የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETTE

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

ሃያ ዘጠነኛ ዓመት ቁጥር ፴፯
አዲስ አበባ መስከረም ፫ ቀን ፪ሺ፲፮ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

29th Year No. 37
ADDIS ABABA 14th September, 2023

ማውጫ

ደንብ ቁጥር ፭፻፵/፪ሺ፲፮

የኢትዮጵያ የካፒታል ገበያ ባለሥልጣን ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ.....ገጽ ፲፬፺፰፬

Content

Regulation No. 540/2023

Administration of Employees of the Ethiopian Capital Market Authority Council of Ministers Regulation …….....Page 14948

ደንብ ቁጥር ፭፻፵/፪ሺ፲፮

የኢትዮጵያ የካፒታል ገበያ ባለሥልጣን የሠራተኞች አስተዳደር ለመወሰን የወጣ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ

የሚኒስትሮች ምክር ቤት በካፒታል ገበያ አዋጅ ቁጥር ፭፻፬፵፰/፪ሺ፲፫ አንቀጽ ፭፻፲ መሰረት ይህን ደንብ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

፩. አጭር ርዕስ

ይህ ደንብ "የኢትዮጵያ የካፒታል ገበያ ባለሥልጣን ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር ፭፻፵/፪ሺ፲፮" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

REGULATION NO.540/2023

COUNCIL OF MINISTERS REGULATION TO PROVIDE FOR THE ADMINISTRATION OF EMPLOYEES OF THE ETHIOPIAN CAPITAL MARKET AUTHORITY

The Council of Ministers issued this Regulation pursuant to Article 110 of the Capital Market Proclamation No.1248/2021.

PART ONE

GENERAL

1. Short Title

This Regulation may be cited as the "Administration of Employees of the Ethiopian Capital Market Authority Council of Ministers Regulation No.540/2023".

Geez Laws & Business
https://t.me/GeezLawsness
Corporate & Business Laws

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፪. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ ደንብ ውስጥ፡-

፩/ ‹‹አዋጅ›› ማለት የካፒታል ገበያ አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፪፻፵፰/፪ሺ፲፫ ነው፤

፪/ ‹‹አስተዳደራዊ ውሳኔ›› ማለት የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ወይም በበላይ አመራሩ የተወከለው ኃላፊ በቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ ተጣርተው በቀረቡ ጉዳዮች ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ መታየት በሚገባቸው ጉዳዮች ወይም በቀጥታ በዚህ ደንብ በተመለከቱ ጉዳዮች ላይ በጽሑፍ ወይም በቃል የሚሰጠው ውሳኔ ነው፤

፫/ ‹‹ባለሥልጣን›› ማለት በአዋጁ አንቀጽ ፫ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት የተቋቋመው የኢትዮጵያ የካፒታል ገበያ ባለሥልጣን ነው፤

፬/ ‹‹ቦርድ››ማለት በአዋጁ አንቀጽ ፯ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት የተሰየመ የኢትዮጵያ የካፒታል ገበያ ባለሥልጣን የዳይሬክተሮች ቦርድ ነው፤

፭/ ‹‹ቅርንጫፍ›› ማለት ባለሥልጣኑ ከዋናው መስሪያ ቤት ውጭ የከፈተው ማንኛውም ቅርንጫፍ ቢሮ ወይም ተጠሪ ጽሕፈት ቤት ነው፤

፮/ ‹‹ቅሬታ›› ማለት በዚህ ደንብ ወይም በባለሥልጣኑ መመሪያዎች አተረጓጎም ወይም አፈጻጸም ወይም በማንኛውም የአሰራር ጉድለት ምክንያት በአንድ ሠራተኛ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ ሠራተኞች የሚቀርብ አቤቱታ ነው፤

2. Definition

This Regulation, unless the context otherwise requires:

1/ "**Proclamation**" means the Capital Market Proclamation No. 1248/2021;

2/ "**Administrative Decision**" means a decision given by the top management or a management member designated by the top management, either orally or in writing, on a recommendation by disciplinary or grievance handling committee or directly with regard to disciplinary matters or on other matters stipulated in this Regulation;

3/ "**Authority**" means the Ethiopian Capital Market Authority established pursuant to Article 3 Sub-Article (1) of the Proclamation;

4/ "**Board**" means the Board of Directors of the Ethiopian Capital Market Authority appointed pursuant to Article 7 Sub-Article (1) of the Proclamation;

5/ "**Branch**" means any branch office or satellite office of the Authority opened outside of the head quarter;

6/ "**Complaint**" means grievances raised by one or more employees because of the interpretation or execution of this Regulation or Directives of the Authority or because of any other irregularities;

Geez Laws & Business
https://t.me/GeezLawsness
Corporate & Business Laws

፯/ ‹‹የሥራ ሁኔታ›› ማለት በባለሥልጣኑና በሠራተኛው መካከል ያለ ጠቅላላ የሥራ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ፈቃዶችን፣ የሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነትን፣ የሥራ ላይ ጉዳት ካሳን፣ሠራተኛ ከሥራ ማሰናበትን፣የሠራተኞች ቅነሳና ክፍያ፣ የዲሲፕሊን አፈጻጸም እና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓቶችን እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል፤

7/ “**Conditions of Work**” means the entire field of relations between the Authority and the employee and includes hours of work, salary, leave, health and safety, compensation to employment injury, dismissal, retrenchment and severance payment, disciplinary and grievance procedure and any other similar matters;

፰/ ‹‹የሥራ ውል›› ማለት ባለሥልጣኑ ከሠራተኛው ጋር የሚፈጽመው ውል ወይም ለሠራተኞች የሚጽፈው የቅጥር ወይም የምደባ ደብዳቤ ነው፤

8/ **Contract of Employment** means the employment agreement entered in to between the Authority and its employees or official employment or assignment letter issued by the Authority;

፱/ ‹‹የዲሲፕሊን እርምጃ›› ማለት ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ይህን ደንብ ወይም ባለሥልጣኑ ያወጣውን መመሪያ ወይም የሥነምግባር ደንብ በመተላለፍ ለሚያደርሰው ጥፋት የሚወሰድበት ቅጣት ነው፤

9/ “**Disciplinary Measure**” means a sanction to be taken against any employee who commits an offense in contravention of this Regulation or directives or code of conduct issued by the Authority;

፲/ ‹‹ሠራተኛ›› ማለት በባለሥልጣን መስርያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ነው፡፡ሆኖም የባለሥልጣኑን የበላይ አመራር አይጨምርም፤

10/ “**Employee**” means a person who has entered in to a permanent employment with the Authority. However, it shall not include the top management;

፲፩/‹‹የውስጥ አዋቂ መረጃ›› ማለት በአዋጁ አንቀጽ ፺፫ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተውን ትርጉም ይይዛል፤

11/ “**Inside Information**” means as defined under Article 93 Sub-Article (1) of the Proclamation;

፲፪/ ‹‹የሥራ መደብ›› ማለት በአንድ ሠራተኛ ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ የታቀዱ ተዛማጅነት ያላቸው ተግባሮች ስብስብ ነው፤

12/ “**Job Position**” means a set of current duties and responsibilities to be performed full time by an individual employee;

፲፫/ ‹‹ፈቃድ›› ማለት ለሠራተኛው የሚሰጡ ልዩ ልዩ የፈቃድ ዓይነቶችን የሚያጠቃልል እንደየአይነቱ ደመወዝ የሚከፈልበት ወይም የማይከፈልበት ነው፤

13/ “**Leave**” means various types of leave to be given to an employee with or without pay;

፲፬/ "**የሕክምና ማስረጃ**" ማለት ባለሥልጣኑ በደንበኝነት በያዛቸው የሕክምና ተቋማት የሚሰጥ ወይም በድንገተኛ ህመም ጊዜ ወይም ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት በሚኖርበት ጊዜ አግባብ ባለው ባለስልጣን ፈቃድ ከተሰጠው የግልም ሆነ የመንግስት የሕክምና ተቋም የሚሰጥ ወይም ከሀገር ውጭ የተገኘና ስለትክክለኛነቱ አግባብ ባለው ባለስልጣን የተረጋገጠ የምስክር ወረቀት ነው፤

14/ "**Medical Certificate**" means a certificate issued by a client medical institution of the Authority or in case of emergency or force majeure situations by any 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;

፲፭/ ‹‹ኃላፊ›› ማለት ዳይሬክተር፣ሥራ አስኪያጅ፣ቡድን መሪ፣ ኬዝ ቲም መሪ ወይም አስተባባሪ እንዲሁም ሌሎች ለወደፊት በተመሳሳይ መደብ ሊመደብ የሚችል የሥራ መሪ ማለት ነው፤

15/ "**Official**" means an employee heading the duties of office as a Director, Manager, Team Leader, Case Team Facilitator/Coordinator or a leader who may be assigned on similar position in the future;

፲፮/ ‹‹**የትርፍ ሰዓት ሥራ**›› ማለት ሠራተኛው ከመደበኛ የሥራ ሰዓት ውጪ በባለሥልጣኑ በሚሰጥ ግልጽ ትዕዛዝ የሚሰራው ሥራ ነው፤

16/ "**Overtime Work**" means work done by an employee outside of the normal working hours based on an order given by the Authority;

፲፯/ "**የአካል ጉዳተኛ**" ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአእምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ የኢኮኖሚያዊ፣ የማህበራዊ ወይም የባህላዊ መድሎ ሳቢያ በሥራ ሥምሪት የእኩል ዕድል ተጠቃሚ ያልሆነ ሰው ነው፤

17/ "**Person with Disability**" means an individual whose equal employment opportunity is reduced as a result of his physical, mental or sensory impairments in relation with social, economic and cultural discrimination;

፲፰/ ‹‹**የደረጃ እድገት**›› ማለት አንድ ሠራተኛ ካለበት የሥራ ደረጃ ወደ ከፍተኛ የሥራ ደረጃ መሸጋገር ነው፤

18/"**Promotion**" means the transfer of an employee to a higher level of job;

፲፱/ "**ድልድል**" ማለት አንድን የባለሥልጣኑን ሠራተኛ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ወይም ከፍ ባለ ደረጃና ደመወዝ ወይም በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ ደረጃ መድቦ ማሠራት ነው፤

19/ "**Redeployment**" means assigning an employee of Authority to a similar job position of an equal grade or to a higher position and grade or to a lower grade where he so agrees;

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፳፯/ ‹‹**ደመወዝ**›› ማለት አንድ ሠራተኛ በተሰጠው የስራ ኃላፊነት መሠረት ለሚያከናውናቸው ተግባራት የሚከፈለው መደበኛ ወርኃዊ ክፍያ ሲሆን ተያያዥ ክፍያዎችን አይጨምርም፤

27/ “**Salary**” means the regular monthly payment to which an employee is entitled in return for the performance of the work he performs under an employment relationship; provided however, that it may not include other related payments;

፳፰/ “**ጾታዊ ትንኮሳ**” ማለት በስራ ቦታ የሚፈጸም ሆኖ ከሌላው ወገን ፈቃድ ውጪ የሚቀርብ የወሲብ ጥያቄ ወይም ሌላ ወሲባዊ ተፈጥሮ ያለው የቃል ወይም የአካል ንክኪ ሲሆን የሚከተሉትን ያካትታል፡-

28/ “**Sexual Harassment**” means unwelcome sexual request or other verbal or physical conduct of a sexual nature and includes:

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

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

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

b) Following the victim or blocking the path of the victim in a manner of sexual nature,

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

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

፳፱/ ‹‹**ጊዜያዊ ሠራተኛ**›› ማለት በባለሥልጣኑ ውስጥ የዘላቂነት ባህሪ በሌለው ሥራ ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሠራና ከባለሥልጣኑ ጋር የሚኖረው ግንኙነት በሚፈራረመው የስራ ውል የሚመራ ሰው ነው፤ ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፡-

29/ “**Temporary Employee**” means a person who is employed by the Authority for a job which is not permanent in nature or where circumstances so require to perform, temporarily, the responsibilities of a permanent position; provided however, that it may not include:

ሀ) በቀን ሂሳብ እየተከፈላቸው የሚሠሩ የቀን ሠራተኞችን፣

a) Persons employed as daily laborers who are paid on daily basis,

ለ) በባለሥልጣኑ ውስጥ ለሙያ መልመጃ ወይም ለተግባር ሥልጠና የተመደቡ ተለማማጆችን፣

ሐ) ከባለሥልጣኑ ጋር በገቡት ውል ዋጋ እየተከፈላቸው በራሳቸው የንግድ ሥራ ወይም የሙያ ሐላፊነት የሚሰሩ ሥራ ተቋራጮችን፣

መ) ባላቸው ልዩ እውቀትና ችሎታ ምክንያት ከባለሥልጣኑ ጋር በሚገቡት ውል መሰረት ዋጋ እየተከፈላቸው በትርፍ ጊዜያቸው የሚሰሩ ባለሙያዎችን፤

፳፫/ ‹‹**የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር**›› ማለት የባለሥልጣኑ ዳይሬክተር ጀነራል እና ምክትል ዳይሬክተር ጀነራል ነው፤

፳፬/ ‹‹**ዝውውር**›› ማለት ከዋናው መስሪያ ቤት ወደ ቅርንጫፍ ፣ ከቅርንጫፍ ወደ ዋናው መስሪያ ቤት ወይም ከቅርንጫፍ ወደ ቅርንጫፍ ወይም ከማንኛውም የባለሥልጣኑ የሥራ ክፍል ወደ ሌላ የስራ ክፍል ወይም ከአንዱ የስራ መደብ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ወይም ከባለሥልጣኑ ወደ ሌላ የመንግስት ተቋም ወይም በግልባጩ የሚደረግ የሠራተኛ መዘዋወር ነው፤

፳፭/ በአዋጁ አንቀጽ ፪ የተጠቀሱት ትርጓሜ በሙሉ ለዚህ ደንብ ተፈጻሚ ይሆናሉ፤

፳፮/ ማንኛውም በወንድ ጾታ የተገለጸው የሴትንም ይጨምራል፡፡

፫. <u>የተፈፃሚነት ወሰን</u>

ይህ ደንብ በባለሥልጣኑ እና በሠራተኞች መካከል በሚደረግ ማናቸውም የሥራ ውል ግንኙነት ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

b) Persons who are assigned for internship or training,

c) Persons who enter into contracts with the Authority as independent contractors for considerations,

d) Persons who enter into a contract with the Authority due to their special skills and ability on part-time basis for consideration;

23/ "**Top Management Member**" means the Director General and the Deputy Director Generals of the Authority;

24/ **"Transfer"** means the transfer of an employee from the head quarter to a branch, from a branch to the head quarter or to another branch, from a work unit to another work unit, from a job position to another job position of the Authority, or from the Authority to another government organ and vice versa;

25/ The definitions provided under Article 2 of the Proclamation shall also apply to this Regulation;

26/ Any expression in the masculine gender includes the feminine.

3. <u>Scope of Application</u>

This Regulation shall be applicable on any employment contract between the Authority and its employees.

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

ክፍል ሁለት

ስለ ባለሥልጣኑ መዋቅር፣ ደመወዝ፣ አበል፣ ልዩ ልዩ ጥቅማ ጥቅሞችና ማበረታቻ

፬. ስለባለሥልጣኑ መዋቅር

ባለሥልጣኑ የተቋቋመበትን ዓላማ ስኬታማ ለማድረግ የሚያስፈልገውን መዋቅር ከሰው ኃይል ፍላጎቱ ጋር አጥንቶ ለቦርድ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም ተግባራዊ ያደርጋል፡፡

፭. ስለደመወዝ እርከን

፩/ ባለሥልጣኑ መነሻ ዶሞዝ እና በየጊዜው የሚደረጉ የኢኮኖሚ ለውጦችን ወይም ሌሎች ሁኔታዎችን እያገናዘበ የደመወዝ እርከን ማሻሻያ ጥናት እያካሄደ ለቦርድ ውሳኔ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም ተግባራዊ ያደርጋል፡፡

፪/ የደመወዝ እርከኑ ለእያንዳንዱ ደረጃ መነሻና መድረሻ ደመወዝ፣ በየጊዜው የሚደረገውን የደመወዝ ጭማሪ የሚያመለክቱ እርከኖች፣ እንዲሁም እኩል ኃላፊነት ያላቸው ሥራዎች ሁሉ እኩል መነሻ ደመወዝ የሚኖራቸው ስለመሆኑ ማሳየት አለበት፡፡

፫/ በዘርፉ የሰለጠነ የሰው ኀይል እጥረት ሲያጋጥም ባለሥልጣኑ በቦርድ እያጸደቀ ከተቀመጠው የደሞዝ እርከን በላይ ለመክፈል መስማማት ይችላል፡፡

፮. የደመወዝ ክፍያ

፩/ ባለሥልጣኑ በኢትዮጵያ አቆጣጠር በወሩ መጨረሻ ቀን ለሠራተኞች ወይም ለህጋዊ ወኪሎቻቸው የደመወዝ ክፍያ ይፈጽማል፡፡

PART TWO

ORGANIZATIONAL STRUCTURE, SALARY, ALLOWANCE, BENEFITS AND INCENTIVES

4. Organizational Structure of the Authority

The Authority shall undertake studies on its organizational structure and staffing plan that enable it to achieve its goals and implement the same upon approval by the Board.

5. Salary Scale

1/ The Authority shall undertake, and submit to the Board, base pay and studies for periodic revisions of the salary scale of the Authority based on economic changes or other relevant conditions and implement the same upon approval by the Board.

2/ The salary scale shall contain the base pay, the ceiling, the step increments of each grade and all positions of equal value shall have equal base salary.

3/ In case of lack of trained manpower, the Authority may negotiate and pay a higher salary scale upon approval by the Board.

6. Payment of Salary

1/ The Authority shall make payments of salary to the employees or to their legal representatives on the last day of each month pursuant to the Ethiopian Calendar.

