንግሥት መረተኛው ማማሽ ያመወከት እያተከራለው፡ ወይም

vii) ለመዘገበዎች ምክንያት የወንው የመንግሥት መረተኛው ሪሳ ከሆነ የለድመወጪ ክፍያ እግዚ እስከ እንደ ወጪ ይረዳ እንዲሸዘም የመሥራያ በፌ: የበላይ የሰራ ለወሰን ይታላል፡፡

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 Bureau;

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 period of suspension of a civil servant from duty and payment of salary lasts for more than two months either before the dismissal of the civil servant or his 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:

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

b) If the government employee himself was the reason for the delay, without pay, the superior of the office could decide whether the suspension should be extended to a month.

ጀ. ከሥራና ይመወን ቤትና የቆየ የመንግሥት ማረተኞች ከሥራ እንዲሰናበት ወይም በዘመኑ እንቀጽ 30-ሰ እንቀጽ (፩) መመረት ይመወን እንዲከፈለውና ወደ ለራው እንዲመለስ ማይደረግ መደበኛውም ሆነ የተረዘዘመው የአገሪቱ ገዢ ከተጠናቀቁ የሥራና የይመወን እንዲተገና የቆየ የመንግሥት እንዲመለስ ማይደረግ መደበኛውም ሆነ የተረዘዘመው የአገሪቱ እንዲተገና የሥራ ቤትናውን በደረሰተለን ተናት ተጠያቂ ይሆናል::

#### **፩፭. የይርጋ ገዢ**

፪. ቅዱል የደረሰተለን ቅዱት የሚያስከትል ተናት የፈጻሚ የመንግሥት ማረተኞች የፈጻሚው ቅዱት ከታወቀበት ቅዱ ፌዴራል እስከ ስድስት ወር እስተካድራዊ የቅዱት እርምጃ ከልተወሰደበት በደረሰተለን ተጠያቂ እያምንም:: ሆኖም በተቀመጠው የገዢ ገዢ ወሰጥ እርምጃ ያላውደው የሥራ ቤትና ተጠያቂ ይሆናል::

፫. በወንጀል ወጪው የሚያስጠይቷ ከባድ የደረሰተለን ቅዱት የሚያስከትል ተናት የፈጻሚ የመንግሥት ማረተኞች የወንጀልን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ስት በተቀመጠው የይርጋ ገዢ ወሰጥ በደረሰተለን ከልተከሰሰ በጥናቱ ተጠያቂ እያምንም::

፬. በወንጀል የማያስጠይቷ ከባድ የደረሰተለን ቅዱት የሚያስከትል ተናት የፈጻሚ የመንግሥት ማረተኞች የድንብ መተላለፈ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህት በተደኋገገው የይርጋ ገዢ ወሰጥ በደረሰተለን ከልተከሰሰ በጥናቱ ተጠያቂ እያምንም::

7. If the initial or extended period of suspension of a civil servant from 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.

#### **99. 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 and criminal liability, unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided for in the criminal code for such criminal offense;
3. No disciplinary charge shall be brought against a civil servant who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty, but not entail criminal liability, unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided for in the criminal code for petty offenses;

፩. በዚህ አንቀጽ የዚህ አንቀጽ (፩) እና (፪) የተደንገገት የጀት ተለዋዕት ከዚ ማቅረብ የ የደርጋ ገዢያት በጥናም የጀት ተለዋዕት ከዚ ለማቅረብ ይገልጻት ያለበት የሚመለከተው የሥራ ይገልጻ ጥሩት መፈጸመና ክወያበት ቀን ድምር በስድስት ወር ወሰጥ ከዚን ክልቀረበ በጀት ተደራሽ ተመግቷል፡፡

፪. ማንኛውም የመንግሥት ወራታቸ ከገንዘብ ገዢ የተያያዘ መብቶችን ለማመለከተው እኩል በስድስት ወር ወሰጥ ክልቀረበ በደርጋ ይታገኘል፡፡

### የዚህ ክፍል ሁለት

#### የወራታቸ ቅዱታ አቀራረብና አፈጻሚት ሥርዓት

#### ፪. ቅዱታ አቀራረብና አፈጻሚት ዓለም

የሚከተለው ዓለም ተፈጻሚ

መፈጸም አለበት፡-

- ፩. ለቅዱታው እኩልና መፍትሬ የመሰጣቸ፡
- ፪. ለቅዱታው መንሰሪ ለሆነ የሚችሉ ስህተቶችንና ድከመቶችን የሚረም፡
- ፫. ሁሉንም የመንግሥት ወራታቸ በእከላነት ለማስተናገድ የሚያስተል፡ እና
- ፬. ተትክዋ የሆነ አመራር በማስፈጸም የሰው የሥራ ግንኝነት የሚያበር፡፡

#### ፭፭. የቅዱታ አባሪ ክጣት ማቅረም

ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በት የመንግሥት ወራታቸ የሚያቀርብትን ቅዱታ እየተቀበለ በማጣራት የውሳኔ ማስፈጸም ለመሥራያ በት የበላይ ይገልጻ የሚያቀርብ የቅዱታ አባሪ ክጣት ማቅረም አለበት፡፡

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 one year from the date he became aware of the offence, shall be liable for disciplinary offence;

5. Any claim 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.

### SUB PART TWO

#### CIVIL SERVANT GRIEVANCE HANDLING PROCEDURE

#### 100. Objectives of Grievance Handling Procedure

Civil servants grievance handling procedure shall have the following objectives:

1. To provide expeditious remedy for grievances;
2. To rectify mistakes and weaknesses that are causes for grievances;
3. To provide equitable and fair treatment to all civil servants and thereby promote smooth work relationship;
4. Developing a good working relationship through the establishment of a fair operation.

#### 101. Establishment of Grievance Handling Committee

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

## ፩፪. የቅረታ አገል ከሚችው ተግባር

የቅረታ አገል ከሚችው ከሚከተሉት የር በተያያዘ  
የመንግሥት ለረተኞች የሚያቀርብበትን  
ቅረታውን እያጠና የመግኘት ማግበር የማቅረብ  
ቋልናት አለበት፡፡

- ፩ ከአገልና መመራያዎች አገልጻናት  
ወይም አፈጻጸም፡፡
- ፪ ከመብቻና ተቁጥሮች አመባበች፡፡
- ፫ ከሥራ አካባቢ መንነትና ይህንን  
ሁኔታዎች፡፡
- ፬ ከሥራ ምድባና ደረጃ አሰጣጥ፡፡
- ፭ ከሥራ አፈጻጸም ምክና፡፡
- ፮ በሥራ ታሳቢ ከሚፈጸመ ተግበር ያልሆነ  
ተዕናዎች፡፡
- ፯ በዚህ አዋጅ አንቀጽ ፭፭ ፳፭ አንቀጽ  
(፪) ተራ ሂደል (ሀ) እስከ (ሐ)  
በተመለከተት መመራት የሚመለከ  
እስከተለን እርምጃዎች፡ እና
- ፱ የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ለለመ  
ገዳታ፡፡

## ፪፪. አስተዳደርዋ ወሰኑ

፩. “አስተዳደርዋ ወሰኑ” ማለት የመንግሥት  
መመራያ በት የበላይ ታሳቢ በዚህ  
አዋጅ በተደረገበው ጉዳይ ወይም በቅረታ  
ስማ ከሚችው ወይም በእስከተለን ከሚች  
ተግባር በቀረብ ጉዳይ ወይም በቀጥታ  
በአገል በተሰጠው ስልጣን እና ተግባር  
መመራት በጽሁፍ የሰጠው ወሰኑ ነው፡፡

## 102. Duties of Grievance Handling Committee

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) up to (c) of Article 94 of this Proclamation;
8. Other issues related to conditions of work.

## 103. Administrative Decision

1. “Administrative Decision” means a decision given in writing by the head of a government office in the case of matters referred to in this proclamation, for the recommendation of disciplinary or grievance committee or on other matters directly falling under his authority in accordance with the law;

፩. የዚህ አንቀጽ ጽዜስ አንቀጽ (፭) ይንጋጌ በተመሃገጻ የመንግስት መስራያ በቱ የበላይ የአዲስ ሥነ-ሥርዓት ስርዓት በቃል የሰጠው ወ-ሳን መጠናን ጉዳይ የሚመለከተው የመንግሥት ወራተኞች ወይም ተወካይ በተመሳሳይ ማስረጃ ወይም በቃሉ መሆኑ ክረጋግጣት እንደ አስተዳደር ወ-ሳን ይቀመራል፡

፪. የዚህ አንቀጽ ጽዜስ አንቀጽ (፭) እና (፭) ይንጋጌ እንደተመበቀ ሆኖ ቅትት የማግኘት መብትን ለማስተካከል ሰጠል በመንግሥት መሥራያ በት የተሰጠው አስተዳደርዋ ወ-ሳን በጽሑፍ ለመንግሥት ወራተኞችው እንዲሰጠው ወራተኞችው ወይም ተወካይ ለአስተዳደር ፍርድ በት አበቱታ ለያቀርብ ይችላል፡ የአስተዳደር ፍርድ በትም የቀረበለትን አበቱታ መርምሮ የመንግሥት መሥራያ በቱ የሰጠው አስተዳደርዋ ወ-ሳን እስ በአምስት የሥራ ቅጥት ወ-ሳጥ ለመተኞችው በእኔ እንዲደረሰው ተሶሃን መሰጠት ይችላል፡

### ክፍል አስራ ማስታ

#### የአስተዳደር ፍርድ በት

##### ፩-ስ ክፍል እንደ

##### የአስተዳደር ፍርድ በት እና የክፍት እስተዳደር

##### ት-ባኬ ስለማቋቋም

##### ፩፭ የአስተዳደር ፍርድ በት መቋቋም

፪. በመንግሥት መሥራያ በት የተሰጠ አስተዳደርዋ ወ-ሳንን በይግባኝ የሚመለከት የአስተዳደር ፍርድ በት (ከዚህ በኋላ “የአስተዳደር ፍርድ በት” እያተባለ የሚጠሩ) በዚህ አዋጅ ተቋቋሚል፡

2. Notwithstanding Sub-Article (1) of this Article, to guarantee the right to justice written administrative decision that provided by the head of a government office shall be taken by the civil servant. Otherwise, the civil servant or the representative may submit petition to the administrative court in order pass order. As a result, written administrative decision that provided by the head of a government office reach the civil servant or the representative.

3. Notwithstanding Sub-Article (1) and (2) of this Article, to guarantee the right to justice written administrative decision that provided by the head of a government office shall be taken by the civil servant. Otherwise, the civil servant or the representative may submit petition to the administrative court in order pass order. As a result, written administrative decision that provided by the head of a government office reach the civil servant or the representative.

### PART THIRTEEN

#### ADMINISTRATIVE COURT

##### SUB-PART ONE

##### ESTABLISHMENT OF ADMINISTRATIVE COURT AND JUDICIAL ADMINISTRATIVE COUNCIL

##### 104. Establishment of an Administrative Court

1. An administrative court (hereinafter referred to as "Administrative court") is established by this Proclamation which entertains and decides on appeals against government office administrative decisions submitted by civil servants;

፩. የአስተዳደር ፊርማ በት አደረጃቸው፡-

ሀ) የአስተዳደር ፊርማ በት ተጠሪ የኩ፡  
ለ) የአስተዳደር ፊርማ በት የኩ፡ እና  
ሐ) ለሥራው አስፈላጊ የሆኑ ለለም  
ማረታታቸው ይኖረዋል፡፡

፪. የአስተዳደር ፊርማ በት የሚቀርብለትን  
ይግባታት መርምጃው ወሰኑ የሚሰጠ  
ትልዎች ይኖሩታል፡

፫. እያንዲንደ ትልዎት አንድ ሰብሰብ እና ሁሉት  
የኩ፡ ይኖሩታል፡

፬. የቻሉው ሰብሰብ የኩ በተጠሪ ጊዜ ትልዎን  
የሚመሩ የኩ በተጠሪ የኩ ይሰጣል፡፡

**፭፻. የኩ አስተዳደር ጉባኤ**

፭. ለበርሃው ተጠሪ የሆኑ የኩ አስተዳደር  
ገባው ከዚህ በንግድ "ገባው" እያተባለ  
የሚጠሩ በዚህ አዋጅ ተቋቋሚል፡፡

፮. ጉባኤው የሚከተሉት አባላት ይኖሩታል፡-

ሀ) የበርሃው ወአድ. ----- ሰብሰብ፡  
ለ) የበርሃው የሰው ማስተካከል አመራር አርፍ  
ምክትል በር ወአድ. ----- አባል፡  
ሐ) የገባውው የሰው ማስተካከል በት ወአድ. -----  
----- ይሞላ የማይወጥ ብዕስ፡  
መ) የአስተዳደር ፊርማ በት ተጠሪ የኩ-----  
----- አባል፡  
ሙ) ከአስተዳደር ፊርማ በት የሚመከል የኩ -----  
----- አባል  
፯) የአዲስ አበባ ከተማ ምክር በት የሰላም፡  
የፍትሕ እና የመልካም አስተዳደር ቅጂ<sup>1</sup>  
ከማት ሰብሰብ. ----- አባል፡  
፱) ከአዲስ አበባ ከተማ ይግባኝ ሰነድ ፊርማ  
በት የሚመከል አንድ የኩ ----- አባል፡

2. The administrative court shall have the following organizational structure:

- Administrative court representative Judge;
- Administrative court judges;
- Other personnel necessary for the work.