፪/ የማንኛውንም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ደመወዝ፡-

ሀ) ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሑፍ ሲገልጽ፣

ለ) በፍርድ ቤት ትእዛዝ፣

ሐ) በሕግ በተደነገገው መሰረት፣ ካልሆነ በስተቀር ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪ ፊደል ተራ (ለ) ወይም (ሐ) መሠረት ከሠራተኛው ደመወዝ በየወሩ የሚቆረጠው ከደመወዙ አንድ ሦስተኛ መብለጥ የለበትም፡፡

2/ The salary of an employee may not be attached or deducted except in accordance with:

a) written consent of the employee,

b) court order, or

c) the provisions of the law;

3/ Monthly deductions from the salary of an employee to be made pursuant to Sub-Article 2 paragraph (b) or (c) of this Article shall not exceed one third of his salary.

፯. <u>የደመወዝ ጭማሪ</u>

በሠራተኞች የሥራ ውጤት ላይ በመመስረት በቦርዱ ሲፈቀድ አጥጋቢና ከዚያ በላይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት ላስመዘገቡ ሠራተኞች እንዳስፈላጊነቱ የደመወዝ ጭማሪ ሊደረግ ይችላል፡፡

7. <u>Increment of Salary</u>

Employees obtaining an efficiency evaluation of satisfactory or above may receive salary increments upon approval by the Board.

፰. <u>ልዩ ልዩ አበሎች</u>

ባለሥልጣኑ የተለያዩ የአበል አይነቶችን እንዲሁም አበል የሚከፈልባቸው ሁኔታዎች በቦርድ አጸድቆ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፡፡

8. <u>Allowances</u>

The Authority shall issue a directive to determine the types and conditions of payment of allowances and implement the same up on approval by the Board.

፱. <u>የህክምና አገልግሎት</u>

ባለሥልጣኑ የህክምና አገልግሎት አቅርቦት ለሠራተኛው ያመቻቻል፡፡ ዝርዝሩን በመመርያ በቦርድ አጸድቆ ያወጣል፡፡ ሲጸድቅ በሥራ ላይ ያውላል፡፡

9. <u>Medical Benefits</u>

The provision of medical service shall be effected in accordance with the Directives approved by the Board.

፲. <u>የመድን ዋስትና አገልግሎት ስለማግኘት</u>

ባለሥልጣኑ ለሠራተኛው በሥራ ላይ እያለ ለሚደርስበት አደጋ የመድን ዋስትና ይገባል፡፡

10. <u>Insurance Benefits</u>

The Authority shall insure its employees for accidents occurring during working hours.

፲፩. <u>ልዩ ልዩ ጥቅማ ጥቅሞች</u>

ባለሥልጣኑ ሠራተኞችን ለመያዝና ለማቆየት የሚያስችሉት የተለያዩ ጥቅማ ጥቅሞች በማጥናት በቦርዱ ሲጸድቅ ሥራ ላይ ያውላል፡፡

11. <u>Various Benefits</u>

With the purpose of retaining its employees, the Authority shall undertake studies on various benefits packages and implement the same upon approval by the Board.

፲፪. ሥልጠናና ትምህርት

ባለሥልጣኑ በሕግ የተሰጠውን ኃላፊነት በሚገባ እንዲወጣ ሠራተኛው በሀገር ውስጥና በውጭ ሀገር በቂ ሥልጠናና ትምህርት የሚያገኝበትን መንገድ ቀይሶ ተግባራዊ ሊያደርግ ይችላል፡፡

፲፫. የስራ ማበረታቻ ስለመስጠት

በአመታዊ የሥራ ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ላይ ተመስርቶ ባለሥልጣኑ በቦርድ ሲፈቀድለት ለሠራተኞች ልዩ ሽልማትን ጨምሮ የሥራ ማበረታቻና ቦነስ ሊሰጥ ይችላል፡፡

ክፍል ሦስት
የሰው ሀብት ዕቅድ፣ ስምሪት እና የስራ አፈጻጸም ምዘና

፲፬. የሰው ሀብት ዕቅድ

፩/ የሰው ሀብት ዕቅድ ዓላማ ባለሥልጣኑ በስትራቴጂካዊ ዕቅድ ላይ የተቀመጡትና ዓላማዎች ለማሳካት የሰው ሀብት ፍላጎት ለመተንበይ፣ የሚያስፈልገውን የሰው ሀብት በዓይነትና በብዛት ለማሟላት፣ ለማልማት፣ በአግባቡ ለመጠቀም የሚያግዙ እርምጃዎችን ለመውሰድና ውጤቱንም በየጊዜው እየገመገመ ማሻሻያ ለማድረግ ነው፡፡

፪/ ባለሥልጣኑ ስትራቴጂክ እቅዱን መሰረት በማድረግ የአጭር፣ የመካከለኛና የረጅም ጊዜ የሰው ኃይል እቅዱን አዘጋጅቶ በቦርዱ ሲፈቀድ ተግባራዊ ያደርጋል፡፡

12. Training and Education

The Authority may, with a view to fulfilling its mission, devise and implement ways and means of acquiring adequate local and overseas training and education for its employees.

13. Incentives

Based on performance planning and management system evaluation results, the Authority may, upon approval of the Board, give to employees' incentives including special award, bonus, on a yearly basis.

PART THREE
HUMAN RESOURCE PLANNING, DEPLOYMENT AND PERFORMANCE EVALUATION

14. Human Resource Planning

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

2/ The Authority shall, based on its strategic plans, undertake studies on its short, medium and long-range human resource planning and implement the same upon approval by the Board.

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፫/ በባለሥልጣኑ ክፍት የስራ መደቦችን በሠራተኛ ማስያዝ የሚቻለው የሰው ሀብት ዕቅድን መሰረት በማድረግ በደረጃ ዕድገት ወይም በቅጥር ወይም በዝውውር ወይም በድልድል ነው።

፬/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) በተመለከተ ባለሥልጣኑ ዝርዝር አፈጻጸሙን በመመሪያ ሊያወጣ ይችላል።

፭/ ክፍት የስራ መደቦችን በዚህ እንቀጽ፣ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሰረት በሚሞላበት ጊዜ በብሔረሰብ፣ በፆታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በአካል ጉዳት፣ በጤንነት ሁኔታ ወይም በሌላም ሁኔታ በስራ ፈላጊዎችም ሆነ በሠራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ የተከለከለ ነው።

፮/ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ ፭ የተመለከተው ቢኖርም ብዝሃነትን ለማስተናገድ ሲባል በተቋሙ ዝቅተኛ ውክና ላላቸው ብሄሮች ወይም የሀይማኖት ተከታዮች በቅጥር ጊዜ ቅድሚያ ሊሠጥ ይችላል።

3/ The Authority may fill any vacancy position through recruitment, promotion, transfer or redeployment in accordance with human resource plans.

4/ The Authority may issue directives for the implementation of Sub-Article (3) of this Article.

5/ Where the vacant position may be filled in accordance with Sub-Article (3) of this Article, there shall be no discrimination among applicants based on their ethnic origin, sex, religion, political outlook, disability, health condition or on any other ground.

6/ Notwithstanding Sub-Article (5) of this Article, in order to accommodate diversity, the institution may give priority to specific ethnic groups or religious followers during employment.

፲፭. <u>የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ሆኖ ለመቀጠር የማያስችሉ ሁኔታዎች</u>

15. <u>Ineligibility</u>

፩/ የሚከተሉት በባለሥልጣኑ ሰራተኛ ሆነው ሊቀጠሩ አይችሉም፦

ሀ) እድሜው ከ፲፰ ዓመት በታች የሆነ ሰው፣

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

1/ The following may not be eligible to be employed by the Authority:

a) A person under the age of 18 year,

b) any person who has been convicted by a court of competent jurisdiction for offences of corruption, breach of trust, theft, fraud or rape unless 5 years have lapsed from the date the penalty is served or is barred by limitation or remitted by pardon,

ሐ) የዚህ አንቀጽ ፊደል ተራ (ለ) እንደተጠበቀ ሆኖ በማንኛውም አሰሪ በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከስራ የተሰናበተ ሰው ከተሰናበተበት ጊዜ ጀምሮ ፭ ዓመት ከመሙላቱ በፊት፣

መ) የህዝብ አገልግሎት እንዳይሰጥ በጊዜያዊነት ወይም በቋሚነት በፍርድ ቤት የታገደ ሰው፣

ሠ) የብቃት ማረጋገጫ ማቅረብ የሚያስፈልግ ሲሆን እና ይሄን ማቅረብ የማይቻል ከሆነ፣

ረ) የሚያገኘውን ገቢ፣ ያለውን የሰነድ ሙዓለ-ንዋይ እና በራሱ በሚስቱና ለአካለመጠን ባልደረሰ ልጁ ባለቤትነት ስር ያለ ሀብት ይህ ደንብና ሌሎች መመርያዎች በሚያዙት መሰረት ለማሳወቅና ለማስመዝገብ ፈቃደኛ ያልሆነ፣

ሰ) ቀደም ሲል ይሰራበት ከነበረው መስርያ ቤት ያለ በቂ ምክንያት የመልቀቂያ ደብዳቤ ማቅረብ ያልቻለ፣

ሸ) በባለሥልጣኑ ተቀጥሮ ከሚሰራ ሠራተኛ ጋር የጋብቻ ወይም የመጀመርያ የዝምድና ደረጃ ያለው ሰው ሆኖ ይህንን ለባለሥልጣኑ በቅጥር ጊዜ ቀድሞ ማሳወቅ ያልፈለገ፤

፪/ ማንኛውም ተቀጣሪ በባለሥልጣኑ ተቀጥሮ ለማገልገል ብቁ ለመሆኑ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ፊደል ተራ (ለ) ከተጠቀሱት ወንጀሎች ነፃ መሆኑን የሚያረጋግጥ የፖሊስ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ አለበት፡፡

c) without prejudice to paragraph (b) of this Sub-Article, a person who has been dismissed by any employer on grounds of disciplinary misconduct, before the lapse of 5 years from the date of his dismissal,

d) a person who has been prohibited from public service temporarily or permanently by court decision,

e) a person having no certificate of competence where applicable,

f) a person who is not willing to disclose and register his income, securities and other assets under the ownership of himself and his family as prescribed by this Regulation and other relevant laws,

g) a person who is unable to bring clearance from a previous employer, where applicable,

h) a person who is related either by marriage or first-degree blood, to a current employee and not willing to disclose the same to the Authority during recruitment process;

2/ Any candidate shall submit a written testimony of police to prove that he has no record of crimes referred to in Sub-Article (1) paragraph (b) of this Article.

፲፮. <u>ማስታወቂያ ስለማውጣትና ስለቅጥር አፈጻጸም</u>

፩/ ባለሥልጣኑ ክፍት የስራ ቦታ ሲኖረው ማስታወቂያ በማውጣት አመልካቾች እንዲመዘገቡ መጋበዝ አለበት፡፡

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ባለሥልጣኑ በገበያ ላይ እጥረት ባለባቸው ሙያዎች በቦርድ ወይም በበላይ አመራር ጥቆማ ወይም ምርጫ የሠራተኞች ቅጥር መፈፀም ይችላል፡፡

፲፯. <u>የሙከራ ጊዜ</u>

፩/ ለስራ መደቡ የተመረጠው አመልካች በሥራ ውል መሰረት ሊመደብበት ለታቀደው ቦታ ተስማሚ መሆኑን ለመመዘን ባለሥልጣኑ ለሙከራ ጊዜ ሊቀጥር ይችላል፡፡

፪/ ለስራ መደቡ የተመረጠው አመልካች የስራ መደቡን መጠርያ፣ ደመወዙንና ሥራውን የሚጀምርበትን ቀን የሚገልጽ በባለሥልጣኑ ስልጣን ባለው ኃላፊ የተፈረመ የሙከራ ጊዜ የቅጥር ደብዳቤ በስራ መደቡ ከሚያከናውነው የሥራ ዝርዝር መግለጫ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፫/ የሙከራ ጊዜ ለ፷ የሥራ ቀን ይሆናል፡፡

፬/ በዚህ ደንብ በሌላ አኳኋን ካልተደነገገ በስተቀር፣ በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሌላ ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል፡፡

፭/ በሙከራ ጊዜው አጥጋቢ ወይም ከዚያ በላይ የሆነ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ያስመዘገበ ሠራተኛ ቋሚ መሆኑን የሚያረጋግጥ ደብዳቤ ከባለሥልጣኑ ይሰጠዋል፡፡

16. <u>Vacancy Announcement and Recruitment Procedures</u>

1/ The Authority shall advertise every vacant position to invite candidates to apply for the position.

2/Notwithstanding Sub-Article(1) of this Article, whenever there is shortage of professionals in the labor market, the Authority may use recommendation or choice by the Board or the top management to fill vacant positions.

17. <u>Probation Period</u>

1/ A selected candidate may be employed for a probation period for the purpose of testing his suitability to a position in which he is expected to be assigned.

2/ The selected candidate may be served with a letter of probation recruitment signed by authorized official of the Authority, stating the title and grade of his position, his salary, and date of commencement of his job together with job descriptions of his position.

3/ The period of probation shall be for 60 working days.

4/ Unless otherwise provided in this Regulation, an employee on probation shall have the same rights and obligations as that of an employee who has completed his probation period.

5/ Where the employee on probation has recorded satisfactory or above satisfactory performance result, a letter of permanent employment shall be issued by the Authority.

፮/ በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ለሥራው ብቁ አለመሆኑን እና የሥራ ውጤቱም ከአጥጋቢ በታች መሆኑ ሲረጋገጥ ወይም የባለሥልጣኑን ሕግና መመሪያ ጥሶ ሲገኝ ባለሥልጣኑ ያለማስጠንቀቂያ የሥራ ስንብት ክፍያ ለመክፈል ሳይገደድ የሥራ ውሉን ማቋረጥ አለበት፡፡

6/ Where the performance result of an employee on probation is below satisfactory, or breaches the laws of the Authority, the Authority shall terminate the contract of employment without notice and without being obliged to pay severance payment or compensation.

፯/ በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ያለ ማስጠንቀቂያ ስራውን ሊለቅ ይችላል፡፡

7/ An employee on probation may terminate his employment relationship without notice.

፰/ የመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ መሠረት በሙከራ ላይ ያለ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከሥራ በመጣ ሕመም ወይም ከሥራው ጋር በተያያዘ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ያልጨረሰውን የሙከራ ጊዜ ከሕመሙ ወይም ከጉዳቱ ከዳነበት ጊዜ አንስቶ እንዲጨርስ ሊደረግ ይችላል፡፡

8/ Where the employee on probation is absent from his work due to employment injury or occupational accident as defined by the Public Servants' Pension Proclamation, he may be allowed to complete the remaining probation period following the date of his recovery.

፱/ በሙከራ ላይ የሚገኝ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከ፲፭ ቀን በታች በሥራው ላይ ካልተገኘ በስራው ላይ የተገኘበት ጊዜ ብቻ ታስቦ የስራ አፈጻጸም ይሞላለታል፡፡

9/ Where the employee on probation period is absent due to force majeure for a period less than 15 days, the performance evaluation will cover only the period in which he was present at work.

፲/ በወሊድ ምክንያት ከአንድ ወር በላይ በመደበኛ ስራዋ ላይ ያልተገኘች በሙከራ ላይ ያለች ሠራተኛ የወሊድ ፍቃዷ እንደተጠናቀቀ ቀሪውን የሙከራ ጊዜ እንድትጨርስ ይደረጋል፡፡ ሆኖም በሥራ ላይ ያልተገኘችበት ጊዜ ከ ፲፭ ቀን በታች ከሆነ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤቷ በሥራ ላይ በቆየችበት ጊዜ ታስቦ ይሞላላታል፡፡

10/ Where an employee on probation is absent due to maternity leave, for a period of more than 15 days, 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 performance evaluation will cover only the period in which she was present at work.

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፲፰. ጊዜያዊ ሠራተኛ ስለመቅጠር

፩/ ባለሥልጣኑ ጊዜያዊ ሠራተኛ ሊቀጥር የሚችለው የዘላቂነት ባህሪ በሌለው ስራ ላይ ነው፡፡ ሆኖም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የስራ መደብ ላይ ጊዜያዊ ሰራተኛ መቅጠር ይችላል፡፡

፪/ ባለሥልጣኑ ጊዜያዊ ሠራተኞች አቀጣጠር፣ የሚኖራቸው መብቶችና ግዴታዎች እንዲሁም ስለሚጠበቅባቸው የሥራ ሁኔታዎች በተመለከተ መመሪያ ያወጣል፡፡

18. Temporary Employment

1/ The Authority may hire a temporary employee only for a job which is not of a permanent nature; provide, however, that it may, where circumstance so require, hire a temporary employee to a permanent job position.

2/ The appointment of temporary employees, their rights and obligations as well as the conditions of work applicable to them may be prescribed by Directive to be issued by the Authority.

፲፱. ሥራዎችን በውል ለሦስተኛ ወገን አሸጋግሮ ስለማሠራት

አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ እና የቦርዱን ፈቃድ ሲያገኝ ባለሥልጣኑ የተወሰኑ የሥራ መደቦችን ወይም ሥራዎችን ለግል ድርጅቶች ወይም ለሌሎች ተቋማት በውል በማሸጋገር እንዲሠሩ ማድረግ ይችላል፡፡

19. Outsourcing

Where necessary and upon obtaining the permission of the Board, the Authority may outsource certain positions or tasks.

፳. የደረጃ ዕድገት

፩/ የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ዓላማ ሥራው ብቃት ባለው ሠራተኛ እንዲከናወን ለማስቻል፣ የባለሥልጣኑን የሥራ ውጤት ለማሻሻል እና ሠራተኛውን ለማበረታታት ነው፡፡

፪/ ማንኛውም ሠራተኛ በከባድ ዲስፕሊን ተከስሶ የተቀጣ ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ጊዜ ጀምሮ አምስት አመት እስከሚያልፍ ድረስ ለደረጃ እድገት እንዲወዳደር ብቁ አይደለም፡፡

20. Promotion

1/ Promotion shall be given for the purpose of executing works by competent employees, enhancing the performance of the Authority and for motivating employees.

2/ An Employee will not be eligible for promotion where he is found liable for a grave disciplinary violation within five years of the date of promotion.

፳፩. <u>የውስጥ ዝውውር</u>

፩/ ባለሥልጣኑ ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በውስጥ ዝውውር መመርያ መሰረት አንድ ሠራተኛን በባለሥልጣኑ ውስጥ እኩል በሆነ የሥራ ደረጃና ደመወዝ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ወይም ከአንድ የሥራ ቅርንጫፍ ወደ ሌላ የሥራ ቅርንጫፍ በማዛወር ሊያሠራ ይችላል፡፡

፪/ በሚከተሉት ምክንያቶች ዝውውር ሊፈጸም ይችላል፡-

ሀ) በህመም ወይም በትምህርት ወይም ሥልጠና ወይም ተቀባይነት ባለው ሌላ ምክንያት ከሥራው የተለየን ሠራተኛ በጊዜያዊነት ለመተካት፣

ለ) በተፈጠረ ክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ እስኪቀጠር ድረስ ሥራው እንዳይበደል ሠራተኛን በጊዜያዊነት መድቦ ለማሰራት፣

ሐ) ሠራተኛው የበለጠ ውጤታማ ሊሆን በሚችልበት ቦታ መድቦ ለማሰራት፣

መ) ሠራተኛው ሲጠይቅና ጥያቄው ተቀባይነት ሲያገኝ፣

ሠ) የሠራተኛው ሥነ-ምግባር አጠራጣሪ ወይም በአገልግሎት አሰጣጡ ጉድለት ያለበት ሆኖ በተገኘ ጊዜ ሠራተኛውን ከቦታው ለማንሳት፣

21. <u>Internal Transfer</u>

1/ The Authority may, whenever necessary, based on an internal transfer directive, transfer an employee to another similar position of an equal grade and salary or to another branch of work within the Authority.

2/ Transfer may take place on the following grounds:

a) where the position becomes vacant for an employee on medical leave or training or education or any other admissible ground, the Authority may transfer another employee to this position temporarily,

b) where a new position is created and the Authority is convinced it has a negative impact unless filled forthwith, the Authority may transfer the employee to that position temporarily,

c) where the Authority is convinced that an employee will perform better in another position, the Authority may transfer that employee to another position,

d) where the employee requests the transfer and the request approved by the Authority,

e) where the employee ethical act is suspicious and the service rendered show deficiency,

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

ረ) በሠራተኛው ላይ የተጀመረ ከባድ የዲስፕሊን ክስ እስኪጣራና የመጨረሻ ውሳኔ እስኪያገኝ ድረስ ሠራተኛውን ከቦታው ለማንሳት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ፣

f) where the employee is under discipline investigation for grave violation and decision has not been reached,

ሰ) የአንድ ሠራተኛ የሥራ መደብ የተሠረዘ እንደሆነ፣

g) where the position of an employee is abolished.

ሸ) የሠራተኛ ዝውውርን አስፈላጊ የሚያደርግ ማንኛውም ሌላ ምክንያት ሲያጋጥም፤

h) in the event of any condition that necessitate transfer of the employee occur;

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም በባለሥልጣኑ ላይ የፋይናንስ፣ የመልካም ስም እና መሰል አደጋ እንዳይደርስ ለመከላከል ወይም አደጋው ያደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል ሲባል አንድን ሠራተኛ ደመወዙ ሳይቀነስ፣ ደረጃው ወይም የስራው ዓይነት ሳይጠበቅ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ በጊዜያዊነት አዛውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

3/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (1) of this Article, an employee may, without affecting his salary, be temporarily transferred to another position, for not more than a year, irrespective of the grade or type of functions where it is required to prevent the occurrence of financial loss, good will damage or other similar danger or to rectify the damages caused by such danger to the Authority.

፬/ የሙከራው ጊዜ ያጠናቀቀ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በጤና መታወክ ምክንያት በያዘው የሥራ መደብ ወይም ባለበት የሥራ ቦታ ላይ ሊሠራ አለመቻሉን በሐኪም ማስረጃ ሲረጋገጥ፡-

4/ Where it is proved by a medical certificate that an employee who has completed his probation period is unable to carry out the functions of his position or to reside in his place of work due to his health condition, he shall be transferred to another suitable position or place of work with:

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

a)The same grade where such vacant position is available; or

ለ) በተመሳሳይ ደረጃ ሊመደብ የሚችልበት ክፍት የሥራ መደብ ከሌለና ሠራተኛው ዝቅ ባለ ደረጃ ላይ ለመስራት ፈቃደኛ ከሆነ ደረጃው ተቀንሶ፣ ወደ ሚስማማው የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ሊዛወር ይችላል፡፡

b) a lower grade where a vacant position of the same grade is not available and he is willing to be transferred to a position of lower grade.

ሯ/ የአንድ ሠራተኛ የሥራ መደብ የተሠረዘ እንደሆነ በባለሥልጣኑ ውስጥ ተመሳሳይ ደረጃ ወደአለው የሥራ መደብ ይዛወራል፡፡

5/ Where the position of an employee is abolished, he shall be transferred to another position of an equal grade within the Authority.

፳፪. <u>በተጠባባቂነት ስለማሠራት</u>

22. <u>Acting Assignment</u>

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

1/ Where circumstances require an employee may be assigned to a higher position in an acting capacity for not more than one year.

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ትምህርት ወይም ስልጠና የሄደን የባለሥልጣኑን ሠራተኛ ለመተካት የትምህርቱ ወይም የሥልጠናው ጊዜ እስኪጠናቀቅ ድረስ የሥራ መደቡን ግልጽ በሆነ መስፈርት በተመረጠ ተጠባባቂ ሠራተኛ ማሰራት ይቻላል፡፡

2/ Notwithstanding the provision of Sub-Article (1) of this Article, an employee may, following transparent procedure, be assigned to a higher position in acting capacity to replace an employee who is on an education or training program that lasts for more than a year.

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

3/ Any employee assigned in an acting capacity shall be entitled to acting

፳፫. <u>ከሌላ መስርያ ቤት የሚደረግ ዝውውር</u>

23. <u>External Transfer</u>

፩/ ለስራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘውና ባለሥልጣኑ፣ ላኪው የመንግስት ተቋም እንዲሁም ሠራተኛው ሲስማማ አንድን ሠራተኛ እኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ከሌላ የመንግስት ተቋም ወይም ወደ ሌላ የመንግስት ተቋም አዘዋውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

1/ Whenever necessary, the Authority and the government organ as well as the employee agree, an employee may transfer to a similar position of equal grade and salary from another government organ or vice versa.

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተደነገገው መሠረት ከሌላ የመንግስት ተቋም ወደ ባለሥልጣኑ ተዘዋውሮ የመጣ ሠራተኛ ከመምጣቱ በፊት በያዘው የሥራ ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረውን ደመወዝና መብቶቹ አይቀነሱበትም፡፡

2/ An employee transferred pursuant to Sub-Article (1) of this Article shall not lose the salary and benefits acquired by virtue of his grade and service before the transfer.

ፚ፬. ስለትውስት ዝውውር

የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ወደ መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም ወደ ሌላ ድርጅት ሄዶ በትውስት እንዲሰራ እና የመንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም የሌላ ድርጅት ሠራተኛ ወደ ባለሥልጣኑ መጥቶ በትውስት እንዲሰራ የሚያደርግ አሠራር ባለሥልጣኑ መመሪያ አውጥቶ ሥራ ላይ ሊያውል ይችላል፡፡ የትውስት ዝውውሩ ክህሎትን ለመጨመር በጊዜያዊነት በባለሥልጣኑ በራሱ የሥራ ክፍሎች ውስጥ ለውስጥ ሊሰራ ወይም ከሌሎች በውጭ አገር ከሚገኙ ተመሳሳይ ድርጅቶች ጋር ሊደረግ ይችላል፡፡

24. Secondment

The Authority may issue and implement directive stipulating procedures under which an employee of the Authority may work in other governmental institutions or enterprises and an employee of another institution or enterprise may work for the Authority based on secondment. The secondment may also be conducted temporarily to enhance skill with in the Authority work units or with other similar foreign organizations located abroad.

ፚ፭. የውጭ አገር ዜጎች ቅጥር

ሥራው ከፍተኛ ልምድ እና ክህሎት በሚጠይቅ ጊዜ እና ይህንኑ በአገር ውስጥ ባለሙያ በእድገት፣ዝውውርና ቅጥር ለማግኘትና መሙላት በማይቻል ጊዜ ባለሥልጣኑ አግባብነት ባለው ህግ መሠረት በቦርዱ አጸድቆ የውጭ አገር ዜጋ በጊዜያዊነት ሊቀጥር ይችላል፡፡

25. Employment of Foreigners

The Authority, upon approval by the Board, and based on relevant laws may hire a foreign national on temporary bases, where it is proved that it is impossible to fill a vacant position that requires a high-level professional by an Ethiopian through promotion, transfer, or recruitment.

ፚ፮. ድልድል

፩/ ባለሥልጣኑ አዲስ አደረጃጀት አጥንቶ ተግባራዊ ሲያደርግ ሠራተኞቹን በማወዳደር ድልድሎ ማሠራት አለበት፤ ሆኖም በዚህ መሠረት የሚደለደል ሠራተኛ ቀደም ሲል ይዞት በነበረው ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኝ የነበረው ደመወዝ አይቀነስበትም፡፡

፪/ በድልድሉ ሊሸፈኑ ያልቻሉና ምደባ ያላገኙ ሠራተኞች በዚህ ደንብና በስራ ውሉ ላይ የተገለጹ መብቶቻቸው ተጠብቆ አገልግሎታቸው ይቋረጣል፡፡

26. Redeployment

1/ The Authority shall redeploy its employees on the basis of competition when it implements a new organizational structure; provided, however, that an employee redeployed pursuant to this Article shall be entitled to his previous salary acquired by virtue of his grade and service.

2/ The employ that lost his position and lay off due to redeployment will be terminated and compensated for that if applicable.

፫/ ባለሥልጣኑ ካልተስማማ በስተቀር በድልድል ከሌላ መስሪያ ቤት የሚመጣን ሠራተኛ እንዲቀበል አይገደድም፡፡

3/ The authority is not obliged to receive employees deployed from other institutions.

፳፯. <u>የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪና ሌላ ጥቅም መሰረዝ</u>

27. <u>Nullification of Employment, Promotion, Salary Increment and Other Benefits</u>

፩/ የሐሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ ማስረጃ በማቅረብ የተፈፀመ ቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም በባለሥልጣኑ በማናቸውም ጊዜ ይሰረዛል፡፡

1/ An employment or promotion or salary increment or other benefit based on false evidence of education or experience given by an employee, shall be declared null and void at any time.

፪/ በንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም የተሰረዘበት ሠራተኛ በዲስፕሊንና በወንጀል መጠየቁ እንደተጠበቀ ሆኖ የመሰረዙ እርምጃ እስከተወሰደበት ጊዜ ድረስ የተከፈለውን ደመወዝና ሌሎች ጥቅሞች እንዲመልስ ይገደዳል፡፡

2/ Without prejudice to his disciplinary and criminal liability, an employee, whose employment or promotion or salary increment or other benefit is declared null and void in accordance with Sub-Article (1) of this Article, shall pay back the salary and other benefits he has received before the date of nullification measure.

፳፰. <u>የሥራ ዕቅድ አፈፃፀም ምዘና</u>

28 .<u>Performance Evaluation</u>

፩/ ባለሥልጣኑ በሠራተኛ የሥራ ዕቅድ አፈፃፀምና ውጤት ላይ የተመሰረተ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ሥርዓት ይዘረጋል፡፡

1/ The Authority shall design a performance evaluation system based on employee performance plan.

፪/ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ዓላማ፡-

2/ The purpose of performance evaluation shall be to:

ሀ) ሠራተኞች ሥራቸውን በሚጠበቀው መጠን፣ የጥራት ደረጃ፣ ጊዜና ወጪ በተሟላ ሁኔታ እንዲያከናውኑ ለማድረግ፣

a) enable an employee to effectively discharge his duties in accordance with the expected volume, quality, time and cost,

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

ለ) ተከታታይ የስራ አፈፃፀም ምዘና በማካሄድ የሠራተኞች ጠንካራና ደካማ ጎኖች በመለየት ቀጣዩ የሥራ አፈፃፀማቸው እንዲሻሻል በማድረግ ውጤታማ እንዲሆኑ ለማብቃት፣

b) evaluate an employee on continuous basis and identify his strength and weakness with a view to improving his future performance,

ሐ) የሠራተኞችን የሥልጠናና የመሻሻል ፍላጎት በትክክል ለይቶ ለማወቅ፣

c) identify the training and improvement needs of the employee,

መ) በውጤት ላይ የተመሰረተ ማትጊያ ለመስጠት፣

d) provide incentives based on result,

ሠ) የሥራ አመራሩ በተጨባጭ መረጃ ላይ ተመስርቶ አስተዳደራዊ ውሳኔዎችን እንዲሰጥ ለማስቻል፣

e) enable the Authority to make its personnel administration decisions based on facts,

ረ) የቡድን ሥራን እና የጋራ ተነሳሽነትን ለማጎልበት፣

f) foster teamwork and commitment,

ሰ) በሠራተኞች መካከል በቡድን እና በተናጠል ጤናማ የውድድር መንፈስ ለመፈጠርና ተቋማዊ ውጤትን ለማበረታታት፣ ነው።

g) promote fair competition between employees individually and in groups and further encourage efficiency.

፳፱. <u>ውክልና</u>

29. <u>Delegation</u>

፩/ ማንኛውም የሥራ ኃላፊ ለተወሰነ ጊዜ በሥራ ጉዳይ፣ በህመም፣ በዓመት እረፍት፣በስልጠና ወይም ለሌላ ምክንያት ለጊዜው ከሥራ ገበታው ሲለይ በቅድምያ የቅርብ ኃላፊውን አሳውቆ የሥራ መደቡን በውክልና የሚመራለትን ሠራተኛ ይወክላል። ሆኖም ኃላፊው ከሥራ የሚለየው ከሦስት ወር በላይ ለሆነ ጊዜ ከሆነ ውክልናው በባለሥልጣኑ የበላይ አመራር የሚሰጥ ይሆናል።

1/ Any official who is absent temporarily from his work place for reason of work, sickness, annual leave, training etc. shall inform his supervisor and delegate an employee who acts on his behalf. Provided, however, that if the official will be off-duty for a period longer than three months, the delegation shall be made by the top management.

፪/ ውክልናው በደብዳቤ ሆኖ ጉዳዩ የሚመለከተው የመስርያ ቤቱ የሥራ ክፍል በግልባጭ እንዲያውቀው ይደረጋል።

2/ Delegation shall be made in writing and should be copied to the concerned Units of the Authority.

፫/ በውክልና የተመደበ ሠራተኛ ሌላ ሠራተኛ ሊወክል አይችልም። ሆኖም የተወከለው ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በሥራ ቦታ መገኘት ካልቻለ ውክልናው በባለሥልጣኑ የበላይ አመራር የሚሰጥ ይሆናል።

3/ A delegated employee cannot delegate another employee. Provided, however, that if the delegator do not return to work for force majeure, the delegation shall be made by the top management.

፬/ ተወካዩ በውክልና ጊዜው ለሚያከናውነው ማንኛውም ተግባርና ኃላፊነት ተጠያቂ ነው፡፡

፭/ የሚሰጠው ውክልና ወካዩ በመጣ ጊዜ በደብዳቤ መነሳት አለበት፡፡

4/ A delegatee is responsible and accountable for any activity conducted during the period of delegation.

5 / Delegation shall be revoked in writing upon the return of the delegator.

ክፍል አራት
የሥራ ሰዓትና ፍቃድ

PART FOUR
WORKING HOURS AND LEAVES

፴. የሥራ ሰዓት

የባለሥልጣኑ መደበኛ የሥራ ሰዓት እንደየሥራው ሁኔታ የሚወሰን ሆኖ በቀን ከ፰ ሰዓታት በሳምንት ከ፴፱ ሰዓታት የማይበልጥ ይሆናል፡፡

30. Regular Working Hours

Regular working hours of employees shall be determined on the basis of the conditions of work and may not exceed 8 hours a day and 39 hours a week. The details shall be determined in a directive to be issued by the Authority.

፴፩. የትርፍ ሰዓት ሥራ

፩/ ባለሥልጣኑ እንደ አስፈላጊነቱ በሠራተኛው ምርጫ ክፍያ የሚፈፅምበት ወይም የማካካሻ እረፍት የሚሰጥበት የትርፍ ሰዓት ሥራ ሊያሰራ ይችላል፡፡

፪/ የትርፍ ሰዓት ሥራ ስለሚፈቀዱባቸው ሁኔታዎች፣ ስለክፍያው መጠን፣ የትርፍ ሰዓት ስራ የሠራ ሠራተኛ ክፍያ የሚገኝባቸው ሁኔታዎች እንዲሁም የማካካሻ ዕረፍት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ባለሥልጣኑ በሚያወጣው መመሪያ መሰረት ይወሰናሉ፡፡

31. Overtime Work

1/ The Authority, by the preference of an employee, may give compensatory leave or overtime pay for overtime work done by an employee.

2/ Conditions for overtime work, overtime pay, amount of overtime pay and compensatory leave shall be determined by a directive to be issued by the Authority.

፴፪. የዓመት ፍቃድ

፩/ ለመጀመሪያ አንድ አመት አገልግሎት የሚሰጠው የዓመት ፍቃድ ቢያንስ ከ፳ የሥራ ቀን ማነስ የለበትም፡፡

፪/ ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ ዓመት አንድ የስራ ቀን እየታከለበት የዓመት እረፍት ፈቃድ ያገኛል፡፡ ሆኖም ለማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የሚሰጠው የዓመት ፍቃድ ከ፴ የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም፡፡

32. Annual Leave

1/ Annual leave to be granted for one year service may not be less than 20 working days.

2/ An employee having a service of more than a year shall be entitled to additional leave of one working day for every additional year of service; provided however that the duration of annual leave shall not exceed 30 working days.