3. The Administrative court shall have chambers which examine and decide on appeal cases;

4. Each chamber shall have presiding and two members of judges;

5. When the presiding judge of the trial is absent, the judge presiding over the trial shall be appointed by the representative judge.

**105. Judicial Administrative Council**

- A Judicial Administrative Council (herein after referred to as the "**Council**") is hereby established by this Proclamation;
- The Council shall have the following members:
  - Bureau Head ----- Chairman;
  - Bureau Deputy Head the Human Resources Management sector ---Member;
  - Head of the Council Office ----- Non-Voting Secretary;
  - Representative Judge of the City of Addis Ababa Appellate Court ----- Member;
  - Responsible Judge of the Administrative Court ----- Member;
  - Addis Ababa City Council Chair of the Standing Committee on Peace, Justice and Good Governance ----- Member;
  - Representative Judge of the City of Addis Ababa Appellate Court ----- Member;

ii) የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር  
የፍትሬ ቤት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

iv) የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የሥነ-  
ምግባርና የፌዴራል ከሚሰነድ ከሚሰነድ ---  
----- አባል::

v) የበርሃው ከፍተኛ የአገልግሎት በለመ.ቁ -----  
----- አባል::

vi. የተባለው ስብሰብ በሥራ ምክንያት  
በማይናገድ ቤት በመስጠት የሚመለው  
አንድ የተባለ አባል በንብረቶ ስብሰብነት  
ይመራል::

vii. የተባለው አባል የአዲስ አበባ  
በውክልና ማስተላለፍ እያታለም::

#### **፩፭. የተባለው ተግባርና የአዲስ አበባ**

ተባለው የሚከተሉት ተግባርና የአዲስ  
አበባ::

፩. የፍርድ ቤቱን ያቀኂ የጥልመሳና  
መረጃ ሂደት መርምጃ ያወጋችል::

፪. ለፍርድ ቤቱ ያቀኂ የጥልመሳና  
መረጃው የጥልመሳና የጥልመሳና  
አፈጻጸም ተማሪዎች መሰራርታ  
ያወጋችል:: የጥልመሳና መሰራት  
ይመራል::

፫. የአስተዳደር ተግባር ቤቱ ያቀኂ መረጃ  
የአገልግሎት አስተዳደር መረጃ  
አገልግሎት የጥልመሳና ለለም ሂሳብ  
ተከተለው መረጃው ቤቱ የጥልመሳና  
በፍርድ ቤቱ አዋጅ ለይ ተከተለው  
ማስተላለፍ እና በሚሰነድ  
አገልግሎት መረጃውን የረጋግጣል::

h) Head of Justice Bureau of the Addis  
Ababa City Government ----- Member;

i) Commissioner of the Ethics and Anti-  
Corruption Commission of the Addis  
Ababa City Government ----- Member;

j) The Bureau's Senior Lawyer---Member.

3. When the chairperson of the Council are  
absent due to work, one member of the  
Council represent by the chairperson shall  
act as the temporary chairperson;

4. Members of the Council cannot delegate  
their responsibilities.

#### **106. Duties and Responsibility of the Council**

The Council shall have the following duties and  
responsibility:

1. Examines and approves the administrative  
court's judge selection and recruitment  
process;

2. Determine performance appraisal  
evaluation criteria with respect to the  
judicial responsibility and decide the  
incentive providing system;

3. Assures customers are satisfied with the  
services they receive, that the  
administrative court's judicial operations  
and service delivery system are carried out  
in accordance with national law, and that  
customers understand how the court  
operates;

፩. በሥራ አፈጻጸምናው የሳው ወ-ጠና ያስመዘገበበትን የቅናት በርሃው በማረከራቸው መመራያ መመራት የማትጋሪያ ስልጣት እንዲያገኘ ይፈጸማል;

፪. የተባኑውን ድጋፍ የማረሰራልናቸው የአስተዳደር ቅርጫ በ-ትን ትግርኛ መርምሪ ወ-ሳኔ ይሰጣል;

፫. ከደረሰል፡ ከተማ አስተዳደር እና ከከላሉ አስተዳደር ቅርጫ በተ የጋ የሳው የአስራር ለምድ የሚለዋወጪበትን የግንኻት ሥርዓት ይዘረጋል;

፬. በፍርድ በ-ቱ በተጠረ የኩ እና በፊቻት ላይ የቀረበን የአስተዳደር ከስ ይመረምራል፡ ይመስናል;

፭. የተባኑው ልዩ ልዩ ከማትመች የማመናበትን የአመራር ሥርዓት ይዘረጋል፡ እና

፮. የፍርድ በ-ቱ ተጠረ የኩ እና የቅናት የማረቀርበትን ቅራታ ተመለከተ ወ-ሳኔ ይሰጣል፡;

## ፪፭. የተባኑው ስብሰብ ተግባርና የሚከተሉት

የተባኑው ስብሰብ የማከተሉት ተግባርና የሚከተሉት ይመስናል፡-

፩. ጉባኤውን በሰብሰብነት ይመራል፡

፪. ከተባኑው ድሳሰብ በ-ቱ የሚከተሉት ተግባርና በመመከከር አይንዳ አዘጋጅቶ ለተባኑው የቀርባል፡ እና

፫. በተባኑው የተመለመለ የአስተዳደር ቅርጫ በ-ቱ የቅናትን ይሰጣል፡፡

4. Decide incentive for the judges that perform outstanding jobs;

5. Investigate and decide the problem of administrative court faces;

6. Design and exchange platforms of communication ways shall be do the best practices conduct between the Administrative Court, the Regional and City Administrative Court;

7. The Council reviews and renders a decision on the disciplinary matter brought against the representative judge and judges;

8. Legislate the council and various committees rules and procedures;

9. The Council renders a decision on the grievance matter brought by the representative judge and judges.

## 107. Duties and Responsibilities of the Chairman of the Council

The Chairman of the Council shall have the following duties and responsibilities:

1. Preside over the meetings of the Council;
2. Prepare an agenda in consultation with the head of the Council secretarial office and presents it to the Council;
3. Appoint and present for approval of the council.

### **ቁጥር. የትብሎው ስብሰባ ሙሉ-መርመሪያ**

- ፩. የትብሎው ስብሰባ ወር እንደ ገዢ መደበኛ ስብሰባ የደረሰን እስከ እስከ ማመልከት ስብሰባ የሚመለከት ከተተና ምልጋት ገዢ ይመልል:
- ፪. የትብሎው እባላት ማለት ስብሰባ የሚመለከት ከተተና ምልጋት ገዢ ይመልል:
- ፫. የትብሎው እባላት ወጥን በደምዕስ በልማት ይመልናል: ሆኖም ደምዕስ እና ለዚሁ በእኔና የተከፈለ እንደሆነ ስብሰባው ወሰን ደምዕስ ይመልናል:
- ፬. የደረሰን ከስ የቀረበበት የትብሎው እባላ የሆነ ተጠሪ የኩል እና የኩል ተደርግ እስከሚያልቁ ያረጋ የትብሎው መቁሳል ስብሰባው ሆነ በተመደበበት ከሚች ስብሰባ ላይ በእባላት መቀመጥ እያችልም:
- ፭. የትብሎው እባላት በማስበበበበት ገዢ በበርሃው ተመደርግ እባላ ይከራልምዋል::

### **ቁጥር. የትብሎው እባላት ሙሉ-መርመሪያ ስለሚለቀበት ሆኑታ**

- ፩. በከናወ ይፈጸማልን ተቀጥተው ላጥና:
- ፪. በጠና ተግር ምክንያት ሙሉ-መርመሪያ ለመመራት ክልቻለ:
- ፫. ከተወከለበት የመንግሥት መሥራያ በት ሙሉ ሲለች:
- ፬. በጽዋታነት የትብሎው እባላት ለመለቀቁ ከእኔና ወር እስቀድሞ ከመለከተ ይመልል::

### **108. Meeting Procedure of the Council**

1. The Council shall hold a regular meeting once in a month; however, it may meet at any time where it is found necessary;
2. There shall be a quorum where two thirds (2/3) of the members of the Council are present;
3. Decisions of the Council shall be passed by a simple majority vote of the members present at a meeting; in case of a tie, the Chairperson shall have a casting vote;
4. Representative Judge and judges who is a member of the Council against whom disciplinary proceedings are instituted shall not sit in meetings of the Council or in committee meetings in which his case is concerned;
5. Members of the Council shall be paid an allowance for the time they meet, that determine by the Bureau.

### **109. Resignation of Members of the Council**

1. When becomes subject to rigorous disciplinary measures;
2. When becomes incapable to discharge his duties due to illness;
3. When resign from the institution where represented;
4. When applies for voluntary resignation from the Council one month in advance.

## **ቁጥር ፪. የንግድ የንግድ ደንብ**

- ፩. የንግድ የንግድ ደንብ ለመወጣት እንዲያስቀርብ የንግድ የንግድ አባላት የዚህ ገዢያዊ ቅጂ ከሚችውንን ለመቀመጥ ይችላል:
- ፪. የንግድ የንግድ አባላት የልማት ለለምት የዚህ ባለሙያዎች ከንግድ የንግድ አባላት በተጨማሪ በከሚችው ወሰኑ ለክተቱ ይችላል:
- ፫. ከሚችው በንግድ የንግድ ደንብ የዚህንን አገልግሎት የዚህ አመራር ለመቀጥት ተከተሉ መሰጠቱን በማረጋገጥ እና የአዲሪዎች ከፍተኛው ካለ በማስረጃ አጠርቶ መያዊ አስተያየትና የወሰኑ ማሳወሻ ለንግድ የቅርባል: በላይም ገዢያዊ የሚቀርቡ የአዲነት ካለ እና የቃቃት የሚያቀርቡትን ቅጂዎች ለመፈጸም በመያዝ ላይም ያማረጋል::

## **ቁጥር ፫. ስልጻዊ ደንብ**

- ፩. የንግድ ደንብ በት እንደ የገኘበት በት የሰነድ በደረሰ እና አስፈላጊ የሆነ ለሆነዎች ይሞኑታል:
- ፪. የንግድ የንግድ ደንብ በት የሰነድ የሆነ በበርሃው በወጣ መሥራር መመረት ይከናወል:
- ፫. የንግድ የንግድ ደንብ በት የሰነድ ተጠናናቱ ለንግድ የንግድ ስብሰብ ይሆናል: ይሞኑ የሚይሰጥ የንግድ የንግድ ስብሰብ ይሆናል::

## **ቁጥር ፬. የንግድ የንግድ ደንብ በት የሰነድ ተግባር እና ትክክል**

የንግድ የንግድ ደንብ በት የሰነድ የሚከተሉት ተግባርና ትክክል ይሞኑታል:-

## **110. Committees of the Council**

1. In order to effectively carry out its responsibilities, the Council shall organize ad-hoc and standing committees;
2. Legal professional not a member of a council become including on the Committee;
3. Upon instruction from the Council, the committee shall offer to the Council professional opinions and recommendations on matters pertaining to the legal and operational work of the court, adjudication services, and gaps of organizational structure, charges brought against judges and the grievances brought from judges.

## **111. Secretariat of the Council**

1. The Secretariat of the Council shall have a head of Secretariat, budget and necessary staff;
2. The Head of the Secretariat shall be appointed with criteria issued by the Bureau;
3. The Head of the Secretariat shall be accountable to the chairperson of the Council and the secretary of the meetings of the council without voting.