፫/ ግብር የተከፈለበት እስከሆነ ድረስ በማንኛውም መስሪያ ቤት ቀደም ሲል ከ፮ ወር በላይ የተሰጠ አገልግሎት ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) አፈጻጸም የሚታሰብ ይሆናል፡፡

፬/ የዓመት እረፍት ፍቃድ የባለሥልጣኑን እቅድ መሠረት በማድረግና በተቻለ መጠን የሠራተኛውን ፍላጎት በማመዛዘን በሚዘጋጀውና ሠራተኛውም እንዲያውቀው በሚደረግ ፕሮግራም መሰረት በበጀት ዓመቱ ውስጥ ይሰጣል፡፡

፭/ ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የ፲፩ ወራት አገልግሎት ከመስጠቱ በፊት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት የለውም፡፡

፮/ የዓመት ፍቃድ ሊተላለፍ አይችልም፡፡ ሆኖም ባለሥልጣኑ በሥራ ጫና ምክንያት አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው የሠራተኛውን የዓመት ፈቃድ ከሁለት የበጀት ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ሊያስተላልፍ ይችላል፡፡ በዚህ መልኩ የተጠራቀመው የሠራተኛው ያልተጠቀመበት የዓመት እረፍት ፈቃድ በሦስተኛው በጀት ዓመት ለሠራተኛው መሰጠት አለበት፡፡

፯/ የዓመት ፈቃድ በገንዘብ አይለወጥም፤ ሆኖም የሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ እንዲለወጥ ይደረጋል፡፡

3/ Previous service rendered for more than six months in any institutions shall be considered for application of Sub-Article (2) of this Article as long as tax is paid.

4/ Annual leave shall be granted within the budget year in accordance with a leave made known to the employees and leave made and prepared on the basis of due consideration of the interest of the Authority and, as much as possible, the preference of each employee.

5/ Any newly appointed employee shall not be entitled to annual leave before serving for eleven months.

6/ Annual leave may not be postponed; provided. However, that the Authority may postpone an employee's annual leave for up to two years where it finds it necessary due to work loads. The accumulated leave shall be granted to the employee in the third budget year.

7/ Annual leave may not be paid in terms of money; provided however, that where the employment relationship of an employee is terminated, unused annual leave shall be given in terms of money.

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ድንጋጌ ቢኖርም ባለሥልጣኑ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) መሠረት የዓመት ፈቃዱ ለሚተላለፍበትና ፈቃዱ በግንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ለሚጠይቅ ሠራተኛ ከተላለፈው የዓመት ፈቃድ ውስጥ የመጀመሪያውን አንድ ዓመት ዕረፍት የሥራ ቀናቶች ብቻ በማሰብ በግንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

8/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (7) of this Article, an employee whose annual leave is postponed for two years in accordance with Sub-Article (6) of this Article may claim payment, and the Authority shall make the payment for the number of working days for the first year of the accumulated annual leave.

፬/ ሠራተኛው ፈቃዱን በሚወስድበት ጊዜ በእረፍት ላይ የሚቆይበትን ወር ደመወዙን በቅድሚያ ሊወሰድ ይችላል፡፡

9/ An employee shall be entitled to advance payment of his monthly salary at the time of taking his annual leave.

፭/ በዓመት ፈቃድ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የሚከፈለው ደመወዝ ሥራ ላይ ቢሆን ኖሮ ሊከፈለው ከሚገባው ጋር እኩል ይሆናል፡፡

10/ The salary an employee receives during his annual leave shall be equal to what he would receive if he had continued to work.

፮/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፭) እንደተጠበቀ ሆኖ፣ አንድ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ አስራ አንድ ወሩን ካጠናቀቀ በኋላ በተቀጠረበት በጀት ዓመት ለሰጠው አገልግሎት የዓመት እረፍት ፈቃዱ በአገልግሎቱ መጠን ተሰልቶ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

11/ Without prejudice to the provisions of Sub-Article (5) of this Article an employee after the completion of eleven months shall be granted annual leave based on the service rendered.

፯/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት የበጀት ዓመቱ ከመጠናቀቁ በፊት ፈቃድ ወስዶ አገልግሎቱን በገዛ ፈቃዱ ያቋረጠ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ አገልግሎት ያልሰጠበት ጊዜ ታስቦ በፈቃድ ላይ እያለ የተከፈለውን ደመወዝ እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

12/ An employee who resigns after taking his annual leave in accordance with Sub-Article /4/ 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.

፴፫. <u>በፈቃድ ላይ ያለ ሠራተኛን ስለመጥራት</u>

33. <u>Recalling of employee on Leave</u>

፩/ በፈቃድ ላይ ያለ ሠራተኛ ወደ ሥራ እንዲመለስ መጥራት የሚቻለው ቀደም ብሎ ሊታወቅ በማይችል ምክንያት ሠራተኛው በሥራ ላይ መገኘት ያለበት ሆኖ ሲገኝ ነው፡፡

1/ An employee on annual leave may be recalled only where unforeseen circumstances required his presence at his job duties.

፪/ ሠራተኛው ከፈቃድ ሲጠራ በጉዞው ያጠፋው ጊዜ ሳይቆጠር የቀረው የዓመት ፈቃድ በገንዘብ ተተምኖ ይከፈለዋል፡፡ ሆኖም ሠራተኛው ከፈለገ በሌላ ጊዜ ቀሪውን የአመት ፈቃድ እንዲወስድ ሊደረግ ይችላል፡፡

፫/ ሠራተኛው ከፈቃዱ በመጠራቱ ምክንያት ከሚሰራበት የባለሥልጣኑ ቢሮ ከሚገኝበት ከተማ ውጭ ከሆነ ቦታ ከተመለሰ የመንገኛና የውሎ አበል ወጭ በባለሥልጣኑ ይሸፈናል፣

፴፬. <u>የወሊድ ፈቃድ</u>

፩/ ነፍሰ ጡር የሆነች የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከእርግዝናዋ ጋር በተያያዘ፡-

ሀ) ምርመራ ለማድረግ ሐኪም በሚያዘው መሠረት ከደመወዝ ጋር ፈቃድ ይሰጣታል፣

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

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

፫/ ነፍሰ ጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት መውለጃዋ ሲደርስ የ፴ ተከታታይ ቀናት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ የ፺ ተከታታይ ቀናት በአጠቃላይ ፻፳ ተከታታይ ቀናት የወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል፡፡

2/ An employee who is recalled from leave shall be entitled to a payment covering the remainder of his leave excluding the time lost for the trip. The employee may opt to take the leave instead of the payment.

3/ The Authority shall cover the transport expenses and per-diem incurred by the employee who came from outside of Addis Ababa as a direct consequence of him being recalled.

34. <u>Maternity Leave</u>

1/ A pregnant woman employee 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 may not be considered as sick leave.

3/ A pregnant woman employee 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 of maternity leave after her confinement, in total 120 days of maternity leave with pay.

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

4/ If the pregnant woman employee delivered before the completion of the prenatal leave which is granted under Sub-Article (3) of this Article, the unused prenatal leave shall be granted after her confinement.

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

5/ If the pregnant woman employee 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.

፮/ ሠራተኛዋ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) የተወሰነውን የወሊድ ፈቃድ ከጨረሰች በኋላ ብትታመምና ተጨማሪ ፈቃድ የሚያስፈልጋት መሆኑ በህክምና ማስረጃ ከተረጋገጠ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፫ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተደነገገው መሠረት የሕመም ፈቃድ መውሰድ ትችላለች፡፡

6/ The pregnant woman employee shall be entitled to sick leave in accordance with Article 35(1) of this Regulation, if she becomes sick after completion of her maternity leave under Sub-Article (3) of this Article.

፯/ ማንኛዋም ስድስት ወር የሞላት ነፍሰጡር የሆነች የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከመውሰዷ በፊት ጽንሱ የተቋረጠባት ከሆነ እርግዝና ክትትል ላይ እንደነበረች የሚያሳይ የሐኪም ማስረጃ ሲገኝ ተጨማሪ የህክምና ማስረጃ መጠየቅ ሳያስፈልግ የ፷ ቀን የድህረ ወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

7/ Any pregnant woman employee 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 her pregnancy follow-up is confirmed by medical certificate.

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

8/ If a pregnant woman employee 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.

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

10/ ሠራተኛው የትዳር አጋሩ በምትወልድበት ጊዜ ቤተሰቡንና ባለቤቱን ለመንከባከብ ደመወዝ የሚከፈልበት ፲ የሥራ ቀን ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፴፭. <u>የህመም ፈቃድ</u>

፩/ ማንኛውም የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ የባለሥልጣኑ ሰራተኛ በህመም ምክንያት ሥራ መሥራት ያልቻለ እንደሆነ በሐኪም ማስረጃ መሠረት የህመም ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሙከራ ጊዜውን ላጠናቀቀ ሠራተኛ የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ በተከታታይ ወይም በተለያየ ጊዜ ቢወሰድም ሕመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው ፲፪ ወር ጊዜ ውስጥ ከ፭ ወር ወይም በ፬ ዓመት ውስጥ ከ፲፪ ወር አይበልጥም፡፡

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

፬/ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በህመም ምክንያት ከሥራ ሲቀር ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ካላጋጠመው በስተቀር በአንድ ቀን ውስጥ ለባለሥልጣኑ ማሳወቅ አለበት፡፡

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

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

35. <u>Sick Leave</u>

1/ Any employee shall be entitled to sick leave based on medical certificate where he is unable to work due to sickness.

2/ The duration of sick leave to be granted to an employee, 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/ Where an employee is absent from work on grounds of sickness, he shall notify the Authority within one day unless prevented by force majeure.

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፫/ የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ሠራተኛ የህክምና ማስረጃ የሚቀርብበት እስከ አንድ ወር የሚደርስ የህመም ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፬/ የሙከራ ጊዜው ያጠናቀቀ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በዓመት ፈቃድ ላይ እያለ መታመሙን የሚያረጋግጥ የህክምና ማስረጃ ካቀረበ የዓመት ፈቃዱ ተቋርጦ የህመም ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፭/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) መሠረት የተቋረጠው የዓመት ፈቃድ የህመም ፈቃዱ እንደተጠናቀቀ እንዲሰጥ ይደረጋል፡፡

5/ An employee on probation shall be entitled to one-month sick leave with pay on the basis of medical certificate.

6/ Where an employee 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.

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

፴፮. <u>የህክምና ማስረጃ</u>

የህክምና ምስክር ወረቀት ስለታመመው ሠራተኛ የጤና ሁኔታና ስለሚሰጠው የሕመም ፈቃድ መግለጽ አለበት፡፡

36. <u>Medical Certificate</u>

The Medical Certificate shall describe the health condition and the sick leave to be granted to an employee.

፴፯. <u>ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ</u>

ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ለሀዘን፣ ለጋብቻ እና ለፈተና በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ፯ የሥራ ቀናት ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

37. <u>Leave for Personal Matters</u>

Any employee shall be entitled to leave for personal matters such as mourning, wedding and examination for a maximum of 7 working days within a budget year.

፴፰. <u>ሕጋዊ ግዴታን ለመፈጸም ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ</u>

ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሰራተኛ ከፍርድ ቤት ወይም ከሌሎች ስልጣን ከተሰጣቸው አካላት መጥሪያ ሲደርሰው የተጠራበት ጉዳይ ለሚጠይቀው ጊዜ ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

38. <u>Special Leave with Pay to Perform Legal Obligations</u>

Any employee shall be entitled to special leave with pay where he is summoned by a court or any other competent authority for the time utilized for such purpose.

፴፱. ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት የሚሠጥ ፈቃድ

፩/ በዚህ ድንብ፣ አንቀጽ ፴፭ ንዑስ አንቀጽ (፪) የተደነገገ ቢኖርም የመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ መሠረት በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰበት የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የጉዳቱ መጠን ታይቶ በህክምና ማስረጃ በሚገለጸው መሠረት ድኖ ወደ ሥራው እስኪመለስ ወይም በጉዳቱ ምክንያት ለዘለቄታው መሥራት የማይችል መሆኑ በሕክምና ማስረጃ እስከሚረጋገጥ ድረስ የሕመም ፈቃድ ከሙሉ ደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፪/ ሠራተኛው ሕክምናውን በአግባቡ ባለመከታተሉ ወይም የተሠጠውን የሐኪም ትእዛዝ ባለማክበሩ ሕክምናውን ያጓተተ እንደሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሚሠጠው ፈቃድ ይቋረጥበታል፡፡

፴. ደመወዝ የማይከፈልበት ፈቃድ

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅና የባለሥልጣኑን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ በበላይ አመራሩ ሊፈቀድለት ይችላል፡፡

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

39. Employment Injury Leave

1/ Notwithstanding, Sub-Article (2) of Article 35 of this Regulation, an employee who has sustained an employment injury defined by the Public Servants' Pension Proclamation 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.

2/ Where the employee intentionally delays his recovery by not following the medical treatment properly or by his non-observance of doctor's instructions, his entitlement of leave under Sub-Article (1) of this Article shall cease.

40. Leave without Pay

1/ If an employee who has completed his probation, upon sufficient grounds applies for a special leave without pay, the top management may authorize the grant of such leave for a period not exceeding one year if it does not adversely affect the interest of the Authority.

2/ Notwithstanding Sub-Article (1) of this Article, where an employee 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.

፫/ ሠራተኛ የተጠራቀመ የዓመት ፈቃድ ተጠቅሞ ሳይጨርስ ደሞዝ የማይከፈልበት ፈቃድ ሊሰጠው አይችልም፡፡

፬/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ ሠራተኛ በህዝብ ምርጫ ለመወዳደር ተወዳዳሪ ሆኖ ሲቀርብ የምርጫ ቅስቀሳ በሚካሄድበት ወቅት እና ምርጫው በሚከናወንበት ጊዜ ያለ ደመወዝ ፈቃድ እንዲሰጠው ሊደረግ ይችላል፡፡

፵፩. ስለማስታወቅ

በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፯ እና ፴፰ መሰረት ፈቃድ ለመውሰድ የሚፈልግ ማንኛውም ሠራተኛ ፈቃድ ለመውሰድ መፈለጉን በቅድሚያ ለባለሥልጣኑ ማስታወቅ እና እንደዓስፈላጊነቱ ባለሥልጣኑ ሲጠይቅም ማስረጃውን ማቅረብ አለበት፡፡

፵፪. ያለፈቃድ ከሥራ መቅረት

፩/ ማንኛውም ሠራተኛ ያለፈቃድ በሥራ ቦታ ካልተገኘ በሥራው ላልተገኘበት ጊዜ ደሞዙ ይያዝበታል፣

፪/ ከላይ በንዑስአንቀጽ (፩) የተጠቀሰው ቢኖርም ሠራተኛው ከሥራው ስለቀረበት ምክንያት በቂ ማስረጃ ካቀረበ ለቀረበት ጊዜ ሙሉ ክፍያ ያገኛል፡፡

ክፍል አምስት
ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ የሚያስፈልጋቸው የኅብረተሰብ ክፍሎች የሥራ ሁኔታ

፵፫. ለሴት ሠራተኞች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች

፩/ ባለሥልጣኑ ሴት ሠራተኞችን ለማብቃትና በውሳኔ ሰጪ የሥራ ቦታዎች ላይ እንዲመደቡ ለማድረግ የሚያስችሉ ተጨማሪ ድጋፍ እርምጃዎችን ሊወስድ ይችላል፡፡

3/ An employee shall not be granted leave without pay before utilizing his accrued annual leave.

4/ An employee who has completed his probation period and runs for election may be entitled to leave without pay during the election campaign and for the duration of the voting.

41. Notification

An employee wishing to take any kind of leave in accordance with Article 37 and 38 of this Regulation shall notify the Authority in advance and present the necessary supporting evidence whenever the Authority requests.

42. Unauthorized Absence

1/ If an employee is absent from duty without permission, his salary for the days of his absence shall be withheld.

2/ If the employee produces sufficient reasons for his absence, he shall get full payment for the time of absence.

PART FIVE
CONDITIONS OF WORKAPPLICABLE TO MEMBERS OF THE SOCIETY DESERVING AFFIRMATIVE ACTION

43. Conditions of Work Applicable to Female Employees

1/ The Authority may take affirmative actions that enable female employee to improve their competence and to assume decision making positions.

፪/ ሴት ሠራተኞች በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር፣ በድልድል፣ በትምህርትና ሥልጠና አፈጻጸም የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ ይሆናሉ፡፡

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

፬/ ሴት የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ነፍሰጡር በሆነችበት ጊዜ ወይም ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በአራት ወር ጊዜ ውስጥ ወይም ጽንሱ ከተቋረጠበት ጊዜ ጀምሮ በአራት ወር ጊዜ ውስጥ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፷፭ መሰረት ባለሥልጣኑ በሚያደርገው የሠራተኛ ቅነሳ ከሥራ ሊያሰናብታት አይችልም፡፡

፭/ ማንኛውም ሴት የባለሥልጣኑ ሠራተኛ አንድ ዓመት ያልሞላውን ሕጻን ልጇን ለማሳከም በሕክምና ማስረጃ ለተረጋገጠ ጊዜ ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፮/ ባለሥልጣኑ ሠራተኞቹ ሕጻናት ልጆቻቸውን የሚያጠቡበትና የሚንከባከቡበት የሕጻናት ማቆያ ሊያቋቁም ይችላል፡፡

፵፬. <u>ለአካል ጉዳተኞች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች</u>

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

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

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

4/ The Authority shall not discharge a female employee by way of retrenchment pursuant to Article 65 of this regulation during her pregnancy or within four months after delivery or within four months after she encountered a miscarriage.

5/ Any female employee 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/ The Authority may establish a nursery where employees could breast-feed and take care of their babies.

44. <u>Conditions of Work Applicable to Persons with Disabilities</u>

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

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

፪/ ባለሥልጣኑ የሥራ አከባቢው ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞቹ ምቹ መሆኑን ማረጋገጥ፣ ለሥራ የሚያስፈልጉ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን ማሟላትና ስለአጠቃቀማቸው አስፈላጊውን ሥልጠና እንዲያገኙ ማድረግ አለበት፡፡

፫/ ባለሥልጣኑ ረዳት ለሚያስፈልገው የአካል ጉዳተኛ የሆነ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ተገቢውን ድጋፍ ሊሰጥ የሚችል ረዳት እንዲመደብለት የማድረግ ኃላፊነት አለበት፡፡

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

ክፍል ስድስት
መብቶችና ግዴታዎች

፵፭. የባለሥልጣኑ ኃላፊነት

ባለሥልጣኑ በዚህ ደንብና በሌሎች ሕጎች የተደነገጉትን ሥርዓቶች መሰረት በማድረግ የባለሥልጣኑን ሥራ ለመምራት፣ የሠራተኞች አስተዳደር ሥራን ለመፈጸምና ለማስፈጸም ተገቢውን እርምጃ ሁሉ መውሰድ ይችላል፡፡

፵፮. የሠራተኛ መብቶች

፩/ በሕግ፣ በፍርድ ቤት ትእዛዝ ወይም በዚህ ደንብ ላይ ተመስርቶ በሚወጣው የዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድ መመሪያ የሚከለክልበት ምክንያት እስከሌለ ድረስ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ ደንብና ባለሥልጣኑ በሚያወጣው ዝርዝር መመሪያዎች ውስጥ የተጠቀሱትን መብቶችና ጥቅሞች በሙሉ ያገኛል፡፡

2/ The Authority shall ensure that its working environment is conducive to employees with disabilities, provide them with the necessary tools and materials and train them how to use such tools and materials.

3/ The Authority shall have the responsibility to assign a person who shall provide proper assistant for those employees with disability that requires assistance.

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

PART SIX
RIGHTS AND OBLIGATIONS

45. Rights of the Authority

Based on the requirements of this Regulation and other laws, the Authority shall have the right to direct its operations and to take or cause the taking of any proper measure for the administration of its staff.

46. Rights of Employees

1/ Unless otherwise prohibited by law, court order or Directives on disciplinary measures issued by the Authority based on this Regulation, any employee shall get and enjoy all benefits and rights stipulated in this Regulation and Directives issued by the Authority.

፪/ ሠራተኛው የራሱን እድገትና መብት የሚቃረን የሥራ ሁኔታ ባጋጠመው ጊዜ ለባለሥልጣኑ ቅሬታውን የማቅረብ መብት ይኖረዋል፡፡

2/ Any employee shall have the right to lodge a complaint to the Authority whenever he encounters conditions of work contrary to his promotion and rights.

፵፯. <u>የባለሥልጣኑ ግዴታዎች</u>

ባለሥልጣኑ፡-

47. <u>Obligations of the Authority</u>

Without prejudice to other provisions of this Regulation, the Authority shall have responsibilities to:

፩/ የዚህን ደንብ ድንጋጌዎችና በዚሁ ደንብ መሠረት የወጡ መመሪያዎችን ያከብራል፣ያስከብራል፣

1/ Respect and make respected the provisions of this Regulation and Directives issued pursuant to this Regulation,

፪/ በማናቸውም መንገድ የሠራተኛውን መብትና ክብረ ህሊና ዝቅ የሚያደርጉ ተግባሮችን አይፈጽምም፣

2/ By no means commit any act that undermines the rights and dignity of an employee,

፫/ ሠራተኞቹ፤ የዚህን ደንብና በዚህ ደንብ መሠረት የሚወጡ መመሪያዎች ትርጉምና አፈጻጸም በሚገባ እንዲረዱ አስፈላጊውን ሁሉ ያደርጋል፣

3/ Take all the necessary actions to enable the employee to understand the meaning and execution mechanisms of this Regulation and Directives issued pursuant to this Regulation,

፬/ ለእያንዳንዱ የሥራ መደብ ተገቢ የሆነ የሥራ ዝርዝር እና የሥራ እቅድ አፈጻጸም ውጤትን ለእያንዳንዱ ሠራተኛ ይሠጣል፣

4/ Provide each employee with a proper job description and a performance evaluation result,

፭/ ለሠራተኛው ለስራው የሚያስፈልገውን መሳሪያዎች ማቅረብና አጠቃቀማቸውን ያሳውቃል፣

5/ Provide employees with the necessary working tools and materials and orient them about their usage,

፮/ በዚህ ደንብ እና በሚወጡ መመርያዎች መሰረት ለሠራተኛው ደሞዝና ጥቅማጥቅም ይከፍላል፣ በጊዜው በስራ ላይ ያውላል፣

6/ Pay salary and other benefits in accordance with this Regulation and Directives issued pursuant to this Regulation,

፯/ የሥራ አካባቢ ለሠራተኛው ጤንነትና ደህንነት አመቺ መሆኑን ያረጋግጣል፣

7/ Ensure the workplace is safe and healthy for the employees,

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

ኗ/ ሁሉንም ሠራተኛ በብሔር፣ በጾታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በጤንነት ሁኔታ፣ በአካል ጉዳት እና በሌሎች ተመሳሳይ ምክንያቶች ልዩነት ሳያደርግ በእኩልነት ማስተናገድ አለበት፣

8/ Treat all employees equally without discrimination on the basis of nation, sex, religion, political outlook, health condition, disablement or any other similar grounds.

፵፰. <u>የሠራተኛው ግዴታዎች</u>

ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩበታል፡-

48. <u>Obligations of Employees</u>

Any employee of the Authority shall have the following obligations:

፩/ መንግስት እና ባለሥልጣኑ የሚያወጣቸውን ፖሊሲዎች አክብሮ በብቃት የመፈጸም፣

1/ Respect and implement the Authority and the government policies,

፪/ መላ ዕውቀቱንና ችሎታውን ለባለሥልጣኑ እና ለሕዝብ አገልግሎት የማዋል፣

2/ Devote his whole energy and ability to the service of the Authority and the public,

፫/ በሥራ ውሉ ላይ የተመለከተውን ሥራ ራሱ የመሥራት፣

3/ Personally perform the work specified in his contract of employment,

፬/ የባለሥልጣኑ ደንበኞች፣ የራሱንና የሥራ ባልደረቦቹን እንዲሁም የባለሥልጣኑን ንብረት ሊጎዱ የሚችሉ ድርጊቶችን ያለመፈጸም፣

4/ Not commit acts which endanger the Authority's clients, himself, his fellow workers and the Authority's property,

፭/ በባለሥልጣኑ፣ በሠራተኞችና በማንኛውም እንግዳ ላይ ጉዳት የሚያስከትል ድንገተኛ አደጋ ቢደርስ፣ የሥራ ክፍሉ በሚሠጠው መመሪያ መሠረት ወይም እራሱ አስቦ ለማድረግ በሚችለው መንገድ እርዳታ የማድረግ፣

5/ Give aid as per the instructions given by his work unit or in any other manner he thinks feasible in the occurrence of accidents endangering the Authority or its employee or guests,

፮/ በማናቸውም ጊዜ በክፍል ኃላፊውም ሆነ በበላይ ሃላፊ ሥራውን በሚመለከት ጉዳይ በአግባቡ ቁጥጥር ሲደረግበት ቁጥጥሩን የመቀበል፣ ትዕዛዙንም የማክብር፣

6/ Accept any act of supervision properly exercised, at any time, by his immediate supervisor or any other higher official with respect to his duties and respect orders given in relation thereto,

፯/ አዕምሮ በሚያደነዝዝ እፅ ወይም በመጠጥ ኃይል ተመርዞ በሥራ ገበታ አለመገኘት፣

7/ Not report to work in a state of intoxication by alcohol or drugs,

፰/ በሠራተኞች እንዲሁም በሠራተኞችና በባለሥልጣኑ መካከል አለመግባባት የሚፈጥር ድርጊት አለመፈጸም ወይም ፀብ አለማነሳሳት፣

8/ Not commit any act that will cause disagreement among employees or between employees and the Authority or provoke any dispute,

ሀ/ ጉቦ ወይም መማለጃ አለመቀበል ወይም አለመስጠት፣

ለ/ ሠራተኛው ማንኛውም በፍርድ ቤት የተሰጠበት እምነት የማጉደል ወንጀል የመጨረሻ ፍርድ ካለ ይህንኑ ለባለሥልጣኑ የማሳወቅ፣

ሐ/ ሠራተኛው በስሙ ወይም በባለቤቱ ወይም ለአካለመጠን ባልደረሰ ልጁ ስም በሰነደ ሙዓለ-ንዋይ ገበያ ወይም በሌላ የሚሸጥ ማንኛውም አይነት የሰነድ ሙዓለ ንዋይ ካለ ይህንኑ ለባለሥልጣኑ በጽሑፍ የማሳወቅ፣

መ/ ሠራተኛው ባለው የሥራ ኀላፊነት የጥቅም ግጭት ያለው ጉዳይ ሲያጋጥመው ወዲያውኑ ለቅርብ አለቃው እና ለሰው ሀብት አስተዳደር የማሳወቅ፣

ሠ/ በጾታ፣ ቋንቋ፣ ብሔር፣ ሐይማኖት፣ ፖለቲካ አቋም፣ አካል ጉዳተኝነትና በሎሎች ምክንያቶች ለማንኛውንም ባለጉዳይ ልየነት ያለማድረግ፣

ረ/ ሚስጥር የመጠበቅ፣

ሰ/ ስለደህንነት ጥበቃና ስለአደጋ መከላከል የወጡ የሥራ ደንቦችን ያከብራል፤ አስፈላጊ የሆኑትን የአደጋ መከላከያ ጥንቃቄዎች የመውሰድ፣

ሸ/ ባለሥልጣኑ የሚያወጣቸውን መመሪያዎች የማክበር።

9/ Not accept or give any bribe,

10/ Disclose to the Authority any final court judgments issued against him regarding conviction of a crime involving a breach of honor or trust,

11/ Submit a written declaration to the Authority regarding all the types of securities listed in a securities exchange and owned by himself, his spouse or minor children,

12/ Report forthwith to his supervisor any case in which his interest conflict with his duties,

13/ Avoid discriminatory treatment of clients on the basis of gender, language, ethnicity, religion, political stand, physical disability or other forms of differentiation,

14/ Not disclose confidential information,

15/ Observe safety and accident prevention rules and take the necessary safety precautions,

16/ Respect all Directives issued by the Authority.

ክፍል ሰባት

የዲሲፕሊን እርምጃዎችና የቅሬታ አቀራረብ

፵፱. የዲሲፕሊን ቅጣት አይነቶችና አመዳደብ

፩/ የዲስፕሊን ጉድለት የፈፀመ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ እንደጥፋቱ ክብደት ከሚከተሉት ቅጣቶች አንዱ ሊወሰንበት ይችላል፡-

ሀ) የቃል ማስጠንቀቂያ፣

ለ) የመጀመሪያ ደረጃ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ፣

ሐ) የፅሑፍ ማስጠንቀቂያ እና እስከ አንድ ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣

መ) የመጨረሻ የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ እና እስከ ሁለት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣

ሠ) የመጨረሻ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እና እስከ ሁለት እርከን ደመወዝ ወይም እስከ ሁለት ደረጃ የሚያስቀንስ፣

ረ) ከሥራ ማሰናበት፡፡

፪/ በዚህ አንቀፅ ንኡስ አንቀፅ (፩) ከፊደል ተራ (ሀ) እስከ (ሐ) የተመለከቱት ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ፡፡

፫/ በዚህ አንቀፅ ንኡስ አንቀፅ (፩) ከፊደል ተራ (መ) እስከ (ረ) የተመለከቱት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ፡፡

፬/ አንድ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በዲስፒሊን ከተቀጣ በኋላ ቅጣቱ በሪከርድነት ሊቆይና ሊጠቀስበት የሚችለው፡-

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

PART SEVEN

DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE HANDLING

49. Types and Classification of Disciplinary Penalties

1/ Depending on the gravity of the offense, one of the following penalties may be imposed on an employee for breach of discipline:

a) oral warning,

b) written warning,

c) written warning and fine up to one month's salary,

d) final written warning and fine up to two months' salary,

e) final written warning and down grading up to two pay levels or up to two grades,

f) dismissal.

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

3/ The penalties specified under paragraph (d) to (f) of Sub-Article (1) of this Article shall be classified as rigorous disciplinary penalties.

4/ After a disciplinary measure has been taken on an employee, such measure shall be referred to and remain as a record:

a) up to two years, where the penalty is simple,

ለ) ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ጊዜ ጀምሮ ከሁለት እስከ አምስት ዓመት፡፡

b) from two years up to five years, where the penalty is rigorous.

፶. <u>የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ከባድና ቀላል የጥፋት አይነቶች</u>

፩/ የሚከተሉት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች ናቸው፡-

ሀ)ትእዛዝ ባለማክበር፣ በቸልተኝነት፣ በመለገም ወይም ሆን ብሎ የአሰራር ሥነ-ሥርዓት ወይም የባለሥልጣኑንና የመንግሥትን ፖሊሲ ባለመከተል በሥራ ላይ በደል ማድረስ፣

ለ) ጉዳዮችን ሆን ብሎ ማዘግየት ወይም ባለጉዳዮችን ማጉላላት፣

ሐ) ከባለሥልጣኑ ሥራ ጋር የዓላማና ጥቅም ግጭት የሚያመጣ ሌላ ሥራ ሲሠራ የተገኘ፣

መ) ባለሥልጣኑን የሚጎዳ ድርጊት ሲፈፀም እያወቀ ለባለሥልጣኑ ሳያሳውቅ የቀረ፣

ሠ) በቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት እርምጃዎች ባለመታረም ያለበቂ ምክንያት በተደጋጋሚ ከሥራ መቅረት ወይም የሥራ ሰዓት አለማክበር፣

ረ) ማንኛውንም ጥቅም ከተገልጋዮች በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መጠየቅም ሆነ መቀበል፣

ሰ) ሚስጥራዊ መረጃዎችን መረጃውን የማግኘት ሥልጣን ለሌለው ሰው አሳልፎ መስጠት፣

ሸ) ሠነዶችን ወይም መረጃዎችን መሰረዝ መደለዝ፣ ማጥፋት ወይም በማንኛውም ሁኔታ አገልግሎት እንዳይሰጡ ማድረግ፣

ቀ) የባለሥልጣኑ አገልግሎት በአግባቡ እንዳይሰጥ ማደናቀፍ፣

50. <u>Offenses Entailing Rigorous and Simple Penalties</u>

1/ The rigorous disciplinary penalties may be imposed for the following offenses:

a) undermine one's duty by being disobedient, negligent or tardy or by non-observance of working procedures,

b) deliberate procrastination of cases or mistreatment of clients,

c) engage in a work which has conflict of interest with the purpose of the Authority,

d) withhold information on acts being performed to harm the Authority,

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

f) accept or solicit direct or indirect benefit from customers;

g) disclose confidential information to unconcerned parties,

h) erase or delete documents in a way it becomes useless,

i) obstruct service provision of the Authority,

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

በ) ሠራተኛው ለራሱ ወይም ለሌላ ሦስተኛ ወገን ጥቅም ለማስገኘት ሲል በባለሥልጣኑ ሥነዶች ወይም መዝገቦች ላይ ሆን ብሎ ትክክል ያልሆነ መረጃዎችን ማስፈር ወይም የተጭበረበረ ሰነድ መጠቀም፣

j) falsification of documents or to make use of falsified evidence to obtain benefit for himself or for a third party,

ተ) አመጽን ወይም ህገ-ወጥ አድማን ማነሳሳት ወይም መምራት፣

k) provoke or participate in aggression in workplace,

ቸ) በሥራ ቦታ ላይ ያታዊ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም፣

l) sexual harassment or abuse at the work place,

ኀ) አካሉን ወይም አዕምሮውን በሚገባ ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሰክሮ በሥራ ላይ መገኘት፣

m) reporting to work in a state of intoxication caused by taking alcoholic beverage or drug that prevents him from properly regulating his body or understanding,

ነ) በባለሥልጣኑ ንብረት ላይ ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት ጉዳት ማድረስ፣

n) inflict damages to the property of the Authority due to an intentional act or gross negligence,

ኘ) ከባለሥልጣኑ ሥራ ጋር በተያያዘ ጉዳይ መደለል ወይም መሰል ተግባራት ላይ ተሰማርቶ መገኘት፣

o) involve in acts of commission agent or any similar activities in relation to services of the Authority,

አ) የባለሥልጣኑን ስም የሚያጎድፍ ወይም ተገልጋዩ በባለሥልጣኑ ላይ እምነት እንዲያጣ የሚያደርግ ተግባር መፈጸም፣

p) commit an act that compromise the good will and erodes the trust of the customers on the Authority,

ከ) በዚህ አንቀፅ ከተዘረዘሩት ጋር ተመሣሣይ ክብደት ያለው ሌላ የዲስፕሊን ጉድለት መፈፀም፣

q) commit any breach of discipline offense of equal gravity with the offenses specified under this Article,

ኸ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፸፫ እና ፸፬ የተከለከሉ ተግባራት ተብሎ የተጠቀሱትን የጣሰ እንደሆነ፣

r) commit those prohibited acts provided under Article 73 and 74 of this Regulation.

፪/ ቀላል የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉትን ጥፋቶች ባለሥልጣኑ በመመሪያ ይወስናል፡፡

2/ The Authority shall issue a directive to determine offenses entailing simple penalties.

፶፩. <u>የዲሲፕሊን እርምጃ እወሳሰድ</u>

፩/ የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር የሠራተኞቹን የዲሲፕሊን ክስ አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ የሚያቀርብ የዲሲፕሊን ኮሚቴ ያቋቁማል፡፡

፪/ ኮሚቴው ከ፫-፭ አባላት ይኖሩታል፡፡

፫/ የአባላቱ ስብጥር፣ የሥራ ድርሻና የሥራ ዘመን በመመርያ ይወሰናል፡፡

፬/ የዲሲፕሊን ቅጣት የማንኛውንም ፍርድ ቤት ውሳኔ ሳይጠብቅ ወይም ሳይከተል ሊወሰን ይችላል፡፡

፶፪. <u>የኮሚቴው ተግባር</u>

፩/ ኮሚቴው በዚህ ደንብ አንቀፅ ፵፱ ንዑስ አንቀፅ (፩) ፊደል ተራ (ሀ) እና (ለ) በሥራ ክፍሎች ከሚወሰዱ የዲስፕሊን እርምጃዎች በስተቀር በሠራተኛ ላይ የሚቀርበውን የዲስፕሊን ክስ አጣርቶ ለበላይ አመራር የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፡፡

፪/ ኮሚቴው ባለሥልጣኑ ይህንን ደንብ መሠረት አድርጎ በሚያወጣው መመሪያ መሠረት ሥራውን ያከናውናል፡፡

፶፫. <u>ሠራተኛን ከሥራ ስለማገድ</u>

፩/ ማንኛውም በዲስፕሊን ጥፋት የተከሰሰ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ አግዶ ማቆየት የሚቻለው፡-

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

1/ The Authority's top management shall establish a committee which shall investigate disciplinary charges brought against an employee and thereby submit recommendations for decision.