## **112. Duties and Responsibilities of the Head of the Secretariat**

The head of the secretariat shall have the following duties and responsibilities:

፩. የት-ባኬው ብርሃኑ በመሆኑ ያገለግል፣ የት-ባኬውንና የከሚቻውን ስብሰባ ቅልጋዊ እና ለለም ስነድችን በአግባብ እና የቻው ይጠበል፣ ቅልጋዊ በአባላቱ መራረማችውን ያረጋግጣል፣

፪. የክፍት የግል ማህደርን ያደረጋል፣ አስፈላጊ መረጃዎች በማህደርቸው መግባታቸውን ያከታተላል፣ ለማመልከታቸው አካላት ያቀርባል፣

፫. በኋርድ በታች ላይ የሚቀርብ አበቱታን ይቀበላል፣ በት-ባኬው ከተወከለ ከሚቻውን የር በጋራ በማጠራት ለት-ባኬው እንዲቀርብ ወይም እንዲረቀርብ ይመስናል፣ በት-ባኬው የተወሰኑውን ወ-ሳኔ ለማመልከታቸው አካላት እንዲደርሱትው ያደርጋል፣

፬. የት-ባኬው እና የከሚቻው አባላትን ከፍያ በየጊዜው ተከታታለው ያስፈልማል፣

፭. የቅት መያወችን እንዲያደርጉ የተለያየ ለሰጠናዎችን ያመታቸል፣ እና

፮. በት-ባኬው ስብሰባ የሚሰጠትን ለለም ተግባራት ያከናወጣል፡፡

### ንዑስ ከፍል ሆነት

#### የአስተዳደር ፍርድ ቤት የቅት መሰማም

፩፪. የአስተዳደር ፍርድ ቤት የቅት መሰማም የአስተዳደር ፍርድ ቤትን ተጠሪ የቅት፣ ስብሰባ የቅት እና የቅትን ለመሰማም የበር ምሳሌ አውቆድር እና መልምለ ለት-ባኬው እቅርቦ ያስወሰናል፡፡

1. The head of the secretariat serves as the secretary of the Council, organizes the minutes and other documents of Council and the committee meetings and ensures the minutes are signed by the members;
2. Organizes the personal file of the judges, monitors the entry of important information in the files and presents it to the relevant parties;
3. Receives petitions submitted against the court, examines together with the committees represented by the Council and decide whether submit to the Council or not;
4. Regularly monitors and follow up about execution of allowance payment of the members of the Council and the committee;
5. Facilitates various trainings to be provided for judges to develop their skills;
6. Performs other duties assigned by the chairman of the Council.

### SUB-PART TWO

#### JUDGES APPOINTMENT, RIGHT AND

#### DUTY

##### **113. Appointment of Judges**

The representative judge, presiding judges and judges of the administrative court shall be select based on competition by the Head of Bureau and present for approval of the Council.

Ք 76. Քհնտքք գլուխ ընդ այս ՄՊ լասնիքու

የመ.ቁ.ቁ. ቤትታዋቸ፡-

Հ. ՓՀԹ Ա. ՔՆԱՀ ՀԱՎ Ք ԴՄՍՀ  
ՄՂԱՀՔ ՓՀԹ ՔՄԴ Ք ԴՄՍՀ  
ՄՂԱՀՔ Ք ՀԱՎ ԴՄՍՀ  
Ա. ՄՂԱՀՔ Ք ՄՂԱՀՔ Ա. ՄՂԱՀՔ  
Ա. ՄՂԱՀՔ Ք ՄՂԱՀՔ Ա. ՄՂԱՀՔ

፩. የኩ ሆኖ ለመሥራት መ.ለ. ሰ.ቁደኛ  
 መሆኑን ማረጋገጥ፡ የሥነ-ምግባር  
 ሆኑውን የሚገልፅ ማስረጃ እና ወራትና  
 ክሮን ክማመራበት ተቁም የሥራ  
 መልቀቃያ ማቅረብ የሚችሉ፤

፩. የድጋጌው እና የመት እና በአዲ የሆኑ፡፡

፩. የወ-ቅና ካለው ከፍተኛ የት-ምህርት ተቁም  
በአገገ ተ-ምህርት በይንስ የመጀመሪያ  
ዶ.ማር ያለው፡

## Հ. ԽՊՆԴԻ ՀԵԴՐԱՀԱՅՎ ԲՄՌՆ::

## የኢ. ታሪክ መሬት መፈጸም

የኢትዮጵያ ቅርጫ በት የኩና ለራዎች  
ከመጀመሩ በፊት ቅሉ መሬት ይፈጸማል፡  
ቅሉ መሬት የበርሃው ተለወ ያስፈጸማል፡ የቅሉ  
መሆኑው ይዘት የጊዜነት ይሞላል፡-

እኔ ----- የእስተዳደር የርሃድ በት  
 ደንብ ሆኖ ለሰን ለሰንም አንድን ከለለው  
 ለተገኘለው ከማንኛውም ወገንተኛነት ነፃ  
 ሆኖ በእተካሂያ ፊልጋዬ  
 ይሞከሮ ለማስተካከል ለማስተካከል ለማስተካከል  
 እና በለለው አግባብነት ባለው  
 እና መመሪት የሚከተሉት እና  
 የአገልግሎት የሚከተሉት እና  
 የአገልግሎት የሚከተሉት እና

**114. Eligible Conditions for Appointment as a Judge**

1. Must show testimonial evidence of education or pass Law Education Exit Exam and obtain minimum pass mark of the institute;
2. Be willing to serve as a judge, show testimonial evidence of his conduct and, if he is an employee submit his resignation from the institution where he works;
3. Be not less than the age of 23 years;
4. Hold at least an LLB Degree from a recognized institution of higher learning;
5. Have two years of legal profession experience;
6. Be an Ethiopian National.

## 115. Oath of Fidelity

A judge takes an oath before taking office. The Head of Bureau shall administer the oath. The content of the oath shall be as follows:

"I----- being appointed as Administrative Court Judges, do swear that be free from any bias, I will administer justice and protect rule of law with absolute impartiality, independence and diligence only based on the constitution and Ethiopian laws I shall serve my country and the public ".

## ቁጥር. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓይነት የሥራ አመን

፩. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓይነት የሥራ አመንን በተመለከተ በዚህ አዋጅ አንቀጽ የቁጥር ዓይነት ከሥራ የሚሰናበት በኋላ የተደንገገው ተረጋግጧል፡፡

፪. በዚህ አዋጅ የልተስራና ከጠረቃ የር የተያያዘ የዳኝነት ጉዳይ በመንግሥት ለሆኑን ዓይነት የጠረቃ አካል የሚፈጸም ይሆናል፡፡

## ቁጥር. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓይነት የሥራ ስንብት

ማንኛውም የአስተዳደር ፍርድ በት ዓይነት የሚከተሉት ምክንያቶች ካልሆነ በስተቀር ከዳኝነት ለራው እናንም ወይም እያለናበትም፡-

፪. በመንግሥት ለሆኑን ዓይነት የጠረቃ አካል መመረት የጠረቃ መውጫዎች የደረሰው ስራ ይፈርድ፡፡

፫. ከዳኝነት ለራ ለመልቀቅ ወይም ለገዢ ተቋሙ ተቋሙ እና ለመረት መመረት የሚከተሉት ምክንያቶች እና ወጪ በተባለው ተረጋግጧል ከዳኝነት ለራ እንዲሰናበት በተባለው ስውስት፡፡

፬. በዚህ አዋጅ አንቀጽ የቁጥር ዓይነት የሚሰናበት በኋላ የተደንገገው እና የሚከተሉት ምክንያቶች እና ወጪ በተባለው ተረጋግጧል ከዳኝነት ለራውን በአግባቡ ለማከናወን የሚያስተካክለ ለመም ስራ የሚከተሉት እና በተባለው ለሆኑን እና ወጪው እና የሚሰናበት ስውስት፡፡ እና

፭. የዳኝነት ጥሩ ለገዢ ስራ እና በተባለው ተማሪው ከዳኝነት ለራ እና ወጪውን ስውስት፡፡

## 116. Tenure of Judges

- Article 117 of this Proclamation shall apply to the judge's termination of tenure;
- Relevant civil servants' pension laws shall be applicable for all pension related issues of judges which are not covered by this Proclamation.

## 117. Termination of Tenure

The tenure of any judge shall not be terminated except on the following grounds:

- When attains a retirement age according to the civil servants pension laws;
- When submit a request for resignation or transfer from judicial work by giving one month in advance written notice and a decision is made to end his tenure by the Bureau;
- Where manifests gross incompetence in accordance with the Provision of Article 133 of this Proclamation,, and this is ascertained by the Judicial Administration Council and a decision is made to end his tenure;
- Notwithstanding the Provision of sick leave in Article 63 of the Proclamation, when Serious illness which bars a judge from properly undertake his judicial service, this is ascertained by the Judicial Administration Council and a decision is made to end his tenure;
- Where committed a breach of discipline and ascertained by the Judicial Administration Council and a decision is made to remove.

## ፪፭. ፖስታ ፖርቲ አባላት እና ትሳታሪ ሆኖታ

- ፩. የአስተዳደር ፖርቲ በት ይች ሆኖ የማንኛውን የማንኛውም ጽልቻት ድርጅት አባላ: እንቅስቻለ እራማዊ ወይም ይጋል. ወይም የፖ.ስት ድርጅቶች ስብሰብ ላይ ትማታል. መሆን አይችልም:
- ፪. በዚህ እንቅጽ ገዢ እንቅጽ (፩) የተደነገገው እንደተመበዋ ሆኖ ይች በአገበበ ምርመራ የመምረጥ መብት አለው:
- ፫. ማንኛውም ይች ለራውን በመለቀቂ በአገበበ ምርመራ የመመረጥ መብት አለው::

## ፪፮. የቆኝነት ለራን በግልጽ: በገልልተኩነት እና በተጠቀናት ለለማከናወን

### በአስተዳደር ፖርቲ በት: የቆኝነት ለራ:-

- ፩. ፖርቲ: በይን: ትዕዛዝ እና ወጪዎች ከማንኛውም የፖ.ስት ድርጅም እመራር ወይም የመንግስት መስራው በት ይላል. መና እና ማልቂ ገበናት ነገ ሆኖ በአገኘ በፍራ ነገር ላይ በይ የተመመረጥ መሆን አለበት::
- ፪. በግልጽ ችሎት ማስታል አለበት: ሆኖም ለአገበበ ምርመራ ሰላም በዚህ ችሎት ለያዘገድ ይችል:
- ፫. ማኅችውንም ተከራካሪ ወገኖች ያለ አይልው በእነዚህ የማስተኞገድ ችሎኝነት አለበት::
- ፬. አገልግሎት አስተዋዎን ለተገልጻው ማህበረሰብ በተዘዋዋሪ ችሎት ወይም በእኩል ተከተሉ ለገንዘብ መልከት ተደርሱ ማድረግ አለበት: እና

## 118. Prohibition Against Political Party Membership and Participation

1. After appointee as Judges of the Administrative Court, shall not be a member of any political party or active participatory political movement or be a supporter of same or participate in political party meetings;
2. Without prejudice to Provisions under Sub-Article (1) of this Article, judges shall have the right to elect;
3. A judge who wishes to be public elect may do so provide, he resigned judicial post in advance of the election.

## 119. Conducting Judicial Services with Transparency, Impartiality and Accountability

Decision, order and ruling of the court shall be:

1. Free from any pressure and interference of any political party or leaders or head of government office, solely be based on the facts and the law and shall be free from any internal or external interference;
2. The judicial activities of the court shall be transparent and public, unless to keep public morality provided otherwise by law shall conduct judicial proceedings in a closed hearing;
3. The court shall have the duty to treat all parties with impartiality and equality;
4. The court shall make judicial services accessible to the customer through round chamber or serve the customer with the help of digital technology;

፩. አገልግሎት ለማግኘት የሚመጣ  
ማንኛውም ተገልጻው ከዚህም የሚገኘ  
አገልግሎት ያገኘል::

### 30-ስ ክፍል ስስት

#### የአስተዳደር ፍርድ በት ዓቃቃ ያመወነ ጥቃማ ጥቃም እና

##### የሥልጠና እና ለመስጠና

###### ፪፭. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓቃቃ ያመወነ

አዲቃቃ የሚከራለው ያመወነ ከሥራው  
ከበደትና ባህሪው : የከተማውን አስተዳደር  
የፋይናንስ አቅም በማግኘት እና  
ከሚመለከታቸው አስፈላጊ አካላት የር  
በመተባበር በርሃው አጥንቶ ለገባው  
ያቀርባል : በከበደ ሰውን ተግባራዊ  
ያደርጋል::

###### ፪፮፭. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓቃቃ ጥቃማ ጥቃም

ማቅረብ  
አዲቃቃ መኖሪያ በት አበል : የትራንስፖርት  
አበል : የሞበራል ሰላክ አበል : የአከምና  
አበል : የቀን ወጪ አበል : ለሥራ በንግድበት  
በታ አልጋ እና የጥቃማ ጥቃም ክፍያ  
ከሚመለከታቸው አስፈላጊ አካላት የር  
በመተባበር ጉባኤው አጥንቶ ይመስናል :  
በከንታዊ ሰንድቅ ተግባራዊ የደርጋል::

###### ፪፯፭. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓቃቃ ያረጋ ዕድገት

የአዲቃቃ ያረጋ ዕድገት ወይም የሙያ እድገት  
መስላል በዘመ አዋጅ ድንጋጌ መስረት  
በአስተዳደር ጉባኤ ይመስናል::

###### ፪፱፭. የአስተዳደር ፍርድ በት ዓቃቃ ሥልጠና

###### አስተማት

በዘመ አዋጅ አንቀጽ 19 እና 20 የተደንገገው  
እንደተመለቀ ሆኖ በፊት ሰራ ለየ  
ባህሪው ምክንያት የሚከተለውን የሥልጠና  
ሥርዓት በርሃው ተግባራዊ ማድረግ  
አለበት::

5. Any customer who comes to seek the judicial services of the court shall receive the services free of cost.

### SUB PART THREE

#### DETERMINATION OF JUDGE'S SALARY, BENEFIT AND TRAINING OPPORTUNITIES

##### 120. Salary Payment of Judges

Salary paid to judges are based on the weight and nature of the work, the consideration of the financial capacity of the city government, and cooperation with the relevant executive authorities, the Bureau studies and presents to the Council, which it implements when it is decided by Cabinet.