2/ The committee shall have members three to five.

3/ The composition, role and term of service of the committee members will be determined by a Directive.

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

52. <u>Duties of the Committee</u>

1/ Except disciplinary measures to be taken by work units under Sub-Article (1) paragraph (a) and (b) of Article 49 of this Regulation the committee shall submit recommendation to the Authority's top management by investigating disciplinary charges brought against an employee.

2/ The committee shall perform its duties as per a Directive to be issued by the Authority based on this Regulation.

53. <u>Suspension of Employee</u>

1/ The Authority may suspend in writing an employee who has been charged for committing a disciplinary offense when it believes that failure to immediately suspend the employee is likely to:

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

a) obstruct the investigation by concealing, damaging or destroying evidence related to the alleged offense,

ለ) በባለሥልጣኑ ንብረት ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያድረሳል፣

b) commit additional offense on the property of the Authority,

ሐ) ከተከሰሰበት ጥፋት ክብደት አንጻር የሌሎችን ሠራተኞች ሞራል የሚነካ ወይም ተገልጋዩን በባለሥልጣኑ ላይ ሊኖረው የሚገባውን እምነት ያዛባል፣ ወይም

c) the alleged offense is so grave as to demoralize other employees or negatively affect the public trust towards the Authority and its employees',

መ) ተፈጸመ የሚባለው ጥፋት ከሥራ ያሰናብታል፣

d) the disciplinary offense may lead to dismissal.

ተብሎ ሲገመት ነው።

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስአንቀጽ (፩) መሠረት አንድ ሠራተኛ ከሥራና ከደመወዝ እና ከሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች ታግዶ ሊቆይ የሚችለው ከአንድ ወር ለማይበልጥ ጊዜ ይሆናል።

2/ An employee may be suspended from duty and payment of salary and other benefits in accordance with Sub-Article (1) of this Article only for a maximum period of one month.

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስአንቀጽ (፪) ድንጋጌ ቢኖርም ከሥራና ደመወዝ ታግዶ የሚቆይ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከሥራ እንዲሰናበት ወይም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት ደመወዙ እንዲከፈለውና ወደ ሥራው እንዲመለስ ሳይደረግ የእግዱ ጊዜ ካበቃ፡-

3/ Notwithstanding the provision of Sub-Article (2) of this Article, if the suspension period of an employee from duty and payment of salary expires before his dismissal or reinstatement with payment of salary in accordance with Sub-Article (4) of this Article, the top management of the Authority may extend the suspension for a period of up to one month:

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

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

Habtamu Hailemeskel- Consultant & Attorney

ለ) ለመዘግየቱ ምክንያት የሆነው ተከሳሽ ሠራተኛ ራሱ ከሆነ ያለደመወዝ ክፍያ፣ እግዱ እስከ አንድ ወር ድረስ እንዲራዘም የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ሊወስን ይችላል፡፡

ፀ/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በተከሰሰበት የዲስፕሊን ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት ሳይከፈለው የቀረው ደመወዝ ያለወለድ ይከፈለዋል፡፡

፩/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከሥራ በመታገድ ከእግዱ ጋር ያልተያያዙ ሌሎች መብቶችንና ግዴታዎችን ተፈፃሚነት አያስቀርም፡፡

፪/ ከሥራና ደመወዝ ታግዶ የቆየ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከሥራ እንዲሰናበት ወይም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት ደመወዙ እንዲከፈለውና ወደ ሥራው እንዲመለስ ሳይደረግ መደበኛውም ሆነ የተራዘመው የእግድ ጊዜ ከተጠናቀቀ የሥራና የደመወዝ እግዱ ተነስቶ የዲስፕሊን ክሱ መታየት ይቀጥላል፡፡

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

4/ Unless a decision of dismissal is rendered against an employee charged for committing a disciplinary offense, the salary withheld at the time of suspension shall be paid to him without interest.

5/ The suspension of an employee may not deprive him of other rights and duties that are not affected by the suspension.

6/ If the initial or extended period of suspension of an employee from duty and payment of salary expires either before the dismissal of the employee or his reinstatement with payment of his salary in accordance with Sub-Article (3) of this Article, the suspension from duty and payment of salary shall be lifted and the investigation of the disciplinary charge shall continue.

፶፬. <u>የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ስለመቋቋም</u>

፩/ የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ሠራተኞቹ የሚያቀርቡትን የቅሬታ አቤቱታ እየተቀበለ በማጣራት የውሣኔ አስተያየት የሚያቀርብ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ያቋቁማል፡፡

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

1/ The top management of the Authority shall establish a grievance handling committee that conducts grievance inquiry, and submits recommendations to the top management.

፪/ ኮሚቴው በባለሥልጣኑ የበላይ አመራር የተመረጡ ከ፫ ያላነሱ ከ፭ ያልበለጡ አባላት ይኖሩታል፡፡

፫/ የእያንዳንዱ የኮሚቴ አባል የሥራ ዘመን ሁለት ዓመት ይሆናል፡፡ የኮሚቴ አባሉ የስራ ዘመን ሲያልቅ በበላይ አመራሩ በድጋሚ ሊመረጥ ይችላል፡፡

፬/ የአባላት ስብጥር እና የሥራ ድርሻ በመመርያ ይወሰናል፡፡

፶፭. <u>የቅሬታ አቀራረብና አፈታት ዓላማ</u>

የባለሥልጣኑ ሠራተኞች ቅሬታ አቀራረብና አፈታት የሚከተሉት ዓላማዎች ይኖሩታል፡-

፩/ ለቅሬታዎች አፋጣኝ መፍትሔ የመስጠት፣

፪/ ለቅሬታዎች መንስዔ ሊሆኑ የሚችሉ ስህተቶችንና ድክመቶችን የማረም፣ እና

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

፶፮. <u>የኮሚቴው ተግባር</u>

ኮሚቴው ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የሚያቀርበውን የቅሬታ አቤቱታ እየተቀበለ በማጣራት ለበላይ አመራሩ ቅሬታው ከቀረበለት ቀን ጀምሮ ባሉት ፴ የሥራ ቀናት ውስጥ የውሣኔ ሃሳብ ያቀርባል፡፡

2/ The committee shall have not less than three and not more than five members to be selected by the top management of the Authority.

3/ Each member of the committee shall have a two-year term of service. When the term of service of a member end, he may be re-elected by the top management of the Authority.

4/ The composition and role of the committee members shall be determined by a Directive.

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

Employee 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 employees and thereby promote smooth work relationships.

56. <u>Duties of the Committee</u>

The grievance handling committee shall investigate complaints lodged by employees of the Authority and submit recommendations to the top management within 30 working days of receipt of a complaint.

፶፯. በኮሚቴው የሚታዩ የቅሬታ ጉዳዮች

፩/ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ፡-

ሀ) ከህጎችና መመሪያዎች አተረጓጎም ወይም አፈፃፀም፣

ለ) ከመብቶችና ጥቅሞች አጠባበቅ፣

ሐ) ከሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነት ሁኔታዎች፣

መ) ከሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ፣

ሠ) ከሥራ አፈፃፀም ምዘና፣

ረ) በሥራ ኃላፊ ከሚፈፀሙ ተገቢ ያልሆኑ ተፅእኖዎች፣

ሰ) በዚህ ደንብ አንቀፅ ፶ የተዘረዘሩት የዲሲፕሊን ቅጣት ዓይነቶች ዝርዝር መሠረት ከሚወሰዱ የዲሲፕሊን እርምጃዎች፣

ሸ) ከሕግ ውጭ ከሥራ መታገድ ወይም የሥራ ውል መቋረጥ፣

ቀ) ከሕግ ውጭ ደመወዝ ወይም ሌሎች ክፍያዎች መያዝ ወይም መቆረጥ፣

በ) በሥራ ምክንያት ከደረሰ ጉዳት ጋር የተያያዘ መብት መጓደል፣ ወይም

ተ) በሥራ መልቀቂያና አገልግሎት ማስረጃ ላይ ከሚነሱ ጉዳዮች፣ ወይም

ቸ) የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች፣

ጋር በተያያዘ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የሚያቀርበውን ቅሬታ አጣርቶ የውሣኔ ሃሳብ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት፡፡

፪/ ሠራተኛው ለቅሬታ ምክንያት ሆኗል የተባለው ጉዳይ ከተገለፀበት ቀን ጀምሮ ባሉት ፴ ተከታታይ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ቅሬታውን በፅሁፍ ለኮሚቴው ያቀርባል፡፡ በግልባጭ ለባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ያሳውቃል፡፡

57. Complains to be Handled by the Committee

1/ The grievance handling committee shall investigate complaints lodged by employees and submit recommendations relating to:

a) interpretation and implementation of laws and Directives,

b) protection of rights and benefits,

c)occupational safety and health,

d) placement and promotion,

e) performance evaluation,

f) undue influence exerted by supervisors,

g) disciplinary measures taken as per Article 50 of this Regulation,

h) unlawful suspension or termination of service,

i) an illegal withholding or deduction of salary or other payments,

j) infringement of rights arising from employment injury,

k) matters arising from request for termination letters and service testimonials, or

l) other issues related to conditions of work.

2/ The employee shall submit his complaint to the committee within 30 consecutive days after the reasons for the grievance have been revealed. He shall make a copy to the top management.

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

፫/ የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ሠራተኛው ቅሬታውን ካስታወቀበት ጊዜ ጀምሮ በ፵፭ የሥራ ቀናት ውስጥ ለቅሬታው ውሳኔ ይሰጠዋል፡፡ ሆኖም የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ለቅሬታው በዚህ ጊዜ ውስጥ ውሳኔ ካልሰጠ ሠራተኛው ጉዳዩን ሥልጣን ላለው መደበኛ ፍርድ ቤት ሊወስደው ይችላል፡፡

3/ The top management shall render a decision on the employee's complaint within 45 working days from the lodging of the complaint. provided however, that if the top management could not render a decision on the employee's complaint within such period of time, the employee may present his case to the Regular civil court.

፬/ የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር በሚሰጠው አስተዳደራዊ ውሳኔ ቅር የተሰኘ ሠራተኛ ጉዳዩን ሥልጣን ላለው መደበኛ ፍርድ ቤት ሊያቀርብ ይችላል፡፡

4/ An employee aggrieved by the administrative decision of the top management may present his case to the Regular Civil Courts.

ክፍል ስምንት
የሥራ ግንኙነት ስለማቋረጥ

፶፰. የሥራ ግንኙነት ስለማቋረጥ

የሥራ ግንኙነት በዚህ ደንብ ወይም በስራ ውሉ ወይም በሕግ በተደነገገው መሠረት፣ በባለሥልጣኑ ወይም በሠራተኛው አነሳሽነት ወይም በሁለቱ ወገኖች ስምምነት ሊቋረጥ ይችላል፡፡

PART EIGHT
TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

58. Termination of Employment Relationship

An employment relationship may be terminated by the operations of the law, upon the initiation of the Authority or the employee or by the agreement of the two parties.

፶፱. በሕግ በተደነገገው መሠረት የሥራ ግንኙነትን ማቋረጥ

የሥራ ግንኙነት ከዚህ በታች በተመለከቱት ምክንያቶች ይቋረጣል፡-

፩/ ሠራተኛው ሲሞት፣

፪/ ሠራተኛው አግባብ ባለው ሕግ መሠረት በጡረታ ሲገለል፣ ወይም

59. Termination of Employment Relationship by the Operations of the Law

An employment relationship shall terminate on the following grounds:

1/ Upon the death of the employee;

2/ Upon the retirement of the employee based on appropriate law; or

ሸ/ አግባብነት ያለው ሕግ ባስቀመጠው መስፍርት መሠረት ከፊል ወይም ሙሉ ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ምክንያት ሠራተኛው ለመስራት አለመቻሉ ሲረጋገጥ፣

ቀ/ ባለሥልጣኑ በመንግሥት ውሳኔ ሲፈርስ፣

፷. <u>የሥራ ግንኙነትን በስምምነት ስለማቋረጥ</u>

፩/ ባለሥልጣኑና ሠራተኛው የሥራ ግንኙነታቸውን በስምምነት ማቋረጥ ይችላሉ፡፡

፪/ የሥራ ግንኙነት በስምምነት ማቋረጥ የሚፀናውና በሠራተኛው ላይ አስገዳጅ የሚሆነው የተደረገው ስምምነት በፅሁፍ ሲሆን ነው፡፡

፷፩. <u>ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ ማሰናበት</u>

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በሥራ ገበታው ላይ ካልተገኘ ምክንያቱን በ፲፭ ቀን ጊዜ ውስጥ ለባለሥልጣኑ ማሳወቅ አለበት፡፡

፪/ ሠራተኛው ከ፴ ቀን በላይ በሥራ ላይ ያልተገኘው በእስር ምክንያት ከሆነና ከተጠረጠረበት የወንጀል ድርጊት በነፃ ስለመለቀቁ ማስረጃ ካቀረበ ባለሥልጣኑ ሠራተኛውን ወደ ቀድሞ ሥራ መደቡ እንዲመለስ ማድረግ ይችላል፡፡

፫/ የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ሠራተኛ ባልታወቀ ምክንያት ለ፲ ቀን በሥራ ገበታው ላይ ካልተገኘ ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት የሥራ ውሉ ይቋረጣል፡፡

3/ When the employee is unable to work due to partial or total permanent incapacity based on criteria provided by appropriate law.

4/ Where the Authority is dissolved by government decision

60. <u>Termination of Employment Relationship by Agreement</u>

1/ The Authority and an employee may terminate their employment relationship by agreement.

2/ Termination by agreement shall be effective and binding on the employee only where it is made in writing.

61. <u>Termination due to Force Majeure Situations</u>

1/ Employee who has completed his probation period if absent from work due to force majeure, shall inform the situation to the Authority within 15 days.

2/ If the employee who is absent from work due to detention for more than 30 days produces evidence of his acquittal, the Authority may reinstate him to his position.

3/ The service of an employee who has not completed his probation shall be terminated without any additional formality where he is absent from work for 10 days due to unknown reasons.

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

፷፪. በባለሥልጣኑ አነሳሽነት የሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ

፩/ የሥራ ግንኙነት የሠራተኛውን ፀባይ ወይም የመሥራት ችሎታ ማነስ ከሚመለከቱ ግልፅ ሁኔታዎች ወይም ሠራተኛው ሥራው የሚፈልገውን መስፈርት ሳያሟላ ሲቀር ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ባላቸው ምክንያቶች ሊቋረጥ ይችላል፡፡

፪/ የሚከተሉት የሥራ ግንኙነትን ለማቋረጥ ተገቢ ምክንያቶች ሆነው ሊቆጠሩ አይችሉም፡-

ሀ) ሠራተኛው በባለሥልጣኑ ላይ ቅሬታ በማቅረቡ ወይም በፍርድ ቤት በቀረበ ክስ ተካፋይ በመሆኑ፣ ወይም

ለ) የሠራተኛው ብሔረሰብ፣ ፆታ፣ሃይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ዘር፣ቀለም፣የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሃረግ፣ እርግዝና ወይም ማህበራዊ አቋም፡፡

፷፫. ያለ ማስጠንቀቂያ የሥራ ግንኙነትን ስለማቋረጥ

፩/ በዚህ ደንብ አንቀፅ ፶ ንዑስ አንቀፅ (፩) ሥር የተጠቀሱት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉት ጥፋቶች በተጨማሪ ሠራተኛው የሚከተሉትን ፈፅሞ ከተገኘ ባለሥልጣኑ የሥራ ግንኙነቱን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ ይችላል፡-

62. Termination of Employment Relationship by the Authority

1/ An employment relationship may be terminated where there are grounds connected with an employee's conduct or with objective circumstances arising out of his inefficiency or inability to do his work and where an employee does not fulfill the minimum job or organizational requirement of the Authority.

2/ The following may not be deemed to constitute legitimate grounds for termination of an employment relationship:

a) the employees' submission of grievance against the Authority or participation in judicial or other proceedings,

b) nationality, sex, religion, political outlook, marital status, race, color, family responsibility, lineage, pregnancy, social standing of the employee.