##### 121. Amendment of the Benefits of Judges

The Council shall study and decide in connection with the relevant executive bodies for the allowance of housing for judges, transport allowance, mobile phone allowance, medical allowance, day terms, and bed and benefit payment wherever they go to work; it shall apply when approved by the Mayor.

##### 122. Promotion of Judges

The administrative council shall decide the promotion or carrier structure of Judges shall be implemented in accordance the Provisions of this Proclamation.

##### 123. Training of Judges

Subject to the Provisions of Article 19 and 20 of this Proclamation, due to the special nature of judicial service, the Bureau shall implement the following training opportunities:

፩. የዳንነት ሥርዓት እንዲያሻሽል እና  
በቃቃቃውን ለማግበር በሁለት  
ዓመት በደንብ ለእንደ ገዢ የህል  
መለመና እንዲያገኙ ማረጋገጫ እና

፪. የአው የዳንነት አገልግሎት ለመስጠት  
እንዲችሉ በከተተኛ ትምህርት  
ተቋማት የትምህርት ዕድል  
እንዲያገኙ ለደረግ ይችላል::

**ቁጥር 9. የዓመት እረፍት ሲቋድ፣ ለለም መብት እና**

#### ግዢታውች

የአስተዳደር ፍርድ በት የቃቃቃ የዓመት  
እረፍት ሲቋድ፣ ለለም መብት እና  
ግዢታውች በልዩ ሆኖታ እስከልተደንገገ  
ድረሰ የዘመኑ እዋዴ አገባብነት ያላቸው  
ለለም ይንጋጌውች ተፈጥሮ ይሆናል::

#### 30. ክፍል አራት

**የአስተዳደር ፍርድ በት የዳንነት አገልግሎት**

**ቁጥር 9. የአስተዳደር ፍርድ በት ለመንግሥት አውራር**

፩. የአስተዳደር ፍርድ በ፩::

ሀ) የሚችልበትን ጉዳዮች የቃቃቃ  
የማየት፣ ት-ሰጠና እና ወ-ሳኔ  
የመስጠት፣ እና

ለ) የመንግሥት ለራተኞች ወይም  
ገዢያዊ ለራተኞች ወ-ሳኔ ተስተናል  
በለው በቋል መሟል እስደግኝ  
የሚያቀርብውን ይግባኝ ተቀብለው  
የማየት እና ወ-ሳኔ የመስጠት  
የዳንነት ለለማን ይኖረዋል::

፪. አስተዳደር ፍርድ በ፩: የሚሰጠው  
ት-ሰጠና ወ-ሳኔውን እንደ ማኅቃቃውም  
የፍትሬበበር ፍርድ በት ት-ሰጠና እና  
ው-ሳኔውን ይቀመራል::

1. Judges shall receive at least one training  
within two years in order to improve their  
judicial work, develop their skills and  
knowledge;

2. Judges shall be given opportunity to study  
in higher education institutions so that  
they can provide superior judicial  
services.

#### 124. Judges Annual Leave, Other Rights and Obligations

Judges annual leave, other rights and  
obligations shall be subject the Provisions of  
this Proclamation, unless exceptionally enacted  
in this Proclamation.

#### SUB PART FOUR

#### JUDICIARY SERVICE OF ADMINISTRATIVE COURT

#### 125. Powers and Procedures of the Administrative Court

1. The administrative court:

- Hear cases brought to it and render  
orders and decisions;
- Hear an appeal brought by 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.

**ቁጥር. በአስተዳደር የርድ በት ስለሚታየ ጉዳዮች**

የአስተዳደር የርድ በት: የሚከተሉትን  
ገዳዮች እና የመወሰን ለሰጠን  
ደምጽዋል፡-

- ፩) ከሚከተሉት ወር በተያያዘ በመንግሥት  
መራተኞች የሚቀርቡለትን ይግባኝች፡-
- ፪) ከዚህ ወጪ ከሥራ መታገቢ ወይም  
አገልግሎት መቆረጥ፣
- ፫) በዚህ አዋጅ እንቀጽ ፩ ዓ.ም እንቀጽ  
(፩) እና እንቀጽ ፩ ዓ.ም እንቀጽ  
(፪) ከተመለከተው በስተቀር በከናድ  
የፈጸጥልን ቅጠት መሳኔ የተሰጠባቸው  
ገዳዮች፡
- ፬) ከዚህ ወጪ የፊመወን ወይም ለሌሎች  
ከፍያዎች መያዝ ወይም መቆረጥ፣
- ፭) በሥራ ምክንያት ከፍረሰ ጉዳት የመነጨ  
መብት መጋድል፣
- ፮) በዚህ አዋጅ እንቀጽ ፩ ዓ.ም እንቀጽ (፩)  
ከተመለከተው በስተቀር በቅረቡ እና  
ከሚቻቸው ቅጠት መሳኔ የተሰጠባቸው  
ገዳዮች፣ እና
- ፯) የሥራ መልቀቁያ እና የአገልግሎት መሳረጃ  
ለማግኘት የቀረበ ጥያቄ፡፡

- ፩) ገዢያዊ መራተኞችን እና በማቋቋሚያ  
አጠቃላይ የመንግሰት መራተኞች የዚህን  
አዋጅ እነት፣ መርምዎች እና መመሪያዎች  
ዓላማዎችን በመከተል በፈጸጥው መመሪያ  
መራተኞችናቸውን እንዲያስተካድና  
የተፈቀደለቸው መሥራያ በቶት መሳተ  
ቁጥርዎች የሚሰሩ መራተኞች  
የሚያቀርቡቸውን ይግባኝችን ይከናል፡-

**126. Jurisdiction of the Administrative Court**

The administrative court 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) Except provided under Article 96 (5),  
97 (2) Provisions, appeals lodge on  
others matters of 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 97 (2)  
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;

፩. የአስተዳደር ፍርድ በቱ ይግባኝ የተባለበትን አስተዳደሪያዎች ወሰኑ ተመልከቶ የመንግሥት መሥራያ በቱ የሰጠውን ወሰኑ ወይም የእስተኛን ቅዱት እናናል ለመስልን የሚጠቀምበትን የአውራር መመራያ በርሃው ማውጣት አለበት፡

፪. በዚህ አዋጅ አንቀጽ (፩፩)፣ (፩፪) ከተመለከተው በስተቀር እና በዚህ አንቀጽ (፩፩) የተደንገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የአስተዳደር ፍርድ በቱ ይግባኝ የተባለበትን አስተዳደሪያዎች ወሰኑ ከመረመራ በኋላ ወሰኑውን ለማግኘት፡ ለመሽር ወይም ለማሽሻል ይችላል፡

፫. የአስተዳደር ፍርድ በቱ ወሰኑ በስጠ በአምስት የሥራ ቅዱት መሰጥ የውሳኔውን ግልባም ለይግባኝ በኋላ ወይም ለመልስ ስምም አንቀጽዎው ማድረግ አለበት፡

፬. የአስተዳደር ፍርድ በቱ በፌዴራል ነገር ከርክር የሚሰጠው ወሰኑ የመጨረሻ ይሆናል፡ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ በቱ ወሰኑ መሰረታዊ የአገር ለህተት አለበት በኋላ የሚከራከር ወገን የፌርድ በቱ ወሰኑ በደረሰው በቁ ቅን መሰጥ ይግባኝን ለአዲስ አበባ ከተማ ይግባኝ ስምም ፍርድ በቱ ማቅረብ ይችላል፡

#### ፪፪፪. የውሳኔ አፈጻጸም

፪. ማንኛውም የመንግስት መሰራያ በቱ የአስተዳደር ፍርድ በቱ የሰጠውን ወሰኑ በደረሰው በአሁር የሥራ ቅን መፈጸም አለበት፡

3. For the matters the administrative court that conclude to review decision of disciplinary case, procedural directive for mitigating penalty shall be issued by the Bureau;

4. Except provided under Article 96 , 97 Provisions and notwithstanding this Article Sub- Article (3) of this Proclamation provision, the administrative court may after hearing an appeal confirm, reverse or vary an administrative decision of the government office;

5. The administrative court shall give a copy of the decision within five days after rendering the decision to the appellant or the representative of government institution;

6. The decision of the administrative court on question of facts shall be final; provided, however, that any party who claims that the decision of the administrative court has error of law, may appeal to the Addis Ababa Appellate Court within 60 days up on receiving the decision of the administrative court.

#### 127. Execution of Decision

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

፩. በዚህ አዋጅ አንቀጽ የፋይ ጽውል  
አንቀጽ (፩) መመሪት የርድ በፋይ  
የሰጠው ወሳኔ አስከ ማ ቅን ደረሰ  
አላተራክመልኝም በማለት የውሳኔው  
ተጠቃሚ ሰያመለከት የአስተካደር  
የርድ በፋይ ወሳኔውን  
አንቀጽናክምለት ለአዲስ አበባ ከተማ  
የመጀመሪያ ደረጃ የርድ በፋይ  
ይመራለቸል፤

፩. የአስተዳደር ቅርጫ በተ: በዚህ አዋጅ  
አንቀጽ የ እና የ የተገለጋ የይግባኝ  
ቁልታ በፍርድ ሂደት ከማየቱ በፊት  
ባለንዳየቶች በፍቃድኝነት እንዲሰማው  
ጥርት: የፍርጬል

Է. ՔԱՍ ՀՅΦՔ ՅՕՆ ՀՅΦՔ (Է) ՔԴՀՅ  
ՃԻՊՅ ՔՅԱՐԱՅ ԹԿԴ ԴՅԲՅԴ  
ԺԿ ԳԱ ԵՎՐՅՈՒ:

Է. Քհնժքք ԳՀՀ Ա. Պ ՊԼԴՔՔԴԴԴ  
ՀԴՀԱՄՄԸ ՊԱՂՀ. ԱՄՀԵՔ. ԱՄՀԵՔ  
ՊԻՀՀԱՄ ՀԱՄՄԱՂՔԴԴ. ԱԱՀՄ

፩. አገልግሎት አስቀጥን የሚያሳይቷል  
ተጨማሪ አማራርያ ከርከር መቆቻ  
የአስተዳደር ቅርጫ በት መር  
አስማማኑትና የማስማማት ሂደቻቸው  
መርህኑ፣ የአስማማቸውን ሆነ የማስ  
እና የአመራር ሆኖት በመው መመራያ  
ማውጣት አለበት፡፡

2. Where the beneficiary of a decision pleaded that the decision of the administrative court given in accordance with Article 126 Sub Article (4) of this Proclamation if not executed within 30 days, the administrative court shall refer the case to the Addis Ababa City First Instance Court to enforce the execution of the decision;
3. The head of the government office who failed to execute the decision of the administrative court shall be liable for the damage sustained by the institution and the civil servant.

## 128. Court Annexed Mediation

1. The administrative court according Article 126 states shall be refer appeal case and parties to resolve their dispute through court annexed mediation;
2. The Provision of Sub-Article 1 of this Article shall not be applicable to cases of serious disciplinary offences;
3. The Bureau shall establish competent mediators which may support parties to reach an agreement and court annexed mediation activity;
4. For additional judiciary service delivery reforms, the Bureau shall issue directive related with alternative dispute resolution mechanisms, administrative court annexed mediation, principles, mediator's code of conduct and operational procedures

የጥ. መመሪያ ሲለማው-ጥት

የኢትዮጵያ ለደንበኛው ስለመግለጫው ነበት የሥራ  
ሁኔታ፣ የኢትዮጵያ መጠበቅ ስለመግለጫው ሥነ-  
ምግባር፣ የዲሞክሪት አገልግሎት አስተያየት  
የሥራ አፈጻጸም ወጪት አዋጅ፣ የዲሞክራ-  
ቂዱት እና የጀትልን ተኩተት ገዳየት እና  
ስለለሎች የአስተዳደር ቅርጫ በት ገዳየት  
በደዱዎች መመሪያ ያወጣል::

ክፍል አስተ አገት

የመንግስት የሰተኞች ሥር ወል ማቋረጥና

፭፻፱፭

የጥናት. በኋላ ፈቃድ የሥራ ወል ሲለማቋረጥ

፩. ማንኛውም የመንግሥት ወርተኛ  
በማንኛውም ገዢ የህለት ወር ቁድማያያ  
ማስጠናቁቸው በመስጠት ለመተካት  
በፈቻቸው ለለቻቸው ይችላል፡ ሆኖም መሰራያ  
በቱ ወርተኛውን በቀለለ ለተካው  
የመንኛላ ከዚን የህለት ወርን ገዢ  
ቀይበበቻቸው ለንብረቱን ለፈቻቸው ይችላል፡

፩. በዚህ እንቅጽ ንዑስ እንቅጽ (፩)  
የተመለከተውን የህልት ወር የቅድማኝ  
ማስጠናቁቻ ስይስጥ እንልግለፋን  
የቁረጋው የመንግሥት መረጃዎች ባደውን  
ባለመወጣቱ ለማድርሰው ጉዳት  
እንደተገበሩቱ በጥቃቱ በኋር እና  
በወንጀል ተግኝ መወረቻ ተጠቃቄ ይሆናል

**129. Communication Between Officials of the Bureau and the Judges**

All officials of the Bureau must give due respect and cooperation to administrative court judges, based on judiciary professional ethics and independence.

### **130. Issuance of Directive**

The Bureau shall issue directives relating to the manner of execution of judge duty and functions, the code of ethics they should observe judiciary service delivery, judiciary performance appraisal filling, judiciary grievance and disciplinary matters handling procedure, other administrative court issues and related matters.

## **PART FOURTEEN**

### **TERMINATION AND EXTENSION OF SERVICE**

## 131. Resignation

1. Any civil servant may, by giving a two 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 two 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;

ii. የመንግሥት ወራተኞች ለመራው እና እንደ  
አስፈላጊ በቀሳሉ ለመተካት የማይችል ሆኖ  
ልጋኝ ወደ ሂሳብ ከሚቀመጥበት መሰራም በት-  
ዕር በመሰማማት የመልቀችዎን ጥያቄ  
ወራተኞች ለመለከተበት ቅን ይምር ከከራት  
ውር ለማይበላጥ ገዢ ለረዘዣም ይችላል;

iii. የመንግሥት ወራተኞች ለመራው እና እንደ  
አስፈላጊ በቀሳሉ ለመተካት የማይችል ሆኖ  
ልጋኝ ወደ ሂሳብ ከሚቀመጥበት መሰራም በት-  
ዕር በዚህ እንቀጽ ጉዢ እንቀጽ (i)  
መሰረት መሰማማት የማይችል ከዚህ በዚህ  
እንቀጽ ጉዢ እንቀጽ (ii) አይ  
የተመለከተው ሆኖም ወር የመጠበቅ ወደውጭ  
ይኖረዋል::

#### **ቁጥር 11. በአመጣ ምክንያት አገልግሎት ስለማቻረጥ**

፩. ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች  
በዚህ እዋጅ እንቀጽ ቅጽ ጉዢ እንቀጽ  
(ii) ወይም (iii) በተመለከተው  
ገዢ ወሰጥ ወደ ሥራ ለመመለስ  
ከልቻለ በአመጣ ምክንያት  
አገልግሎት ይችላል::

፪. የዚህ እዋጅ እንቀጽ ቅጽ ጉዢ እንቀጽ  
(i) ድንጋጌ እንደተመለቀ ሆኖ  
በመራው ምክንያት ጉዳት የደረሰበት  
የመንግሥት ወራተኞች ለዘላቻው  
መሥራት አለመቻለ በአካምና ማስረጃ  
ሰረጋዊ አገልግሎት ይችላል::

፫. በዚህ እዋጅ እንቀጽ ቅጽ ጉዢ እንቀጽ  
(ii) ተሸ ሂደል (iii) መመረት  
በማይችልው ገዢ ወር ተሰማም  
ለመሥራት ሂቻቻ ያልሆነ  
የመንግሥት ወራተኞች አገልግሎት  
ይችላል::

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 four months counted from  
the date of application;

4. If it is impossible for a public employee to  
agree with a forward-employed office under  
Sub-Article (3) of this Article when it is  
deemed extremely necessary for the job and  
impossible to replace it easily, then the two  
months indicated in Sub-Article (1) of this  
Article will have a duty to wait.

#### **132. Termination Due to Illness**

1. Where a civil servant is unable to resume  
work within the time specified under  
Article 63 (2) or (4) of this Proclamation,  
he shall be deemed unfit for service and his  
service shall be terminated;

2. Without prejudice to the Provision of  
Article 81 (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;

3. If a civil servant does not agree on a  
transfer that could be affected in  
accordance with Article 48 Sub-Article 3  
(b) of this Proclamation, his service shall  
be terminated.

ቁጥር. በቻለሁ እና በቻ ማኅበ ምክንያት ከመራ  
የማስረጃዎች አመራር ሥርዓት ቅድም ተከተል::

፩. የመ.ከራ. ገዢው.ን የጠናቀቀ የመንግስት  
ውራተኛ በበቃት ዓመቱ: የመቃመራያ  
ልደሰት ወር በሥራ እኩ.እኩም ወጪቱ  
የቃለው. ማኅል ከታየበት ምክርና  
ተገበው. የአቶም ማኅልበት  
ሥልጣናወች ይሰጣዋል:

፩.      በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፭)  
የተደንገገው እንደተጠበቀ ሆኖ  
የመንግሥት ወርሱና በተመደበበት  
ሥራ ገይ የሥራ አፈጻጸም ወጪቱ  
በበቃት ዓመት ለሁለት ገዢ የሀል  
ከመከከለኛ ወጪት በታች ካገኘ  
በልቅድ አፈጻጸም የችለሁት ማኅበ  
ምኩንያት ከሥራ ይሰናበቸል፤

ይ. ማንኛውም የመንግሥት ዘርተኛ  
ከተመደበበት ለራ ወር በተያያዘ  
በበቻት ምዘናና ማረጋገጫ ሂደት  
በደረሰት ወር ለሁለት ገዢ ያህል  
ተመዘገቦ ከበቅተኛ ማለፊያ ወጪት  
በታች ከጥና በበቻት ማነስ ምክንያት  
ከመራ ይሰናበቻል:

በዚህ አንቀጽ ገዢ እና አንቀጽ (፳)፡ (፭)፡  
 እና (፪) መመረት የመንግሥት  
 መረተኞች ከሥራ ማስቀበት  
 የሚታረው አንቀጽ ዘዴ የሥራ  
 እ&፧፧ የዚህ ዓላማ እና በዚህ አዋጅ  
 አንቀጽ ይዘጋጀ ማረጋገጫ መብት  
 ተጠብቆ አገልግሎትን ስለማቅረጥ  
 የተደንገጋውን በመከተል ተፈጻሚ  
 ይፈጸማል፡፡

### **133. Termination on Grounds of Inefficiency, Incompetency and the Procedure to be Followed**

1. The civil servant who has completed his probation period due to inefficiency where the first six months of the fiscal year performance evaluation result indicate below satisfactory or inefficiency, he shall be given counseling and suitable capacity building training;
2. Subject to Sub-Article (1) of this Article, if the civil servant performance evaluation in the assigned job is twice below satisfactory, he shall be dismissed due to inefficiency;
3. The service of a civil servant may be terminated due to incompetency where his competency evaluation test result is below satisfactory for two consecutive evaluation periods;
4. According to Sub-Articles (1), (2) and (3) of this Article, the dismissal of the civil servant will be carried out or be followed with the procedure laid down under performance evaluation Article 44 and termination of service with the right to pension Article 142 of this Proclamation.

**ቁጥር. ከእቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ ማስናበት**

፩. የመ-ከራ ገብዕውን የጠናቀቀ  
የመንግሥት መሠታዊ ከእቅም በላይ  
በሆነ ምክንያት በሥራ ገብዕው ላይ  
ከላተገኘ ምክንያቱን በእኔና ወር ገብ  
ወሰጥ ለመሥራያ በቱ ማሳወቂ<sup>1</sup>  
አለበት፡

፪. በዚህ አንቀጽ ጊዜ አንቀጽ (፩)  
መመሪት ርፖርት የተደረገበት  
የመንግሥት መሥራያ በት የበላይ  
ቋልና ወይም ተወካይ መሠታዊው  
ከሥራ ገብዕው ላይ የተለየበት  
ምክንያት ከእቅም በላይ መሆኑን  
ከረጋግጧ የመንግሥት መሠታዊው  
ይዘት የነበረውን የሥራ መደብ  
ለሆነት ወር ክፍት እድርት መጠበቅ  
አለበት፡ ሆኖም የመንግሥት  
መሠታዊው በሆነት ወር ገብ ወሰጥ  
ወደ ሥራው ክላተመለሰ ከሥራ  
ማስናበት ይችላል፡

፫. በዚህ አንቀጽ ጊዜ አንቀጽ (፪)  
ፍንጻዬ በፌርማ የመንግስት  
መሠታዊው ክሆነት ወር በላይ በሥራ  
ለይ ያላተገኘው በእኔና ምክንያት  
ከሆነና ከተመረመረበት የወንጀል  
ደርሱት በኋላ ሰላመለቀቁ ማስረጃ  
ከቀረብ የመንግስት መስራያ በቱ ባለው  
ክፍት የሥራ መደብ ቅድም ሰላ  
ይከፈለው የነበረውን ድመወጊ እያገኘ  
ወደ ሥራ እንዲመለሰ ማደረግ  
አለበት፡

**134. 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;
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 three months; provided, however, that the service of a civil servant may be terminated if he is unable to resume work within the three months;
3. Notwithstanding Sub-Article (2) of this Article, if a civil servant who is absent from work due to detention for more than three months produces an evidence of his acquittal, the government institution shall reinstate him on any vacant position by maintaining his previous salary;

፩. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)  
ይንጂዚ አንድተጠበቀ ሆኖ የሙከራ  
በዚመን ያጠናቀቀ የሙንጻዥት  
መሸጥና ባልታዥወ ምክንያት  
ለተከታታይ ሰባት የሥራ ቅናት  
ከመደበኛ የሥራ በታወ ላይ ከተለያ  
በየሰባት ቅናት ለያንተ በተከታታይ  
ለሁለት ገዢ በማስታዥቁያ ተጠርቶ  
ለሙንጻዥት መሥራያ በተናገኘ ስጋጋጥ  
ካገድጋኝ ከሥራ ይሰናበታል

Է. ԱԱՍ ՀՅԴՔՅ ՅՈՒ ՀՅԴՔՅ (6)  
ԹԹԱՀԴ ԱՊԴԱՅՎՔՅ ՔԸ  
ՔԴՔՀՂԴԴ ՔՄԴԴՐՄԴԴ ՄՀԴԴ  
ԻԽԸ ԻՒԼՐՈՒԴ ՓԴ ԷՄԸ ՀՅԸ  
ՄԸ ԻՄՄԱՆԴ ՈՃԴ ՈՃ ՄՀՄՈ  
ԼՄՄԱԼԸ ԼՄԴԴՐՄԴ ՄՄԸԸ ՈՒԴ  
ՇՇԸԴ ԻՔՀԴ ՔՄՄԸԸԸ ՈՒԴ ՔՈՂԵ  
ՇԸԸ ՄՀԴԴՄ ԻԽԸ ՔՎՀՈՒԴ  
ԹԻԴԴԴ ՈՄՄԱՄԸ ՔՊՎՈՒԸ  
ՀՈՒԴԸ ՀԿՊԸ ՀՅԸ ՀՅԸ ՄՈՒԸ  
ՄԸ ՈՃ ՄՀՄՈ ՀՅԸ ՀՅԸ ՄՈՒԸ  
ՔԸԸԸԸ

ቸ. የዘህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩)  
በጥርጋም ከሥራ የተሰናበት መረጃ  
ከሥራ ከቀረበት ቅን ድምር በዋስት  
ወር ገዢ ወሰጥ ከሥራ የቀረበት  
ምኩንያት ከእቅም በላይ ለመሆኑ  
ለመሥራያ በቱ ላጋጥ ከደረገና በቁ<sup>፩</sup>  
ማስረጃ ከቀረበ በመሥራያ በቱ ወሰጥ  
ተመሳሳይ የሆነ ከፍት የሥራ መደብ  
ከተገኘ የመሥራያ በቱ የበላይ ታሳራ  
ወይም ተወካይ ሰራተኞች ወደ ሥራ  
ለመለስ ይችላል :

4. Without prejudice to the Provision of Sub-Article (1) of this Article, when a civil servant who has completed his probation is absent from his work for seven consecutive workings days due to unknown reasons, the government institution may terminate his service after calling him to report by two consecutive notices of seven 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;
6. Notwithstanding the Provision 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 three months from the date of his absence by producing sufficient evidence to prove that his absence was caused by force majeure;

፩. የመ.ከራ. ገብዕዚ. ያሳጠናቸው  
የመንግሥት ወራተኞች ባልታውዎች  
ምክንያት ላይ ቅናት በሥራ  
ገቢታው ላይ ከልተገኘ ያለተመማሪ  
ሥነ-ሥርዓት አገልግሎት ይችልማል::

#### ፪. የመራተኞች ቅናት

፪. ማንኛውንም የመንግሥት ወራተኞች::

- ሀ) የሥራ መቆብ ስራዎን  
ወይም ለማስተኞች መገኘ  
በአገልግሎት ስተላለፈ::
- ለ) መሥራያ በተ: ስ.ዘ.ሪ: እና  
ሐ) ትርፍ የሰው የጋል  
ስ.ሪ::

፫. በዘመኑ አዋጅ አንቀጽ የፋይ የዚህ አንቀጽ (፪)  
መመረት ለመደረሻ ከልተታለ ወይም  
የመንግሥት ወራተኞችው ነው ባለ የሥራ  
ደረሻ ላይ ለመመረት ሲችጋች ከልሁኑ  
ከሥራ ይችልማል::

፬. በዘመኑ አንቀጽ የፋይ አንቀጽ (፪) ተሸ  
ፊ.ሪ (ሐ) መመረት ቅናት የሚችሉበት  
የመንግሥት ወራተኞችው በመሥራያ በተ  
መስተ በተመሳሳይ የሥራ መቆብ ላይ ከለ  
ለለች የመንግሥት ወራተኞችች የጋል  
ስ.ወይም በሥራ ወጪ.ከና ባለው ትለው  
በቅናት መሆኑ ስራ.ግንተ ነው::

#### ፪. በጀትልን ምክንያት ከሥራ ማስጠበቅ

በዘመኑ አዋጅ አንቀጽ የፋይ የዚህ አንቀጽ  
(፪) ተሸፊ.ሪ (ሐ): (ቻ) እና (ቻ)  
መመረት በጀትልን ቅጣት የሥራ  
ስንበት የተወሰኑበትና በይግባኝ ወ-ሳው-  
ያልተሰረዘለት የመንግሥት ወራተኞች  
አገልግሎት ይችልማል::

7. The service of a civil servant who has not completed his probation shall be terminated without any additional formality where he is absent from work for 15 days due to unknown reasons.

#### 135. Reduction

1. Any civil servant shall be retrenched where:
  - a) His position is abolished;
  - b) The government office is closed; or
  - c) Redundancy of manpower is created; and
2. Where it is not possible to reassign him in accordance with Article 52(1) of this Proclamation or where he is reluctant to accept a position of a lower grade;
3. Reduction 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.

#### 136. Termination of Service on Disciplinary

##### Grounds

The service of a civil servant shall be terminated where a disciplinary penalty in accordance Sub-Article (1) (f) of Articles (94), (96) and (97) of this Proclamation is imposed on him and the penalty is not reversed.

**ቁጥር. በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቅረብ እና የተከፈለ የወራተታች መረጃ መዋሪ**

፩. ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች በዚህ አዋጅ አንቀጽ ድጋፍ መመረት አገልግሎቱ ክልተሸዘዣ በስተቀር በአካላ ከተወሰነው የመጠሪያ ዕድሜ ከደረሰበት የመጠሪያ ወር የመጠሪያ ቅን ድምር አገልግሎቱ እንዲችረጥ ይደረጋል;

፪. በዚህ አንቀጽ ጉዥ አንቀጽ (፩) መመረት በመረጃ ለማስፍጻት የመንግሥት ወራተኞች መረጃ መረጃ ክመወጥኩ ክስበት ወር በፈተት በጽሑፍ እንዲያውቃው ይደረጋል;

፫. ማንኛውም የመንግሥት መሥራያ በታ እና ወራተኞች ለመንግሰት ወራተታች ማህበራዊ ወስትና አስተዳደር በከፈልው የወራተታች መረጃ መቋላለ መዋሪው ገንዘብ ገዥ ለንሳ የማቻለውን የወራተታች መብት በርሃው በጥናት ለይቶ የወሰን ህሳብ ለማመለከተው የመንግሰት አካል በማቅረብ ወኩና እንዲሰጥ ይደረጋል::

**ቁጥር. በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቅረብ**

፩. ማንኛውም የመንግሥት ወራተኞች ከሞተበት ቅን ድምር አገልግሎቱ ይችረጣል;

፪. አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተችረጉ የመንግሥት ወራተኞች የሞተበት ወር መልኩ ድመወከት እንዲሁም በዚህ አዋጅ አንቀጽ ድጋፍ ጉዥ አንቀጽ (፩) መመረት ለልተወሰኝ የዓመት ዕረፍት ሲቋድ የማራዳም ክፍያ ለትክክል ጋዜጣው የትክክል ጋዜጣ ከለለው ለአጋዋ ወራተታች ይከፈላል;

**137. Retirement and the Payment Contribution Made for a Civil Servant Pension**

1. The service of a civil servant whose service is not extended beyond retirement age pursuant to Article 141 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 date beginning;
3. About a civil servant claim will be raised, on any government office and civil servant paid contribution pension for the Social Security Administration, the study will be conduct by the Bureau and present recommendation idea for the decision of concerned government organ.

**138. 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 61 (1) of this Proclamation for unused annual leaves shall be paid to his spouse or in the absence of spouse to his legal heirs;

፩. አገባብ ባለው የጠረቻ ስሜ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም የመንግሥት ለራተኞች በጣት ምክንያት አገልግሎቱ ለቃረጥ ለማራራብት መሥራያ በት በጽሁፍ ለሳውቃቸው የትክር የደኝነው ወይም በስሩ ይተካደሩ ለንበሩ በተሰበቻ የዋሳት ወር ድመወገት በእንደ ገዢ ይከፈልል፤ ሆኖም የትክር የደኝነውን ወይም በሥሩ የሚተካደሩ በተሰበቻን ስያስመዘግበ የሞት እንደሆነ ለልማት ክልው አካል ወይም ቅርቡ በት በሚሰጥ ማስረጃ መመሪት ክፍያው ይፈጸማል፤

፪. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) መመሪት የሚሰጥው ክፍያ ክግብርና የጠረቻ መዋሪው ነፃ ይሆናል፤ እንዲሁም በፊዕስ ለክፍል ወይም በማቋቃቸኝት ለያዘን አይቻልም፡፡

#### **ቁጥር. የአገልግሎት ምስክር መረቀት አመጣት**

፫. ለማንኛውም የመንግሥት ለራተኞች የሚሰጥ የሥራ ለምድ የምስክር መረቀት ለራተኞችው ስያስከፍውን የነበረውን የሥራ ዓይነት፤ የአገልግሎት አመጣና ስከፈለው የነበረውን ድመወገት የሚገልጻ መሆኑ አለበት፤

፬. የሥራውን ወል ግዢው ወይም በመንግሥት መሥራያ በት የሚፈልግበት ማናቃቃውም ዕዲ ያለበት የመንግሰት ለራተኞች በማንኛውም ምክንያት አገልግሎቱን ስያስቀርጥ የወል ግዢውን ስለመፈጸመ ወይም ካል ነፃ መሆኑን የሚገልጻ ማስረጃ ከማግኘቱ በፊት የሥራ ለምድ የምስክር መረቀት አይሰጠውም፤

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;

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.

#### **139. 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;

ይ. የዚህ አንቀጽ ፩፻-ሰ አንቀጽ (፩) በሥራ  
ገዢ እያለ የሥራ ለምድ የምስክር  
መረጃ-ት ለማጠረቅ የመንግስት  
ውራትና ተራጋግኝ እያሆንም::

#### **ቁጥር. አገልግሎት ስቂረት የሚፈልግም ክፍያ**

፩. የመ-ከራ ገዢውን ያጠናቀቀ የመንግሥት  
ውራትና በዚህ አዋጅ አንቀጽ የወጪ  
መወረት በቅኑስ ምክንያት ክኢራ  
ከተሰናበትና የሥራ ወል. በተቋረጠበት  
ስለት የጠረጋግጧ አበል የማይከራለው  
ከሆነ::

ሀ) ለመጀመሪያ እንደ ዓመት  
የዋስት ወር ድመወዝ::

ለ) ከእኔና ዓመት በላይ በተመማሪ  
ለአገልግሎት ለእያንዳንዱ ዓመት  
የወር ድመወዝ እንደ ሆኖታና  
እያንዳለ፡ ይከራለዋል፡ ሆኖም  
የማስጠው ክፍያ ከወራትናው  
የአሥራ ሆኖት ወር ድመወዝ  
መ-በለጥ የለበትም::

፪. የመ-ከራ ገዢውን ለመረዳና ከእኔና  
ዓመት በታች ለገልጻ የመንግስት  
ውራትና የሚፈልግሙ ክፍያ  
ከአገልግሎቱ የወር ተመማሪ ይሆናል::

#### **ቁጥር. አገልግሎትን ማረጋገጫ**

፫. የመንግሥት ወራትና የመወረያ  
ዕድሜው ከደረሰ በኋላ በእኔና ገዢ  
እስከ ሆኖት ዓመት በጠቀሰው  
ከአራት ዓመት ለማይበለጥ ገዢ  
አገልግሎቱን ማረጋገጫ ይችላል::

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

#### **140. Severance Pay**

1. Any civil servant who has been retrenched under Article 135 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.

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.

#### **141. Extension of Service**

1. The service of a civil servant may be extended beyond his retirement age for a period up to two years at a time and for a period not exceeding four years in total;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ እና አንቀጽ (፩)  
 መመረት የአንድን የመንግሥት  
 ዘመንና አገልግሎት ማረጋገጫ  
 የሚያጠቃለው፡፡

የማኅበ. የጠራቸ መብት ተጠብቆ አገልግሎትን

ሰለምቻረጥ

፩. በዚህ አዋጅ እንቀጽ ይችላል ገዢ ገዢ እንቀጽ  
(፩) ተራ ሂደል (ሀ)፣ (ለ) እና (ሐ)  
ይንጂን መመረት ነፃር የመንግሥት  
ወራተኞች ለራ ለይ ለመመሪያ  
የማያስቀች በቁ ምክንያት ያለ መሆኑ  
ከተረጋገጧ፣ በሥራ ለይ ባለው  
በመንግስት ወራተኞች ማህበራዊ  
ዋስትና አገ መመረት ጥራታ ለመውጣት  
እናመው ያልደረሰ ወራተኞች ከሆነ  
ይመራበት የነበረው የመንግስት መሰረያ  
በት ከፃር ይች ስህ (አሁራ ሆለት ስህ)  
ያሳኑ ሆኖ የሁለት ዓመት የተማራ  
ድመወከን በይት እንዲያገኘ በማድረግ  
ለመተኞች በአንድ ገዢ ተከፍልው  
ይሰናበቸል፣

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

## **142. Termination of Service with Pension**

**Rights Reserved**

1. According to the Provisions of Article 27 Sub-Article 1(a), (b) and (c) of this Proclamation, if it is confirmed that there is a sufficient reason for not assigning an existing civil servant to the job according to the Social Security Proclamation, if the employee is under the retirement age the government office where he works shall be paid not below 12000.00 (twelve thousand) Birr, two years net salary in one installment a sum no less than basic salary of the civil servant that found at recent time and the payment shall discharged by keeping in the government office budget;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) የድመዥን  
ከፍያ ተከፍልው እንዲሰናበት ያልተደረገ  
መራታዊ ሆኖ በመግለጫ እና ዓመት የገለጫ  
ከዚና የጠረታ መወጪ ያደጋጭው ለደርሰለ እና  
ዓመት ከሚቀረው ገዢ ይምር በሥራ ላይ  
በለው የመንግስት መራታዊ ማህበራዊ  
ዋስትና አዋጅ መወረት የጠረታ መብት  
ተከበረለት እንዲሰናበት ከጠየቀ ወይም  
ፈቃይቶ ከዚና ተገበዥ ማሳረጃዎች  
ለመንግስት መራታዊ ማህበራዊ ውስትና  
አስተዳደር ተሰራይለት የጠረታ መብት  
ከተከበረለት ወን ይምር እንዲሰናበት  
ይደረጋል :

፪. በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) የተደረገበው  
እንደተጠበቀ ሆኖ አገልግሎት ከ እና  
ዓመት ያለበት እና ያደጋጭው ከ የ ዓመት  
የጠረታ መብት ተከበረ  
እንዲሰናበት የመናኑ ማሳቢ ለከተማ  
አስተዳደር ክበኑ ወልኑ ይለከል የተሰጠ  
ውልኑ ክል በበርዱ ተረጋግጧ የጠረታ  
መብት ከተከበረለት ወን ይምር  
እንዲሰናበት ያለግል :

፫. የዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ እና  
(፪) መወረት የጠረታ መብታዊው  
ተከበረአቶው የሚሰናበቱ መራታዊው  
የደጋጭያዊው ይ ዓመት እስከምሳቶው  
ፈረሰ በሥራ ላይ በቅር የጊ በስንብቱ  
ውቅት ለከፈልቶው በንብረው ያመዥን ስሰኑ  
ለፈለግባዊው ይቻል የንብረውን  
የመራታዊው እና የመንግስት መሥራያ  
በቱ የጠረታ መወጪው ይርሱ በእስራ  
መስራያ በት እማካኝነት በቻት እንዲያገ  
በማድረግ ለመንግስት መራታዊው ማህበራዊ  
ዋስትና አስተዳደር እንዲከፈል ወይም  
እንዲተለፈ ያለግል :

2. If a civil servant serve at least for 25 years who has not been his termination of service made with payment of salary in accordance Sub-Article (1) of this Article, if he requests or agrees to be dismissed, according to the Civil Servants Social Security Proclamation provisions to be entitle from the time of 5 years before his retirement age the appropriate evidence of the civil servant shall be sent to the Social Security Administration and his retirement shall be decide from the date of the pension right allowed;
3. Subject to the Provision of Sub-Article 1 of this Article, if the service of a civil servant is not less than 25 years and the age is not less than 50 years, when the request of the government office and the civil servant interest to get pension right, the request shall be submit for the decision of the City Government, the Bureau supervise implementation of the same and the beneficiary retirement shall be decided from the date of the pension right allowed;
4. According to the Provisions of Sub-Articles (2) and (3) of this Article, the civil servant that separate from the service, the amount of pension contribution that could have been required from government office and the civil servant until reached the age of 60, the government office shall pay both amount of contribution to the Social Security Administration, with reserving the budget;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ ስለ አንቀጽ (፩) የንግድ  
መሰረት ለመራተኞች ተስፋ የመት  
እስከምናው ድረሰ የለው ገዢ  
በመንግስት መሥራያ በት የሰራ  
አገልግሎት እንደሰጠ ተቆጥሯል ተስቦ  
የጠረጋጭ አበል ክፍያ ያገኝል፡፡

፪. በበርው የበላይ ተሳፋ ወ-ኩና የሚሰጥበትና  
በጠረጋጭ መብት የመሰተኞች እማራይ  
የሚመለከታቸው ለራተኞች ተርጉር  
ለመለያት እንዳታል የሚያስፈልግ  
የራሱተኞችን መረጃ የመንግስት መሰራያ  
በቶታ በበርው በሚሰጠው እቅዱዎ  
መሰረት እናረዳታው መለከ አለባቸው፡፡

**ከፍል አስራ አምስት**

**የአዲትና እንስቴክሽን ምርመራ :**

**የአገልግሎት እቅዱትና አስማጥ**

**እና የሰጠው ስርዓት ስታንክርድ**

**ማስረጃዎች**

**፩፭፻. የአዲትና እና እንስቴክሽን ምርመራን**

**ማክርዎን**

በርው የአዲትና እና እንስቴክሽን  
ምርመራን በሚከተለው ሆኖታ በመንግስት  
መሥራያ በት ገዢ ያከናወናል፡-

፩. በርው በዓመታዊ የአዲትና እና  
እንስቴክሽን ሥራ እግባብነት  
ያለቸው እዋዱቸት፣ ይጠየቸት እና  
መመሪያዎች በአገልግሎት እግባብ ሥራ  
ገዢ መዋለን ያረጋግጣል፡፡

፪. በርው የአዲትና እና እንስቴክሽን  
ከተትልና ቁጥጥር ለማድረግ  
በመንግስት መሥራያ በት ገዢ የአካል  
ምልከት እና የሰነድ ምርመራ  
ያከናወናል፡ የአዲትና እና እንስቴክሽን  
ሥራን ለማከናወና የሚያስቀርብ በርው  
የመንግስት መሰራያ በቱ እነዚያ  
የመሰጠት ግዢ እስበት፡፡

5. In accordance this Article Sub Article (4) and in line with the payment made for social security the service of worker taken in to account as if it served and the civil servant pension shall be paid by taking the whole service up to 60 years old;

6. The civil servant evidence that sent for the Head of Bureau decision shall be organized in accordance with the direction given by the Bureau in order to identify the list of the civil servant concerned.

**PART FIFTEEN**  
**ENFORCEMENT OF AUDIT AND**  
**INSPECTION, SERVICE DELIVERY**  
**PROVISION AND CIVIL SERVICE**

**STANDARDS**

**143. Conducting Audit and Inspection**

The Bureau carry out audit and inspection work on government offices in the following manner:

1. The Bureau shall ensure the implementation of proclamation, regulations and directives in force through the annual audit and inspection work;
2. The Bureau conducts audit and inspection through physical observation and document examination of government offices; it is the responsibility of the government office to prepare and provide an office facility to conduct the audit and inspection work;

፩. በዚህ አንቀጽ ገዢ-ሰ አንቀጽ (፩) እና (፪)  
የተደንገገው አንድተመበቀ ሆኖ በርሃው-  
የአንስተኩሽን የኩኩትን መመሪት  
አድራሻ የመንግስት መሰረም በትን፡-  
ሀ) አጋዋ የአመራር ለመቀት በማክበር  
በማም ጥሩ አራተወጣም ላይ ያለ፡  
ለ) የተመሰን አመራር ቅድመት ወይም  
ከፍተት ያለበት፡ እና  
መ) መ-ለ. በመ-ለ. በአገት አግባብ  
የማያስፈልግም ወይም ለምርመራ  
አስተኛው፡ በማለት በአራት  
ይረዳም፡ ያለያል፡፡

፪. በርሃው የአዲት እና አንስተኩሽን  
ሥራ ስጋርት ለከተማው የአዲት  
በት፡ ለአዲት አበባ ከተማ ምክር በት  
ለማመለከተው ቅጂ ከማት፡  
ለፈይናንስ በርሃው እና ለዋናው አዲት  
በፊርማ ያቀርባል፡፡

#### ፪፭. የአገልግሎት አስተማን ስለማስፈልግም

፩. በመንግስት መሰረም በቶታ የአገልግሎት  
አስተማ አቅርቦት በርሃው ባወጣው ያረዳ  
ውይም ለታንካርድ-ችን ተከተሉ  
መፈወመ-ን ያከታተላል፡ በአዲት  
የረዳግማል፡

፪. በርሃው በዚህ አንቀጽ ገዢ-ሰ አንቀጽ (፩)  
መመሪት የተገኘ የቀጥጥር ወጪ-ቶታ  
ለማመለከተው መሰረም በት  
አንድአገልግሎት፡ በአንድርመሸሽን  
ከማረክኩሽን ተከተሉለኝ ወይም በሌላ  
መንግድ ይጠና የበረ መልስ ያስማል፡፡

3. Subject to the Provision of Sub-Articles (1) and (2) of this Article, the Bureau based on the inspection findings shall categorize the government office into four conditions:

- Excellent performance in complying with legal procedures;
- Minor omission /gap in certain procedure;
- High performance gaps, and
- Not fully enforce rules or difficult to investigate.

4. The Bureau shall report the audit and inspection finding in writing to the Mayor's Office, the Addis Ababa Council, the concerned Standing Committee, the Ministry of Finance and the Office of the Auditor General.

#### 144. Service Delivery Enforcement

- The Bureau shall ensure by audit and inspection the delivery of services is carried out in accordance with levels and standards;
- Pursuant to Sub-Article (1) of this Article, the Bureau shall provide prompt feedback about the finding obtained to the concerned government office through information communication technology or other means as appropriate

የኢትዮ. ብሔት እና ቁጥር

፩. የመንግስት መስራው በት የበላይ ታሳ. እና  
ሥራው. የማመለከተው. ውጤታቸ፡-

ለ) በዚህ እንቅጽ ንዑስ እንቅጽ (፫)  
 ተሸ ሂደል (ሀ) የተደረገው  
 ተሸምኑ የልተደረገን መሆኑ  
 ተሸጋግዥ ነርክር ጉዳይ ከማስረጃ  
 ወር ለበርሃው ለጠቅላላ ክወጥስል  
 እስተዳደርዋ ወሳኔ እቅርቦ ከዚ  
 ይሸህ (ሁለት ሸህ) እስከ ይሸህ  
 (እስር ሸህ) ያረሰ የገዢዎን  
 መቀመጥ የኩጂታዊ የቀመጥ፤

**145. Offense and Penalty**

1. The head of the government office and the concerned civil servant:
  - a) Subject to Article 143 Sub-Articles (1) and (2) and (3) (b) up to (d) of audit and inspection duty and article 144 Sub-Articles (1), (2) of this Proclamation service delivery enforcement, the government office must receive the report of audit and inspection findings, suggestion provided for improvement and report to the Bureau about schedule corrective action within 15 days report by copy for concerned supervisory bodies, by any means the government office corrective action shall be finalized not more than three months;
  - b) Shall report the offense committed with supporting evidence to the Bureau's General Council Administration for the failure to discharge their obligations as required in accordance with this Article 1 (a) of the Provision, those who breaches the Provision shall be punished with a fine of 2,000 up to 10,000 (two thousand up to ten thousand) Ethiopian birr.

፩. በዚህ አዋጅ አንቀጽ ይቻል የተደነገገውን  
የመንግሥት መሬታና የጠና ህኔታና  
የአመምሮ ሌላች የለ አግባብ ተፈጻሚ  
እንዲደረግ ህሰታና የምስክር ወረቀት  
ለመንግስት መሬታና የሰጠ የአከምና ተቋም  
ባለሙያ ወይም የሥራ ተሳፋ ከባር ይሽሯ  
(ሁለት ሌላ) እስከ ይሽሯ (እስር ሌላ) ይረዳ  
የገንዘብ መቀመጥ ይቀማል፡ የሚመለከተው  
የጠና ተቋም በሚቀርብበት ስጋርት መሰረት  
ቀጣቱን ያስፈልጊሚል፡፡

የሚከተሉት የደረሰ ወይም ስታንክርድ ስለማውጣት

፩. የይንሳዊ እና ከመን ተሳርሬ የሰው  
ቻይል ከመራር፡ የእግልግለት እስማተ  
እና የመንግስት መሥራያ በት-  
እደረጃቸት የሚያገለገል ደረጃ ወይም  
ስታንዲርድ የወጣል፡

፩. በዚህ እንቅጽ የዚህ እንቅጽ (፩)  
የተደናገኘው እንደተመበቀ ሆኖ በበርሃው  
የወጪ ደረጃ ወይም ስታኔናርድ በከተማ  
እስተዳደሩ እንዲተገበሩ ተገበዣ ደንብ  
እና ትብብር የእርጊዢ::

የኢትዮጵያ የትምህርት ማስረጃዎች ለበርሃው ሲለመሳካ

ማንኛውም መንግስት መሰረም በት ወይም  
የከፍተኛ ትምህርት ተቋም የመንግስት  
መረጥኛ ትምህርት ማስረጃን ትክክለኛነት  
ማረጋገጥ፡ የመረጃ ቅት በማደረጃት  
ማገኘት እና በአንቀጽ ወይም በቀጥታ  
እጅታለ ተከናለሸ ለበርወ የመሳከ  
ግድታ እብት፡፡

2. Notwithstanding Article 64 of this Proclamation if false testimonial evidence about the health condition and the sick leave granted to the civil servant, those health professional who provide the false evidence shall be punished with a fine of 2,000 up to 10,000 (two thousand up to ten thousand) Ethiopian birr, the concerned organization shall execute the penalty mentioned.

## **146. Authority to Issue Standards**

The Bureau in collaboration with the relevant government office:

1. Issue a civil service standard that shall be used to carry out and implement scientific and trans-disciplinary human resource management, service delivery and structural organization of government offices;
2. Notwithstanding Article 1 of this Provision support and cooperation be provided in order to standards issued by the Bureau be implemented in the regions and city administrations.

**147. Sending Educational Evidence to the Bureau**

Any government office or institution of higher education must verify the validity of the civil servant testimonial evidence of education, organize a database and send it to the Bureau through online or direct digital technology.

**የኢትዮ. የቀጥር: የደረሰ ሰራተኞች: የደመዱና ታማሪ እና ለገዢ ተቋሙ መሰረት**

፩. የአሰተኛ የትምህርት ወይም የሥራ  
ለምድ ማስረጃ በማቅረብ ወይም  
ሥልጣን በለው. ስው. ወይም ይህን  
አዋጅ ወይም አዋጅን ለማስፈጸም  
የወጣውን ይገብ እና መመሪያ ወይም  
ለላ ማናቶዎንም ከዚ በመተሳለፍ  
የተፈወመ ቁጥር፡ የደረጃ ዓይነት፡  
የደመዱን ይጠና ወይም ለላ ተቀም  
ያገኘ የመንግስት ወርተዋድ  
በአስተዳደር ዓይነት እና በወንጀል  
አጭ ተጠያቄ ይሆናል፡

፩. የዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩)  
አንድተጠበቀ ሆኖ ማጥቃቸውንም አግ  
በመተሳለና የተሸጠው ቁጥር፡ የደረሰ  
ዕድገት፡ የደመወገኑ ዓይማኑ ወይም ሌላ  
ጥቅም በመንግስት መሥራያ በት-  
የበሳይ የአራ ወይም በበርመ-  
በማጥቃቸውም ገዢ ይሰራባል፡

Ե. ՔՓԴԸ ՔԶՀՔ ծՔԴՒ ՔԶՄՄՈՒ  
ԹԲՄՂ ԹՅԹ ԱԴ ԹՓԹ ՔԴԱՀԱՌԴ  
ՔՄԴՂԱԴ ՄՃԴՔ ԱԶԱԴԱՆ ՀՇ  
ԱՄԴՔԸ ՄՄԹՎ ՀԴՔԴՄՈՎ ՄԴ  
ՔՄԱՀԱ ՀԿԹՔ ՀՈՒՒԹՈՒԾՈՒ ԴԱ  
ՔՀԸ ՔԴԻԸԼՈՒԴ ՔՄՄՈՒՆ ԱԼ  
ԹՓԹԴ ՀԴԶՄՄԸ ՄԹԶՀԿ ՀԱՌԴ  
ԹՓԹԴ ՀԴԶՄՄԸ ՄԹԶՀԿ ՀԱՌԴ

፩. ካዕም ወጪዎች ቁጥር፡ የደረሰ ደኝነት፡  
የደመዱን ወጪዎች ወይም ለላ ተቁጥሮ  
እንደሰጥ ሆነ በለ ወይም በከብድ  
ቁልታኝነት የራ.ቁድ የመንግስት  
መሥራም በት የሥራ ተሳፊ ወይም  
የከማቻ እባላ እግባብ ባለው  
የእልተለን፡ የወንጀል አካ እና  
የጥተካበራር አካ ድንጋጌ መሥራት  
ተጠቃቁ ይሆናል፡

## **148. 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 be liable under administrative discipline and criminal law;
2. Subject to Sub-Article 1 of this Article, employment, promotion, salary increase or any other benefit made in violation of any law shall be at any time nullified by the Head of the Government Office or the Bureau;
3. Without prejudice to his disciplinary and criminal liability, a civil servant whose appointment, promotion, salary increment or other benefits has been nullified may be requested to pay back the salary and other benefits he has received up to the date of the nullification;
4. 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;

፩. በዚህ አንቀጽ ጊዜ አንቀጽ (፭) መወረት የተጠቀሰው ተኩለ መፈጸመን የመንግስት መሠራያ በት የበኩለ የሚመለከት ወይም በርሃው ከደረሰበት ተኩለበት ለማረጋገጫ የሚያስቀርብ እና የሚያስቀርብ ወይም የከሚቻቸው እና በውጭና በፍትሬበበር ስሜ ተጠያቄ ለማረጋገጫ ለሰላምን ለለው የመንግሥት እኩል የተፈጸመውን ድርጉት በማስረጃ እስራግኝ ማቅረብ አለበት::

#### ክፍል አስራ ስፍት

#### ልዋ ለዋ ድንጋጌዎች

#### ፪፭. የተከለከለ ተግባራት

፩. ማንኛውም የመንግስት መስራያ በት የሚመለከት ወይም ወራታች ከስተች ማስረጃ ወይም የሥራ እራዳዎች ደንብ ሆነ በለው ወይም በተልተኞች ለማመለከተው እኩል ማቅረብ ወይም እንዲቀርብ ማደረግ የተከለከለ ነው::

፪. በዚህ አንቀጽ ጊዜ አንቀጽ (፭) የተጠቀሰውን ተግባር የፈጸመ የመንግስት መስራያ በት የሚመለከት ወይም ወራታች በከበደ ይሰጣል::

#### ፫፭. የሥራ ወከልና ስለመስጠት

በርሃው እስራትን ሆኖ ስያጋገዱ በዚህ አዋጅ የተሰጠውን ለሰላምና የሚመለከት ወይም መሠራያ በጥቃት በውጭና ማስተካከለና ይችላል::

5. Where the head of the government institution or the Bureau finds out that a fault specified under Sub-Article (4) 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.

### PART SIXTEEN

#### MISCELLANEOUS PROVISIONS

#### 149. Restricted Activities

1. It is restricted for any government office, government official or civil servant intentionally or negligently provide or cause to be provided false evidence or performance report to the relevant party;
2. A government official or civil servant who executes against Sub-Article (1) of this Article shall be liable by disciplinary actions.

#### 150. Delegation of Power

The Bureau may delegate its powers and duties under this Proclamation to government offices, where it deems it necessary.

**፩፭. የክፍት አፈጻጸም መቆጣጠር እና ማስፈጸም**

፩. በርዕው ይህን አዋጅ በክፍት  
መወረት የሚመጣትን ድንብች እና  
መመሪያዎች በትክክል በሥራ ላይ  
መዋጥውን የመቆጣጠር ለልማንና  
ቋልናት ይኖረዋል፡

፪. በርዕው በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፩)  
የተሰጠውን ለልማንና ቋልናት  
ተማሪዎች ለማድረግ በማናቸውም  
ነፃ፡-

ሀ) በመንግስት መሥራ በታች  
በመንግስት ወይም መንግስት  
እንዲለከለት በማዘዣ  
ማህደርችንና ለለም  
መረጃዎችን መመርመር፡ እና

ለ) ጉዳይ የሚመለከተውን የሥራ ቋልና  
ውይም ለለም የመንግስት  
ወራተታች በቋል ወይም  
በጽሁፍ እንዲያስረዳ መጠየቅ  
ይችላል፡፡

ጀ. በርዕው በዚህ አንቀጽ ገዢ አንቀጽ (፪)  
መወረት በማረዳርግው የሚመራ  
ውይም በላይ በማናቸውም መንግድ  
አገልግሎትን ወይም እናለው  
መፈጸመን ክፍረሰበት፡-

ሀ) ታክክል የልማን አመራር  
እንዲሰተተክል የማዘዣ፡

ለ) ጉዳይ ወጪ እስከያገኘ ይረዳ  
አፈጻጸመን የማግኘት፡

ሐ) ለጽሁፍ ተጠያቂ በዚህው የሥራ  
ቋልና ወይም የመንግሥት  
ወራተታች ላይ ተገበዣ  
እስተዳደርዎች እናምች  
እንዲመለድበት ማድረግ፡ እና

**151. Supervision on Implementation of the Proclamation**

1. The Bureau shall have the powers and duties to supervise the proper implementation of this Proclamation and Regulations and Directives issued hereunder;
2. The Bureau, in exercising its powers and duties under Sub-Article (1) of this Article, may at any time:
  - a) Examine files and other records by sending inspectors to government institution or by ordering them to submit such files and records; and
  - b) Require the concerned official or other civil servants to give oral or written explanation.
3. Where the Bureau, through its investigation under Sub-Article (2) of this Article or otherwise, discovers that the law is infringed or a discriminatory act is committed, it shall have the power:
  - 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

መ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ ይቻቻ የዚህ አንቀጽ (ii) ዓንጻን መመሪያ  
የመ&ግም ሥልጣን  
ይኖረዋል::

ቁ. በርሃው የተወሰኑ መንግሻት መመሪያ  
በቻቻን በመምረጥ የመንግሥት  
አገልግሎትና አስተዳደር ማሽኑያ ዓለማ  
ያተወቃን ተምክርቃቻ ለመ&ተኩ እና  
ጥርጉ&ሞቻን ለመተግበር ሰባል በቻ  
ይህን አዋጅ; በአዋጅ መመሪት የሚመው  
ይንበት እና መመሪያዎች ላይ  
ከተደንገነው በራሱ የተለየ እነዚያ  
በመከተል አካልና የለውጥ አስራር  
መ&ግምን በሥራ ላይ ለማዋልና  
ለመዘርጋት የመከራር ትግበር ለያደርግ  
ይቻቻል::

#### **ቁቻ. ደንብና መመሪያ የሚመጥት ሥልጣን**

፩. ይህን አዋጅ ለማስፈጸም አስራን, የህን  
ደንብናን የከተማው ክበት የወጣል::

፪. በርሃው ይህን አዋጅ እና በአዋጅ መመሪት  
የሚመውትን ደንብ ለማስፈጸም አስራን  
የህን መመሪያዎችን የወጣል::

#### **ቁቻ. የመ&ግም ድንጋጌዎች**

፪. የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግሻት  
መ&ተኩ አዋጅ ቁጥር ባንክ/ይ&ንግድ እንዲያስፈልጉ  
የተደረገ የአስፈላጊ አካላትን ሥልጣንና  
ተማሪር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር  
ጥ&/ይ&ንግድ በተቋቋሙ የአዲስ አበባ ከተማ  
አስተዳደር መንግሥት መመሪያ በቻቻ  
በሥራ ላይ የዋሌ የወራ&ተኩ አስተዳደር  
የክበት ደንብ በመ&ለ ሥልጣን  
ከተሰማሩበት የመ&ለ ምድር እንዲር ተስማማቸ  
ተመማማኝ ድመወገኘ እና ጥቅም ጥቅም  
እንዲያገኘ በፈ&ራ&ለ መንግሥት ወ&ኩ  
እስከሚሰጥበት ደረሰ ቅድመ በማስረበበት  
ስትኩ የአ&ሪ&ም መ&ግም መ&ሪ&ት  
ይቻቻል::

d) To act in accordance with Article 148 (4)  
of this Proclamation.

4. The Bureau may conduct pilot projects in selected government offices to implement and implement new reform systems, in a manner different from that provided for in this Proclamation, the rules and regulations issued pursuant to this Proclamation, solely for the purpose of testing experiences and implementing programs aimed at improving public service and administration

#### **152. Power to Issue Regulations and Directives**

1. The Cabinet may issue regulations necessary for the implementation of this Proclamation;

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

#### **153. Transitional Provisions**

1. The Addis Ababa City Government's Civil Servants Proclamation No. 56/2010, issued to determine the powers and duties of executive officers who have been prevented from being covered, is enacted by the established offices of the Government of Addis Ababa City Government under the Regulations of the Cabinet of Labor Administration, which continue in accordance with the regulations and performance system in which it is already in place until it is decided by the Federal Government that all employees have suitable, affordable salary and benefits in view of the category of occupations in which they are deployed;

፩. ቁጥር: ደረጃ ደደንት: ገዢውር: ድልድል  
እና የትምህርትና ለልጻና ተግባራት  
የበቃት ምዘናና ማረጋገጫዎች ለርሃት  
በአገር አቀፍ ደረጃ እስከሚዘረጋ  
በተጨማሪም የበቃት መመዘኛ እና  
መለከያዎችን ለራ ሌይ የሚያዎል  
የተቋሙ ለልጻና እና ተግባር የሚወስኝ  
የከበና ደንብ እስከሚወጣ ደረሰ ቁልም  
ስላ በሥራ ሌይ ያለ የከበና ደንቦች እና  
በበርዎ የወጪ መመሪያዎች  
ተፈጻሚነታዎች ይቀጥል:

፩፭፻፭. የተሻሩ አገኘ

Ե. ՏՀՅԱՆ ՀՈՊ ԻՒԹ ՀՈՒԹՅԱԾ  
Ք ՄՈԴԴԱՐԴ ՄՆԱԴՔԴ ՀՎՅ ՓՎԾ  
ՎԵՐԱՇ ՈՒՍ ՀՎՅ ՄՆԱՇԼ:

2. Employment, promotion, transfer, re-deployment, and education and training activities remain continue to be applying until a system of competency assessment and certification is established nationwide and also a cabinet regulation that determines the power and duty of the institution that puts the qualification and parameters in force, and the directives issued by the Bureau will continue to apply;
3. Cabinet regulations in force, which are the enforcement of the Addis Ababa Government Civil Servants Proclamation No. 56/2018, shall remain continue to apply until replace by other law until the directives issued by the Bureau are replaced by a Cabinet regulation that is enacted under the Provision of Article 152 of this Proclamation.

## **154. Repealed Laws**

1. All labour administration proclamations and cabinet regulations in force were repealed by this Proclamation by the government of Addis Ababa city government that were prevented from being covered by Public Servants Proclamation No. 56/2010 and Re-establishment of the Executive Organs of the Addis Ababa City Government Proclamation No. 84/2016.
2. The Addis Ababa City Government Civil Servants Proclamation No.56/2018 is hereby repealed by this Proclamation;

ይ. የዘመን አዋጅ ያንጻን የሚችልን  
ማንኛውም አዋጅ፣ ያንብ፣ መመሪያ;  
ትእዛዝ ወይም የተለመደ አመራርና  
ልምድ በዘመን አዋጅ ወሰጥ በተሽሏነ  
ትናየት እና ተፈጻሚነት  
አይኖርውም፡፡

የኩረ. አዋጅ የሚያጠቷ ገዢ

ይህ አዋጅ ከየከተት ስሸ ቀን ይሰጥና ዓይነ  
ቃምር የጋኘ ላይናል::

፳፻፲፻ የፌትሬ ትኩረት ተቋም ተቋም የፌትሬ ትኩረት ተቋም

ኢትዮጵያ አበበ

የኢትዮ ከበደ ከተማ ከንተባ

3. 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.

## 155. Effective Date

This Proclamation shall enter into force as of  
19<sup>th</sup> day of February, 2025.

**Done at Addis Ababa, this 19th day of  
February 2025.**

Adanech Abiebie Desa

## **Mayor of Addis Ababa City**