63. Termination of Employment Relationship without Notice

1/ In addition to acts entailing rigorous penalties provided under Sub-Article (1) of Article 50 of this Regulation, the Authority shall be entitled to terminate an employment relationship without notice on any of the following grounds:

ሀ) ባለሥልጣኑ ውስጥ ሲቀጠር ወይም ከተቀጠረ በኋላ የሀሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ ማስረጃ ወይም ማናቸውም የሐሰት ሰነድ ካቀረበ፣

ለ) ከባለሥልጣኑ ሥራ ጋር በተያያዘ ወይም ከዚህ ውጪ በማጭበርበር፣ በስርቆት፣ በማታለል ፣እምነት በማጉደል ወይም በሌላ ተመሳሳይ ወንጀል ከተፈርደበት፣

ሐ) በባለሥልጣኑ ንብረት ወይም በባለሥልጣኑ ሠራተኛ፣ ደንበኛ ወይም እንግዳ ላይ ጉዳት ካደረሰ ወይም ለማድረስ ከሞከረ እና ይሄው በማስረጃ ከተረጋገጠ፣

መ) በማስመሰል በባለስልጣን ፊርማ ከተጠቀመ ወይም የባለሥልጣኑን ማህተም ለግሉ ወይም ለሌላ ወገን ጥቅም ካዋለ፣

ሠ) ለግል ወይም ለሦስተኛ ወገን ጥቅም ብሎ ትክክለኛውን የባለሥልጣኑን አሠራር ካፋለሰ፣

ረ) በሥራ ቦታ ለሕዝብ ሞራል ተቃራኒ የሆነ ድርጊት ከፈጸመ፣

ሰ) በፅሁፍ በተሰጠው የሥራ ዝርዝር መሠረት የተመደበበትን ሥራ በእንቢተኛነት ካልሠራ፣

ሸ) ያለ በቂ ምክንያት ለተከታታይ ከአሥር ቀናት ከሥራ ከቀረ፣

ቀ) ሆነ ብሎ ከባለሥልጣኑ ፖሊሲና የአሰራር ደንብ ውጭ ባለሥልጣኑን የሚጎዳ ውሳኔ ከሰጠ ወይም በሥልጣኑ አለአግባብ ከተጠቀመ፣

a) submission of false educational qualification or work experience or any other false document during the process of employment or thereafter,

b) conviction for fraud, theft, deceit, breach of trust or other similar offense in connection with the Authority's work or otherwise,

c) inflicting damage to the Authority's property or harm to the Authority's staff, client or guest or attempting to inflict such damage or harm,

d) forging signatures of the Authority's officials or using the Authority's seal for personal or third-party gain,

e) violating the proper work practice of the Authority for personal or third-party gain,

f) committing acts which are contrary to public morality at work place,

g) refusing to carry out his duties as per the job description given to him,

h) absence from work without good cause for a period of 10 consecutive days,

i) passing a decision which hurts the Authority in violation of the Authority's policy and work procedure or abusing of power,

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

በ) በሥራው ላይ የማታለል ወይም የማጭበርበር ተግባር ከፈፀመ፣

ተ) በዚህ ንዑስ አንቀፅ በተዘረዘሩት ጥፋቶች አፈፃፀም እያወቀ ተካፋይ ወይም ተባባሪ ከሆነ፣

ቸ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፸፫ እና ፸፬ መሰረት የተከለከሉ ተግባራት ተላልፎ ከተገኘ፣

፪/ ባለሥልጣኑ በዚህ አንቀፅ መሠረት የሥራ ግንኙነት በሚያቋርጥበት ጊዜ የሥራ ውሉ የሚያቋርጥበትን ምክንያትና ቀን በመጥቀስ ለሠራተኛው በፅሁፍ መግለፅ አለበት፡፡

፷፬. <u>በማስጠንቀቂያ የሥራ ግንኙነትን ስለማቋረጥ</u>

፩/ የሚከተሉት ምክንያቶች የሠላሳቀን ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ግንኙነት ለማቋረጥ በቂ ምክንያት ይሆናሉ፡-

ሀ) ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለማከናወን ችሎታው ቀንሶ ሲገኝ ወይም የሥራ ችሎታውን ለማሻሻል ባለሥልጣኑ ያዘጋጀለትን የሥልጠና እድል ባለመቀበሉ ምክንያት ሲሰራ የቆየውን ሥራ ለመቀጠል የሥራ ችሎታ የሌለው ሆኖ ሲገኝ ወይም ሥልጠና ከተሰጠው በኋላ አስፈላጊውን አዲስ የሥራ ችሎታ ለመቅሰም የማይችል ሲሆን፣

j) committing act of deceitful or fraudulent conduct in carrying out his duties;

k) intentionally participating or assisting in the commission of the offenses stated under this Sub-Article;

l) breaches Article 73 and 74 of this Regulation.

2/ Where the Authority terminates the employment relationship in accordance with this Article, it shall provide the employee with a letter of termination specifying the reasons for and the date of termination.

64. <u>Termination of Employment Relationship with Notice</u>

1/The following grounds shall constitute good cause for the termination of an employment relationship with notice of 30 consecutive days:

a) the employee's manifest loss of capacity to perform the work to which he has been assigned or his lack of skill to continue his work as a result of his refusal to take the opportunity of training prepared by the Authority to upgrade his skill or, after having been trained, his inability to acquire the necessary skill,

ለ) ሠራተኛው ያለውን ዕውቀትና ችሎታ እየተጠቀመ በተመደበበት ሥራ ላይ የሥራ አፈጻጸም ውጤቱ በተከታታይ ለሶስት ጊዜ ከሚጠበቀው ውጤት በታች ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩(ሀ) መሰረት በችሎታ ማነስ፣

ሐ) ሠራተኛው በጤንነት መታወክ ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት በሥራ ግንኙነቱ የተጣለበትን ግዴታ ለመፈፀም ለዘለቄታው የማይችል ሆኖ ሲገኝ፣

መ) ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ በበቂ ምክንያት ሲሰረዝና ሠራተኛውን ወደ ሌላ ሥራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ፣

ሠ) በዲሲፕሊን ጥፋቶች ምክንያት የዲሲፕሊን እርምጃ የተወሰደበት በመሆኑ፣

፪/ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀፅ ፴፭ ንዑስ አንቀፅ (፫) ወይም (፭) በተመለከተው ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራ ለመመለስ ካልቻለ በሕመም ምክንያት ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፷፭. <u>ሠራተኛን ስለመቀነስ</u>

፩/ በዚህ ደንብ አንቀፅ ፷፬ ንዑስ አንቀፅ (፩) ፊደል ተራ (መ) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ፡-

ሀ) የሥራ መደቡ ሲሰረዝ፣

ለ) የባለሥልጣኑ ከፊል የሥራ ክፍል ሲዘጋ፣

b) the employment relationship shall be terminated as per Sub-Article (1) (a) of this Article where the performance of the employee is below satisfactory for three successive evaluation periods despite exerting all his knowledge and ability to accomplish his work,

c) the employee is, for reasons of health or disability, permanently unable to carry out his obligations,

d) the job position of the employee is canceled for good cause and the employee cannot be transferred to another position,

e) due to disciplinary offenses, disciplinary measures are taken against the employee.

2/ Where an employee does not return to work as per Sub-Article (3) or (5) of Article 35 of this Regulation, his employment relationship shall be terminated by reason of sickness.

65. <u>Retrenchment</u>

1/ Without prejudice to Article 64(1) paragraph (d) of this Regulation, any employee shall be retrenched where:

a) his position is canceled,

b) the Authority's work unit closed, or

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

ሐ) ከመዋቅርና ከአሰራር ማሻሻያ ጋር በተያያዘ ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖር፣ ክፍት ቦታ ተገኝቶ ሊዛወር ካልቻለ ወይም ሠራተኛው ዝቅ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ ተዛውሮ ለመሥራት ፈቃደኛ ካልሆነ፣

ከሥራ ይሰናበታል።

፪/ በዚህ ደንብ፣ አንቀጽ ፵፫ ንዑስ አንቀጽ (፬) የተደነገገውን እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)(ሐ) መሠረት የሚደረገው የሠራተኛ ቅነሳ በባለሥልጣኑ ውስጥ በተመሳሳይ የሥራ መደብ ላይ ካሉ ሌሎች ሠራተኞች ጋር ሲወዳደር በሥራ ውጤቱ ባለው ችሎታ ዝቅተኛ መሆኑ ሲረጋገጥ ነው።

፫/ ባለሥልጣኑ እንዲቀነሱ ለተመረጡ ሠራተኞች የሦስት ወር ቅድምያ ማስጠንቀቅያ ይሰጣል።

.

፷፮. <u>በሠራተኛው ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሚደረግ የሥራ ግንኙነትን ማቋረጥ</u>

፩/ በሕግ ወይም በውል የተቀመጡ ግዴታዎች እንደተጠበቁ ሆነው፣ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ማንኛውም ሠራተኛ ለባለሥልጣኑ በቅድሚያ የሠላሳ ቀን ማስጠንቀቂያ በጽሑፍ በመስጠት በማንኛውም ምክንያት በገዛ ፈቃዱ የሥራ ግንኙነቱን ማቋረጥ ይችላል። ባለሥልጣኑ የቅድምያ ማስጠንቀቂያ ጊዜ ሳያልቅ ሠራተኛውን ሊለቀው ይችላል።

c) redundancy of human resource is created due to restructuring and redesigning of processes; and where it is not possible to reassign him or where he is reluctant to accept a position of lower grade.

2/ Without prejudice to the provision of Sub-Article (4) of Article 43 of this regulation, retrenchment of an employee 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 employees holding the same position.

3/ The Authority shall give three months' notice to an employee selected to be retrenched.

66. <u>Termination of Employment Relationship by employee with Notice.</u>

1/ Without prejudice to the obligations provided in laws and contracts, any employee who has completed his probation period, may, by giving 30 days prior notice to the Authority, terminate his employment relationship for any reason. Provided, however, that the Authority may release him prior to the end of the notice period.

፪/ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፩) የተመለከተውን የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ሳይሰጥ አገልግሎቱን ያቋረጠ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ይህንን ግዴታውን ባለመወጣቱ ለሚደርሰው ማንኛውም ጉዳት እንደነገሩ ሁኔታ በፍትሐብሔር እና በወንጀል ሕግ መሠረት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፫/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛው ለሥራው እጅግ አስፈላጊና በቀላሉ ለመተካት የማይቻል ሆኖ ሲገኝ የበላይ አመራሩ የመልቀቂያውን ጥያቄ ሠራተኛው ካመለከተበት ቀን ጀምሮ ከሁለት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ሊያራዝመው ይችላል፡፡

፬/ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፩) እና (፫) የሥራ ውሉን የሚቋረጥ ሠራተኛ በባለሥልጣኑ የሚፈለግበት ንብረትና ዕዳ ካለ ማወራረድ ይኖርበታል፡፡

2/ Any employee who has terminated his service without giving a prior notice as provided for in Sub-Article (1) of this Article shall be subjected to civil and criminal liability for any damage caused by such failure as may be appropriate.

3/ Where the service of an employee is indispensable and he could not be replaced easily, the top management may delay his release for a period not exceeding two months counted from the date of application.

4/ Any employee who terminates his employment relationship in accordance with Sub-Article (1) and (3) of this Article shall settle all his obligations he owes to the Authority.

፷፯. <u>በሠራተኛው ያለ ማስጠንቀቂያ የሚደረግ የሥራ ግንኙነትን ማቋረጥ</u>

፩/ የሚከተሉት በሠራተኛው የሥራ ግንኙነትን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያቶች ይሆናሉ፡-

ሀ) ባለሥልጣኑ የሠራተኛውን ሰብዓዊ ክብርና ሞላራሉን የሚነካ ድርጊት የፈፀመበት እንደሆነ፣ ወይም

ለ) ለሠራተኛው ደህንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቃረበ አደጋ መኖሩን ባለሥልጣኑ እያወቀ አደጋውን ለመከላከል የሚያስፈልጉ እርምጃዎችን ሳይወስድ የቀረ እንደሆነ፣

67. <u>Termination of Employment Relationship by Employee without Notice</u>

1/ The following shall constitute good cause for an employee to terminate a employment relationship without notice:

a) if the Authority has committed against the employee any act contrary to his human dignity and morals,

b) if in the case of imminent danger threatening the employee's safety or health, the Authority, having been made aware of such danger, failed to act.

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሱት ምክንያቶች የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ ሠራተኛ ግንኙነት የሚቋረጥበትን ምክንያትና ውሉ የሚቋረጥበት ቀን በጽሁፍ ለባለሥልጣኑ ማስታወቅ አለበት፡፡

2/ Where an employee terminates his employment relationship for a reason referred to under Sub-Article (1) of this Article, he shall inform the Authority in writing the reason for termination and the date on which the termination is to take effect.

፷፰. <u>በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ</u>

68. <u>Retirement</u>

፩/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፸፭ መሠረት አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ የተወሰነው መጦሪያ እድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ እንዲቋረጥ ይደረጋል፡፡

1/ The service of an employee, whose service is not extended beyond retirement age pursuant to Article 75 of this Regulation, shall be terminated on the last day of the last month in which he attained the retirement age determined by law.

፪/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ጡረታ ከመውጣቱ ቢያንስ ከ፮ ወር በፊት በጽሁፍ እንዲያውቀው መደረግ አለበት፡፡

2/The employee shall be notified of his retirement in writing six months prior to his retirement.

፷፱. <u>በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ</u>

69. <u>Termination on the Ground of Death</u>

አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተቋረጠበት የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የሞተበት ወር ሙሉ ደመወዙ ለትዳር ጓደኛው ወይም ለሕጋዊ ወራሾቹ ይከፈላል፡፡

The full salary for the month in which an employee has passed away shall be paid to his spouse or legal heir.

፸. <u>ማስጠንቀቂያ የመስጠት ሥነ ሥርዓት</u>

70. <u>Procedure for Giving Notice</u>

፩/ በዚህ አዋጅ መሠረት በማንኛውም ወገን የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ በጽሑፍ መሆን አለበት፡፡ ማስጠንቀቂያውም ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያት እና ቀን መግለጽ አለበት፡፡

1/ Notice of termination required under the provisions of this Regulation shall be in writing. The notice shall specify the reasons for the termination of the contract and the date on which the termination shall take effect.

፪/ በባለሥልጣኑ የሚሰጥ ማስጠንቀቂያ ለሠራተኛው በእጁ መሰጠት አለበት፡፡ ሠራተኛውን ማግኘት የማይቻል ከሆነ ወይም ማስጠንቀቂያውን ለመቀበል ፈቃደኛ ካልሆነ ግን ማስጠንቀቂያው ሠራተኛው በሚገኝበት አድራሻ በተለያዩ የማሳወቂያ አማራጮች ወይም የሥራ ቦታ ለ፲ ተከታታይ ቀናት ግልጽ በሆነ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ መለጠፍ ይኖርበታል፡፡

፫/ ከሥራ ውል የሚመነጩ ግዴታ በማስጠንቀቂያ ወቅት በባለሥልጣኑና በሠራተኛው መካከል ይቀጥላል፡፡

2/ Notice of termination by the Authority shall be delivered to the employee in person. Where it is not possible to find the employee or he refuses to receive the notice, it shall be delivered using other alternative means or affixed on the notice board in the workplace of the employee for 10 consecutive days.

3/ The obligation of the employee and Authority arising from the contract of employment shall remain intact during the period of notice.

፸፩. <u>ስለሥራ ስንብት ክፍያ</u>

፩/ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሠራተኛ በሚከተሉት ሁኔታዎች የሥራ ግንኙነት ሲቋረጥ እና የሥራ ውሉ በተቋረጠበት እለት የጡረታ አበል የማይከፈለው ከሆነ የሥራ ስንብት ክፍያ ያገኛል፡-

ሀ) በዚህ ደንብ አንቀፅ ፷፬ ንዑስ አንቀፅ (፩) ፊደል ተራ (መ)፣ አንቀፅ ፷፭ ንዑስ አንቀፅ (፩) እና አንቀፅ ፷፯ ንኡስ አንቀፅ (፩) መሠረት ከሥራ ሲሰናበት፣

ለ) ሙሉ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት አለመቻሉ በህክምና ተረጋግጦ የሥራ ግንኙነት ሲቋረጥ፣

71. <u>Severance Payment</u>

1/ Any employee who completes his probation period and is not entitled to pension allowance on the date of the termination of the employment relationship shall be paid severance pay where his employment relationship is terminated on the following conditions:

a) employment relationship is terminated in accordance with Article 64 Sub-Article 1 paragraph (d), Article 65 Sub-Article (1) and Article 67 Sub-Article (1) of this Regulation,

b) where his employment relationship is terminated because of reason of partial or total disability and is certified by medical board,

ሐ) ቢያንስ አምስት ዓመት ባለሥልጣኑ ዘንድ አገልግሎት ኖሮት በሕመም የሥራ ግንኙነት ሲቋረጥ ወይም ከባለሥልጣኑ ጋር የሚያስቆየው ከሥልጠና ወይም ከትምህርት ጋር የተያያዘ የውል ግዴታ ሳይኖርበት ሥራውን በገዛ ፍቃዱ ሲለቅ፣ ሆኖም ፶፭ ዓመት አገልግሎትና ከዚያ በላይ ኖሮት እድሜው ፶፭ ዓመትና ከዚያ በላይ የሆነውን ሠራተኛ አያጠቃልልም፣

c) where he has given service to the Authority for a minimum of five years and his employment relationship is terminated because of his sickness or his employment relationship is terminated on his own initiative provided that he has no contractual obligation, relating to training or education, or education, to serve more with the Authority; however, this does not include an employee whose service is 25 years and above and aged 55 and above,

መ) ባለሥልጣኑ ውስጥ አገልግሎት ኖሮት በሞት ምክንያት አገልግሎቱ ሲቋረጥ ለትዳር ጓደኛው ወይም ሕጋዊ ወራሾቹ የሚከፈል፣

d) where the service of an employee is terminated due to his death which is to be paid to his spouse or legal heir,

፪/ የሥራ ስንብት ክፍያው መጠን እንደሚከተለው ይሆናል፡-

2/ Amount of severance payment that may be paid to an employee shall be as follows:

ሀ) ለመጀመሪያ ለአንድ ዓመት አገልግሎት የሠራተኛው የአንድ ወር ደመወዝ ይከፈለዋል፡፡ ከአንድ ዓመት በታች ያገለገለ ሠራተኛ ግን እንደአገልግሎት ጊዜው እየተተመነ ተመጣጣኝ ክፍያ ያገኛል፣

a) his salary of one month for the first year of service; for the service of less than one year, severance pay shall be calculated in proportion to the period of service

ለ) ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ተራ ፊደል (ሀ) በተጠቀሰው ክፍያ ላይ ለእያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት ከላይ የተጠቀሰው ክፍያ አንድ ሦስተኛ እየታከለ ይከፈለዋል፣ ሆኖም ጠቅላላው ክፍያ ከሠራተኛው የአሥራ ሁለት ወራት ደመወዝ መብለጥ የለበትም፣

b) in the case of an employee who has served for more than one year, payment shall be increased by one-third of the said sum referred to in Sub-Article (2) (a) of this Article for every additional year of service, provided that the total amount shall not exceed his salary of twelve months,

ሐ) በአንቀፅ ፷፬ ንዑስ አንቀጽ (፩) ፊደል ተራ (መ) እና አንቀፅ ፷፭ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሥራ ግንኙነት ሲቋረጥ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፪) ፊደል ተራ (ሀ) እና (ለ) ከተመለከተው በተጨማሪ የሠራተኛው የሁለት ወር ደመወዝ ይከፈለዋል፡፡

c) where an employment relationship is terminated in accordance with Article 64 Sub-Article (1) (d) and Article 65 Sub-Article (1) the employee shall be paid two months of his salary, in addition to payments under Sub-article (2) (a) and (b) of this Article.

፸፪. <u>የምስክር ወረቀት አሰጣጥ</u>

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

፪ ከሥራ ግንኙነቱ መቋረጥ ጋር በተያያዘ የሚሰጥ የምስክር ወረቀት በዚህ ደንብ አንቀጽ ፷፮ ንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት ሠራተኛው ግዴታውን ካወራረደ በኋላ የሚፈጸም ይሆናል፡፡

72. <u>Issuance of Certificates</u>

1/ Where a service of an employee on service is terminated for any reason or where he so requests, he shall be provided with a certificate of service indicating the type and duration of service as well as his salary.

2/ Issuance of certificate service upon termination of employment relationship shall be effected after an employee has settled his obligations in accordance with Sub-Article (4) of Article 66 of this Regulation.

<u>ክፍል ዘጠኝ</u>
<u>የተከለከሉ ተግባራት</u>

<u>PART NINE</u>
<u>PROHIBITED ACTS</u>

፸፫. <u>የተከለከሉ ተግባራት፤</u>

፩/ ከሚከተሉትን ክልከላዎች መጣስ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ያስከትላል፡-

ሀ) በባለሥልጣኑ ውስጥ ያለውን የሥራ ኃላፊነት በመጠቀም ወይም በባለሥልጣኑ በሚሰራበት ወቅት ያገኘውን መረጃ ወይም ማስረጃ በመጠቀም የራሱን ወይም የሌላ ሦስተኛ ወገን ፍላጎት ወይም ግብ ለመፈጸም የተጠቀመ እንደሆነ፣

73. <u>Prohibited Acts</u>

1/ Violation of the following prohibitions entails rigorous disciplinary penalty:

a) using his position at the Authority, or the information or data obtained during his work at the Authority to achieve personal interests or goals either for himself, or for others,

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

ለ) በቀጥታ በሠራተኛው ወይም በባለሥልጣኑ ቁጥጥር ከሚደረግበት የካፒታል ገበያ አገልግሎት ሰጭ ድርጅት ጋር የሰራ እንደሆነ፣

b) work for or with any capital market service providers regulated by the Authority and directly supervised by him,

ሐ) በባለሥልጣኑ ቁጥጥር ከሚደረግበት ድርጅት ውስጥ የቦርድ አባል የሆነ እንደሆነ፣

c) being a member of the Board of Directors of any entity that is subject to the supervision of the Authority,

መ) ከሥራ ኀላፊነቱ ጋር የጥቅም ግጭት በሚፈጥርና ሥራውን በሚጎዳ መልኩ በካፒታል ገበያ የተሳተፈ እንደሆነ፣

d) speculating on any securities or making investments which are likely to influence him in the discharge of his duties,

ሠ) ሠራተኛው በባለሥልጣኑ ፈቃድ ከተሰጠው አገልግሎት ሰጭ ድርጅት ስጦታ ወይም ደሞዝ ወይም ጥቅም የጠየቀ ወይም የተቀበለ እንደሆነ፣

e) soliciting or accepting any gifts, remunerations, or benefits, from any entity that is in the business of the capital markets,

ረ) የካፒታል ገበያ አገልግሎት ሰጪ ፈቃድ የተሰጠው ድርጅት አበዳሪ የገንዘብ ተቋም ካልሆነ በስተቀር የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ከድርጅቱ ገንዘብ የተበደረ እንደሆነ፣

f) borrowing money from a capital market service provider under his supervision unless the service provider is a lender financial institution,

ሰ) ከባለሥልጣኑ ጋር የጥቅም ግጭት በሚያስከትሉ ግላዊ፣ የገንዘብ ነክ ጉዳዮችን የደበቀ እንደሆነ፣

g) concealing any personal, financial or other interests that conflict with the Authority's interests,

ሸ) በቀጥታ ወይም በተዘዋዋሪ የጥቅም ግንኙነት ባለው ድርጅት ጉዳይ ከበላይ አካል ፈቃድ ሳያገኝ ማንኛውንም አስተዳደራዊ እርምጃ የወሰደ እንደሆነ፣

h) taking any administrative action in a matter in which he has a direct or indirect interest without getting authorization from a superior,

ቀ) ለባለሥልጣኑ በሚሰራበት ወቅት በኀላፊነቱ ምክንያት ያወቀውን ማንኛውንም ሚስጥራዊ መረጃ ሳይፈቀድለት ይፋ ያደረገ እንደሆነ፣

i) disclosing any confidential information revealed to him by virtue of his position at the Authority,

ሀ) የባለሥልጣኑን ወይም በባለሥልጣኑ ቁጥጥር ውስጥ ያለ ማንኛውንም ድርጅት ክብር ወይም እምነት ሊጎዳ የሚችል ስም ማጥፋትና ሃሰተኛ መረጃ ያሰራጨ እንደሆነ፣

j) committing an act of defamation or false information that jeopardizes the reputation and public trust of the Authority or any entity under its supervision.

፪/ ማንኛውም የባለሥልጣኑን ፈቃድ ያገኘ ሠራተኛ በራሱ ገንዘብ በካፒታል ገበያ ኢንቨስት ከማድረግ ሊከለከል አይችልም፣

2/ Employee is not prohibited from making a bonafide investment of his own funds in such securities if obtained permission of the Authority.

፫/ በባለሥልጣኑ ካልተፈቀደ በስተቀር ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ፡-

3/ Unless otherwise permitted by the Authority, the Employees may not:

ሀ) ሌላ የጎንዮሽ ሥራ በደሞዝ መስራት፣

a. engage or take office in a sideline work for remuneration, or

ለ) ከባለሥልጣኑ ውጭ በማንኛውም ድርጅት ውስጥ የቦርድ አባል ወይም ኦዲተር፣ ሆኖ መስራት አይችልም፡፡

b. serve as a member of board of directors or auditor other than the Authority.

፸፬. <u>የውስጥ አዋቂ ግብይት ደንብ</u>

74. <u>Insider Trading Rules</u>

፩/ ሠራተኛው የውስጥ አዋቂ ግብይት ክልከላ ደንቦችና መመርያዎች ተቃራኒ የሆኑ ድርጊቶች መፈጸም የለበትም፡፡

1/ The Employee may not act contrary to insider trading prohibitions provided in the Capital Market Proclamation, Regulations and Directives.

፪/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በስራ ቅጥር ውል በተሰጠው የስራ ኃላፊነት ምክንያት የውስጥ ሚስጥራዊ መረጃዎችን የሚያውቅ በመሆኑ የወስጥ አዋቂ ሲሆን ሠራተኛው የውስጥ መረጃውን ያስተላለፈለት ማንኛውም ሰውም እንዲሁ ውስጥ አዋቂ ሊባል ይችላል፡፡

2/ The Employee is likely to be an insider as a result of the employment, as is anyone to whom the employee passes the inside information.

፫/ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የሚከተሉትን ማረጋገጥ ይኖርበታል፡-

ሀ) የባለሥልጣኑ ሠራተኛ በመሆኑ ምክንያት ያወቀውን ሚስጥራዊ መረጃ በስራ ላይ እያለም ሆነ ባለሥልጣኑን ከለቀቀ በኋላ የመጠበቅ ኃላፊነት ያለበት ሲሆን በቀጥታ ወይም በተዘዋዋሪ ለራሱ ወይም ለሶስተኛ ወገን ጥቅም ለማስገኘት ማስተላለፍ የሌለበት መሆኑን፣

ለ) ማንኛውም ሠራተኛ በባለሥልጣኑ ከሚመለከተው የሥራ ክፍል ፈቃድ ካላገኘ በስተቀር ከተቀጠረበት ስራ ጋር በተያያዘ መንገድ ያገኘውን መረጃ ለማንም ማስተላለፍ የሌለበት መሆኑን፣

ሐ) መረጃው ከሠራተኛው ቁጥጥር ቢወጣ ወይም በሌላ ሰው እጅ ቢገባ ሠራተኛው ወዲያውኑ ለሚመለከተው የሥራ ክፍል ማሳወቅ ያለበት መሆኑን፣

፬/ ሠራተኛው በቁጥጥሩ ስር ያሉ ሰነዶችን ወይም መረጃዎችን በባለሥልጣኑ ህግ ወይም በሌላ ህግ ወይም የፍርድ ቤት ውሳኔ ወይም ትዕዛዝ ተገዶ ካልሆነ በስተቀር ሠራተኛ በመሆኑ ምክንያት ያወቀውን መረጃ ወይም ሰነድ ለማንም ማስተላለፍ የሌለበት መሆኑን፣

፭/ በዚህ ክፍል የተጠቀሱ ክልከላዎችን የጣሰ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ካሳ እንዲከፍል ሊገደድ፣ የገንዘብ መቀጮ እንዲከፍል ወይም አግባብ ባለው ሌላ ህግ መሰረት ሊጠየቅ ይችላል።

3/ The Employee shall acknowledge:

a) to maintain the confidentiality of information that comes to his knowledge by virtue of his employment at the Authority, during his employment with the Authority or after leaving and not to use it for his own benefit or for the benefit of others directly or indirectly, and

b) not to disclose the information that comes to his knowledge by virtue of his employment unless he obtained permission from the relevant work unit,

c) to notify the relevant work unit forthwith when the confidential information is out of control or be in the hands of other bodies.

4/ Duty bound to preserve the documents or information under his possession, unless the Authority Law or any other law calls for it, or a judgment or order is issued by a judicial authority obliging him to disclose or provide any information or documents obtained by virtue of his employment at the Authority.

5/ If the employee breaches these rules, the employee may face compensation claims, fines or be punishable under other relevant law.

ክፍል አስር

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

፸፭. አገልግሎት ስለማራዘም

፩/ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የመጠሪያ እድሜው ከደረሰ በኋላ ለተወሰነ ጊዜ ባለሥልጣኑ አገልግሎቱን ማራዘም ይችላል፡፡ ሆኖም የአገልግሎት ጊዜውን ከ ፲ ዓመት በላይ ማራዘም አይቻልም፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የባለሥልጣኑን ሠራተኛ አገልግሎት ማራዘም የሚቻለው፡-

ሀ) የሠራተኛው ትምህርት፣ ልዩ ዕውቀትና ችሎታ ለባለሥልጣኑ ሥራ ጠቃሚ ሆኖ ሲገኝ፣

ለ) በደረጃ እድገት፣ በዝውውር ወይም በቅጥር ተተኪ ሠራተኛ ለማግኘት አለመቻሉ ሲረጋገጥ፣

ሐ) ሠራተኛው ለሥራው ብቁ መሆኑ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ፣

መ) ሠራተኛው አገልግሎቱን ለመቀጠል ሲስማማ፣ እና

ሠ) የአገልግሎቱ መራዘም ለባለሥልጣኑ ቦርድ ቀርቦ ሲፈቀድ ነው፡፡

፸፮. የግል ማህደርና የሠራተኞችን መረጃ ስለመያዝ

፩/ ባለሥልጣኑ እያንዳንዱ ሠራተኛ አግባብነት ያላቸውን መረጃዎች የሚይዝ የመረጃ ቋት ይይዛል፡፡ በተጨማሪ አስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን በእያንዳንዱ ሠራተኛ ማህደር ውስጥ ያስቀምጣል፡፡

፪/ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ወይም የቀድሞ ሠራተኛ በግል ማሕደሩ ውስጥ የሚገኙትን ማስረጃዎች የመመልከት ወይም ቅጂውን የመውሰድ መብት አለው፡፡

PART TEN

MISCELLANEOUS PROVISIONS

75. Extension of Service

1/ The service of an employee may be extended by the Authority beyond his retirement age; provided however, that the extension period of service may not exceed ten years.

2/ The service of an employee may be extended pursuant to Sub-Article (1) of this Article where:

a) his qualification, special skill and ability is found to be essential to the Authority,

b) it is not possible to replace him by another employee 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 top management of the Authority or, where appropriate, by the Board.

76. Personnel Records

1/ The Authority shall maintain database and keep personal records containing all relevant information regarding each employee.

2/ Any employee or ex-employee shall have right to access to all information contained in his personnel records or to have a copy thereof.

Habtamu Hailemeskel- Legal Consultant & Attorney

፫/ ከሚመለከታቸው የባለሥልጣኑ የአስተዳደር ሠራተኞች በስተቀር፣ ያለሠራተኛው ወይም የቀድሞ ሠራተኛው ስምምነት፣ የፍርድ ቤት ትዕዛዝ ወይም በሕግ በተደነገገው መሠረት ካልሆነ በስተቀር ማንኛውም ሰው የሌላ ሠራተኛን የግል ማህደር ማየት አይችልም፡፡

3/ Any employee other than the concerned administrative staff shall not have access to personnel records of any other employee or ex-employee without his consent unless authorized by a court order or by the provision of the law.

፬/ ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ እንዲያውቀው ያልተደረገ ወይም ያልተገለጸለትን የጽሁፍ ማስረጃ በግል ማህደሩ ውስጥ ማስቀመጥ ክልክል ነው፡፡

4/ It is prohibited to deposit any document in the personnel records of an employee which is not made known or informed to him.

፹፯. <u>የይርጋ ጊዜ</u>

77. <u>Period of Limitation</u>

፩/ አንድ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፷፯ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሥራ ግንኙነቱን ለማቋረጥ ያለው መብት ድርጊቱ ከተፈጸመ ወይም ሁኔታው ከተወገደ ከ፲፭ የሥራ ቀን በኋላ በይርጋ ይታገዳል፡፡

1/ An employee's right to terminate his employment relationship in accordance with Sub-Article (1) of Article 67 of this Regulation shall lapse after 15 working days from the date on which the act occurred or ceased to exist.

፪/ ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ሁለት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት በዲሲፕሊን ተጠያቂ አይሆንም፡፡ ሆኖም ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ጉዳዩ መከሰቱን ካወቀበት ጊዜ ጀምሮ ባለው አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለሚመለከተው አካል ካላቀረበ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

2/ Disciplinary measure shall not be taken against an employee who has committed an offense entailing simple disciplinary penalty unless such measure is taken within two months from the time the commission of the offense is known; provided, however, that the official who has failed to take the disciplinary measures within the time limit shall be held responsible.

፫/ በወንጀል ሞምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈጸመ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የወንጀሉን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተቀመጠው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

3/ No disciplinary charge shall be brought against an employee who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty and entailing criminal liability unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided in the Criminal Code for the prosecution of such criminal offense.

፬/ በወንጀል የማያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈጸመ የባለሥልጣኑ ሠራተኛ የደንብ መተላለፍ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተደነገገው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

4/ No disciplinary charge shall be brought against an employee who has committed an offense entailing rigorous disciplinary penalty and entailing no criminal liability unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided in the Criminal Code for the prosecution of petty offenses.

፭/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) እና (፬) የተደነገጉት የዲሲፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት ቢኖሩም የዲሲፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ጉዳዩ መከሰቱን ካወቀበት ጊዜ ጀምሮ ባለው አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለሚመለከተው አካል ካላቀረበ ተጠያቂ ያሆናል፡፡

5/ Notwithstanding the provisions of Sub-Articles (3) and (4) of this Article, the official who has failed to present the disciplinary cases to the concerned body within a period of one month, shall be held responsible.

፮/ ጊዜው በዚህ ደንብ ካልተወሰነ በስተቀር በቅጥር ግንኙነት ላይ የተመሠረተ ማንኛውም ክስ የመብቱን ጥያቄ ለማቅረብ ከሚቻልበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ድረስ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

6/ Unless a specific time limit is provided in this Regulation, an action arising from an employment relationship shall be barred by limitation after six months from the date on which the claim becomes enforceable.

፯/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ድንጋጌ ቢኖርም የባለሥልጣኑን ሠራተኛ ለማስተማር ወይም ከ ፫ ወር በላይ ለሚቆይ ስልጠና ለማሰልጠን ወይም ለሠራተኛው ማንኛውንም ዓይነት ብድር ለመስጠት የሚደረግ የተለዩ ውሎችን በተመለከተ ለሚነሱ ክሶች ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

7/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (6) of this Article, separate contract concludes to provide for education or to train an employee for more than three months or to advance any types of loan to an employee of the Authority may not barred by such period of limitation.

፰/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ድንጋጌ ቢኖርም የስራ ውል መቋረጥን በመቃወም የሚቀርብ ክስ ውሉን የማቋረጥ እርምጃ ከተወሰደበት ቀን ጀምሮ በሦስት ወር ውስጥ ወይም በአንቀጽ ፶፯ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት የባለሥልጣኑ የበላይ አመራር ለቅሬታው ውሳኔ በሰጠው በሦስት ወር ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

8/ Notwithstanding the provisions of Sub-Article (6) of this Article, any action arising from termination of employment relationship shall be barred after three months from the date of the decision of termination of employment relationship or after three months of a decision by the top management on the grievance in accordance with Sub-Article (3) of Article 57 of this Regulation.

፸፰. <u>ተፈጻሚነት ስለማይኖረው ሕግ</u>

ከዚህ ደንብ ጋር የሚቃረን ማናቸውም ደንብ፣ መመሪያ፣ ወይም ልማዳዊ አሠራር በዚህ ደንብ በተሸፈኑ ጉዳዮችን በተመለከተ ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡ በተጨማሪም በዚህ ደንብ ያልተሸፈኑ ገዳዮች ሲያጋጥሙ ሌሎች ተዛማጅ ህጎችን፣ ፍትህንና ርትዕን መሰረት በማድረግ ሊወሰን ይችላል፡፡

78. <u>Inapplicable Laws</u>

No Regulation, Directive or customary practice shall, in so far as it is inconsistence with Regulation be applicable with respect to matters provided for in the Regulation. Moreover, where a case arises not covered by this Regulation, it may be resolved with consideration to other relevant laws, justice and equity.

፸፱. <u>መመሪያ የማውጣት ሥልጣን</u>

ባለሥልጣኑ ይህን ደንብ ለማስፈፀም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን ሊያወጣ እና በቦርድ አጸድቆ ሥራ ላይ ሊያውል ይችላል፡፡

79. <u>Power to Issue Directives</u>

Upon approval by the Board, the Authority shall have the power to issue Directives necessary for the implementation of this Regulation.

፹. ደንቡ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ ደንብ በፌደራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል።

አዲስ አበባ መስከረም ፫ ቀን ፪ሺ፲፮ ዓ.ም

አብይ አህመድ (ዶ/ር)
የኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
ጠቅላይ ሚኒስትር

80. Effective Date

This Regulation shall come in to force upon publication in the Federal Negarit Gazette.

Done at Addis Ababa, On this 14th Day of September, 2023.

ABIY AHIMED (DR.)
PRIME MINISTER OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA