www.abyssinialaw.com

10ኛ ዓመት ቁጥር 41
10th Year No 41

ባህር ዳር ግንቦት 30 ቀን 1997 ዓ.ም
Bahir Dar 8th May, 2005

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ምክር ቤት

ዝክረ-ሕግ

ZIKRE HIG

OF THE COUNCIL OF THE AMHARA NATIONAL REGIONAL STATE IN THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

የአንዱ ዋጋ ብር 8.00 Price	በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ	ISSUED UNDER THE AUSPICES OF THE COUNCIL OF THE AMHARA NATIONAL REGIONAL STATE	የፖ.ሣ.ቁ 312 P.o. Box

ማውጫ

CONTENTS

ደንብ ቁጥር 25/1997 ዓ.ም.

በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች የሰው ኃይል አስተዳደር መወሰኛ ክልል መስተዳድር ምክር ቤት ደንብ

Regulation No. 25/2005

The Amhara National Regional State City Administrations and Municipalities Manpower Administration Determination, Council of the Regional Government Regulation.

ደንብ ቁጥር 25 /1997 ዓ.ም

በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የከተማ አስተዳደሮችንና ማዘጋጃ ቤቶችን የሰው ኃይል አስተዳደር ለመወሰን የወጣ ክልል መስተዳድር ምክር ቤት ደንብ

የአማራ ብሔራዊ ክልል ከተሞችን እንደገና ለማቋቋም፣ ለማደራጀትናስልጣንና ተግባራቸውን ለመወሰን የተሻሻለው አዋጅ ቁጥር 91/1996 ዓ.ም የወጣ በመሆኑ፤

REGULATION NO. 25/2005

A COUNCIL OF REGIONAL GOVERNMENT REGULATION ISSUED TO DETERMINE THE MANPOWER ADMINISTRATION OF THE CITY ADMINISTRATIONS AND MUNICIPALITIES OF THE AMHARA NATIONAL REGIONAL STATE.

Whereas, the revised proclamation No 91/2003 has been issued, in the Amhara National Regional State, to provide for the re-establishment, re-organization as well as the definition of powers and duties of urban centers;

www.abyssinialaw.com

የአካባቢ የራስ በራስ አስተዳደርን ለመረከብ ብቁ የሆኑ ከተሞች መልካም አስተዳደርንና ነዋሪው ሕዝብ ቀጥተኛ ተሣታፊ ሊሆን የሚችልበትን፣ ዴሞክራሲያዊ ሥርዓት ያሰፍኑ ዘንድ ምቹና ሕጋዊ የሰው ኃይል አስተዳደር ማዕቀፍ እንዲኖራቸው ማድረጉ ተገቢ ሆኖ በመገኘቱ፤

የተሟላ የአካባቢ አስተዳደር ሥልጣን ለመረከብ ያልበቁ ማዘጋጃ ቤቶችና ታዳጊ ከተሞች ደግሞ በአዋጁ የተጣለባቸውን ተግባርና ኃላፊነት ለመወጣት የሚያበቃቸውን ተገቢ የሰው ኃይል አስተዳደር ስርዓት መቅረጽ እና በስራ ላይ ማዋል አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

የሰው ኃይል አስተዳደር ህጉ የሚመሠረትባቸው መርሆዎች የአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ እና የክልሉ የሲቪል ሰርቪስ ሕጎችን መሠረት አድርገው ሊነደፉ እንደሚገባ አዋጁ የሚደነግግ በመሆኑ፤

ይሄው የከተሞችና ማዘጋጃ ቤቶች የሰው ኃይል አስተዳደር መወሰኛ ደንብ በብቃት ላይ የተመሠረተ፣ ቀልጣፋ፣ እንደሁኔታዎች ሊስተካከል የሚችል፣ ቀጣይነት ያለው፣ ግልፅነትን የተላበሰ፣ አሣታፊ እና ውጤት ተኮር የሆነ የሰው ኃይል ሥርዓትን አካቶ ሊይዝ እንደሚገባ የታመነበት በመሆኑ፤

የሰው ኃይል ሥርዓቱ ከተሞቹና ማዘጋጃ ቤቶቹ ብቁና ሥራ ወዳድ ሠራተኞችን ለመሳብ፣ በሥራ ላይ ለማቆየት፣ ለተሻለ አፈፃፀም የሚያነሳሳና የወደፊት ዕድገታቸውንም ለማሳካት የሚያስችል ሆኖ የሠራተኞችንም መሠረታዊ መብቶችና ግዴታዎች የሚያረጋግጥ ሊሆን እንደሚገባ በቂ ግንዛቤ የተያዘበት በመሆኑ፤

Whereas, it has been found appropriate to enable those cities qualified to take over local self-government to have a favorable and legal manpower administration framework so that they could put in place good governance and a democratic system in which the resident public may directly participate thereof;

Whereas, it has, on the other hand, been found necessary to design and implement a manpower administrative system which may enable those municipalities and emerging cities that are not capable of taking over full local self-government in order to carryout the responsibilities bestowed upon them by the proclamation;

Whereas, the proclamation stipulates that the principles, on which the manpower administrative law is established, ought to be formulated on the basis of labour and the Regional Civil Service Laws;

Whereas, it is believed- that this manpower-administration on determining regulation with regard to cities and municipalities should have a manpower system as to consist of the force known for its efficiency and speed as well as rectifiable according to the circumstances, sustainable, armed with transparency, participatory and result-oriented;

Whereas, a sufficient level of awareness has been maintained that the manpower system should be organized in such away as to enable the cities and municipalities to attract efficient and deligent employees, retain same with their duties, motivate them for a better performance and decide their future destiny as well as ensure respect for thire rights and obligation thereof;

www.abyssinialaw.com

በከተማ አስተዳደሮችና በማዘጋጃ ቤቶች ውስጥ የሰው ሃይል ቅጥር፣ ምደባ፣ የደረጃ ዕድገት፣ ዝውውር፣ የደመወዝ ጭማሪና የስልጠና ዕድል አሰጣጥ፣ በሠራተኛው የትምህርት ዝግጅት፣ የስራ ችሎታ፣ ሙያዊ ልምድና አጥጋቢ የስራ አፈፃፀም ላይ ብቻ የተመሠረተ መሆኑን ማረጋገጥ ተገቢ ሆኖ በመገኘቱ፣

ማናቸውም የደመወዝና የጥቅማ ጥቅም ክፍያ በስራ ምደባ ስርዓትና ውጤታማነት ላይ እንዲመሰረት በማድረግ ለእኩል ስራ እኩል ክፍያ የሚለውን መርህ ማስጠበቅ እንደሚገባ በመታመኑ፣

የሰው ሀይል አስተዳደር ስርዓቱ ከተሞችና ማዘጋጃ ቤቶች በአዋጁ የተሰጣቸውን ተግባርና ሐላፊነት እንዲወጡ የሚያስችላቸውና የየተቋማቱን ልዩ ባሕሪ ከግምት ውስጥ ያስገባ መሆኑን ማረጋገጥ በማስፈለጉ፣

የአማራ ብሔራዊ ክልል መስተዳድር ምክር ቤት በተሻሻለው የብሔራዊ ክልሉ ሕገ-መንግስት አንቀጽ 58 ንዑስ አንቀጽ 7 እና በተሻሻለው የብሔራዊ ክልሉ ከተሞች ማቋቋሚያ፣ ማደራጃና ስልጣንና ተግባራት መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 91/1996 ዓ.ም. አንቀጽ 53 ድንጋጌዎች ስር በተሰጠው ስልጣን መሠረት ይህንን ደንብ አውጥቷል።

ክፍል አንድ
ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ ደንብ " የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች የሰው ሃይል አስተዳደር መወሰኛ ክልል

Whereas, it has been found approprate to ensure the manpower recruitment, assignment, rank promotion, transfer, salary increment and provision of training opportunities pertaining to the city administrations and municipalities shoud be based only on the employees' educational qualification, competence for work, professional experience and satisfactory performance thereof;

Whereas; it is believed that any payment of salary and benefits should be based on the job placement system and the consequent results and thereby see to it that the principle of " equal pay for equal work",is observed, to that effect;

Whereas, it has been found necessary to ascertain that the manpower administrative system is meant to enable the cities and municipalities to carryout the duties and responsibilities entrusted upon them by the proclamation and as to whether it has taken into account the special characteristics of those institutions pertinent thereto;

Now, therefore, the council of the Amhara National Regional Government, in accordance with the powers vested in it under the provisions of art. 58, sub-art. 7 of the revised Regional constitution and art.53, of the revised Amhara National Regional State Cities re-establishment, organization ,and definition of their powers and duties proclamation No. 91/2003, hereby issues this regulation as follows:

PART ONE
GENERAL

1. Short Title

This regulation may be cited as "The Amhara National Regional State City Administrations

www.abyssinialaw.com

መስተዳድር ምክር ቤት ደንብ ቁጥር 25/1997 ዓ.ም." ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል ::

and Municipalities Manpower Administration Determination, Council of the Regional Government regulation No. 25/2004."

2. ትርጓሜ

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

1. "አዋጅ" ማለት የተሻሻለው የአማራ ብሔራዊ ክልል ከተሞች ማቋቋሚያ፣ ማደራጃና ስልጣንና ተግባራት መወሰኛ አዋጅ ቁጥር 91/1996 ዓ.ም. ነው::
2. "የከንቲባ ኮሚቴ" ማለት በአዋጁ አንቀፅ 21 ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት የተቋቋመው አካል ነው፣
3. "የከተማ አገልግሎቶች ስራ አስኪያጅ" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 24 ንዑስ አንቀጽ 1 ሥር የተጠቀሰው አካል ነው::
4. "የማዘጋጃ ቤት ስራ አስኪያጅ" ማለት በአዋጁ አንቀፅ 35 ንዑስ አንቀጽ 1 ሥር የተጠቀሰው አካል ነው፣
5. "ታዳጊ ከተሞች" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 43 ንዑስ አንቀጽ 1 ሥር የተጠቀሱት ከተሞች ናቸው::
6. "ቢሮ" ማለት የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ሥራና ከተማ ልማት ቢሮ ነው ::
7. "ሠራተኛ" ማለት በዚህ ደንብ መሠረት ከከተማ አስተዳደር፣ ከማዘጋጃ ቤት ወይም ከታዳጊ ከተሞች ጋር ቋሚ ወይም ጊዜያዊ የቅጥር ግንኙነት ያለው ማንኛውም የተፈጥሮ ሰው ነው ::
8. "በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት" ማለት በአሠሪና ሠራተኛ ጉዳይ አዋጅ ቁጥር 377/1996 አንቀጽ 97 እና 98 ስር እንደተተረጎመው በሥራ ላይ የሚደርስ

2. Definitions

Unless the context otherwise requires, in this regulation:

1. "Proclamation" means the revised Amhara National Regional State Cities' re-establishment, Organization and Determination of Powers and Duties Proclamation No. 91/2003.
2. "Mayoral Committee" means the body established under art 21 sub art 1 of the proclamation.
3. " City Services' Manager" means the body referred to under art. (24) sub-art. (1) of the proclamation.
4. "Municipality Manager" means the body referred to under art. (35) sub-art. (1) of the proclamation.
5. "Emerging Towns" means those towns referred to under art (43) sub-art. (1) of the proclamation.
6. "Bureau" means The Amhara National Regional State Works and Urban Development Bureau.
7. "Employee" means any natural person who, pursuant to this regulation, has a permanent or temporary employment relationship with a city administration, municipality or emerging towns.
8. "Employment Injury" means an injury sustained while on duty or disease that is caused due to work as it is defined under arts. 97 and 98 of the labour Proclamation

www.abyssinialaw.com

አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው::

9. " ከንቲባ " ማለት በአዋጁ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ 2 ፊደል ተራ ቁጥር ለ ድንጋጌ መሠረት በከተማ ምክር ቤት ተመርጦ የሚሰየም የከተማ ኗሪዎች ተወካይ ነው ::

10. " ምክር ቤት" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 10 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የተቋቋመ የከተማ ምክር ቤት ነው ::

11. "ከተማ ነክ ሕግ" ማለት የከተማ ምክር ቤት በአዋጁ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ 2 ፊደል ተራ ቁጥር ሀ ድንጋጌ ሥር በተሰጠው ስልጣን መሠረት የሚያወጣቸውን ከባቢያዊ ደንቦችና መመሪያዎች የሚገልጽ ነው::

12 "የማዘጋጃ ቤት ከተማ ምክር ቤት" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 32 ንዑስ አንቀጽ 1 ስር የተጠቀሰው አካል ነው::

3. የተፈጻሚነት ወሰን

1. ይህ ደንብ በብሄራዊ ክልሉ ከተሞችና በሠራተኞቻቸው መካከል ከሚደረግ የሥራ ውል በሚመነጩ የቅጥር ግንኙነቶች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል ::

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ሥር የሠፈረው ድንጋጌ ቢኖርም ደንቡ ከዚህ በታች በተመለከቱት ሰዎች ላይ ተፈፃሚ አይሆንም:-

ሀ. የከተማ ነክ ፍ/ቤት ዳኞች፤

ለ. የከተማ ፖሊስ አባላት ፣

ሐ. የከተማ ምክር ቤት አፈ-ጉባኤ፣ ምክትል አፈ-ጉባኤ፣ ከንቲባና የከንቲባ ኮሚቴ አባላት፣

No. 377/2004.

9. "Mayor" means a representative of city dwellers elected and designated by the city council as such, pursuant to the provisions of art. (11) sub art. (2) (b) of the proclamation.

10. " Council" means a city council established as such, pursuant to art. 10, sub-art 1 of the proclamation.

11. "City-focussed Laws" means those Laws referring to local ordinances and directives that a city council may issue by virtue of the powers vested in it under the provision of art. (11) sub-art. (2) (a) of the proclamation.

12. " Municipal City Council" means the body referred to under art. (32), sub art. (1) of the proclamation.

3. Scope of Application

1. This regulation shall apply to employment relations emanating from contracts of employment concluded by and between the cities of the National Regional State and their staff thereof.

2. Notwithstanding the provision of sub-art. (1) of this article hereof, the regulation may not be applicable to such persons as are specified herebelow:-

a. judges of city affairs, court;

b. members of city police;

c. The city coucil's speaker, deputy speaker, mayor and members of the mayoral committee;

www.abyssinialaw.com

ምክትል ሥራ አስኪያጅ

ሠ. የማዘጋጃ ቤት ሥራ አስኪያጅ፣

ረ. የሙያ መሰላልና የደረጃ ዕድገት ጉዳዮችን አስመልክቶ በከተማው አደረጃጀት ውስጥ የታቀፉ መምህራንና የጤና ባለሙያዎች፡፡

ክፍል ሁለት
ድርጅታዊ መዋቅር እና የሥራ ምደባ

4. ድርጅታዊ መዋቅር

1. የከተማ ምክር ቤትና የከንቲባ ኮሚቴ እንደስማቸው ቅደም ተከተል የከተማ አስተዳደሩን አስፈፃሚ አካላት የማቋቋምና የድርጅታዊ መዋቅራቸውን ረቂቅ መርምሮ የመወሰን ስልጣን አላቸው፡፡

2. አስፈፃሚ አካላቱ ሠርተው የሚያቀርቧቸው ድርጅታዊ መዋቅሮች እና የሚኖሯቸው የሥራ መደቦች በከንቲባ ኮሚቴው የሚወሰኑት ከዚህ በታች የተመለከቱትን ታሣቢዎች ግምት ውስጥ በማስገባት ይሆናል፡-

ሀ/ የከተማ አስተዳደሩን ወይም የማዘጋጃ ቤቱን ዓላማ ፣ ሥልጣንና ተግባራት ፣ እንዲሁም እነዚህኑ ተግባራት በአይነት ለመከፋፈልና ለማደራጀት ያላቸው ተገቢነት፣

ለ/ የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ የሚጠበቅበት ሰፊ አገልግሎት እና ሥራ ላይ ሊያውለው የሚገባው ሀብት መጠን፣

services;

e. municipal manager;

f. teachers and health professionals embraced within the city organization regarding matters of professional career and rank promotion.

PART TWO
ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND JOB PLACEMENT

4. Organizational Structure

1. The city council and the mayoral committee shall, according to the order of priority of their naming, have the power to establish the executive bodies of the city administration as well as examine and decide on the drafts of their organizational structure.

2. The organizational structures and possible job titles that the executive bodies work out and submit shall be determined by the mayoral committee taking into account the assumptions specified herebelow:-

a. the purpose as well as powers and functions of the city administration or municipality along with the relevance attached to same with the view to classifying such functions and organize them in type;

b. the extent of the splendid service expected of the city administration or municipality and the amount of resource it has to invest thereof;

www.abyssinialaw.com

ሃብት መጠን፣

ሐ/ ቀልጣፋ ፣ ውጤታማ እና ከሁኔታዎች ጋር ተስማሚ የሆነ አሠራር ያለው ተፈላጊነት፣ እና

መ/ የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ ያለው ልዩ የሥራ ባህርይ::

5. ስለሥራ ምደባ

1. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ከተማ ከዚህ በታች የተመለከቱትን ታሣቢዎች ግምት ውስጥ በማስገባት የሥራ መደቦችን በክፍለ ሥራና በደረጃ ይመድባል:-

ሀ/ ተቋሙ የሚያከናውነው ተግባርና የሚሰጠው አገልግሎት አይነት፣ የሥራው ከባድነትና ውስብስብነት እንዲሁም የሥራ ዘርፎች ብዛትና የኃላፊነት መጠን፣

ለ/ ሥራው የሚጠይቀው የትምህርት ዝግጅት፣ የሥራ ልምድ እውቀትና ችሎታ::

2. አንድ ሥራ:-

ሀ/ የመጀመሪያው ምደባ ስሕተት ሆኖ ሲገኝ፣ ወይም

ለ/ አዳዲስ ሁኔታዎች የሥራውን እንደገና መመደብ አስገዳጅ ሲያደርጉት እንደገና ሊመደብ ይችላል::

3. አስቀድሞ ባልተመደበ የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛን መቅጠር፣ ማሳደግ፣ ማዛወር ወይም ከደረጃው ዝቅ አድርጎ መመደብ አይፈቀድም::

c. the need attached to the working system which is fast, effective and compatible with the circumstances; and

d. the special character of tasks which the city administration or the municipality may have.

5. Assignment

1. Each city administration or municipal city shall assign job titles with work division and grades, taking into account the assumptions specified herebelow:

   a. the activities which the institution carries out and the type of service it renders, the difficulty and complexity of the work as well as multiplicity of divisions of work and the amount of responsibility thereof.

   b. educational qualification, working experience, knowledge and skills which the job may require.

2. A job may be re-classified where:

   a. the first assignment is found incorrect;

   b. new circumstances make the re-classification of the work obligatory.

3. It is prohibited to recruit, promote, transfer or demote an employee on a job title which is not previously classified.

www.abyssinialaw.com

ክፍል ሦስት
ደመወዝ፣ አበልና ሌሎች ጥቅማ ጥቅሞች

6. ስለደመወዝ ስኬል

1. ቢሮው የሚያካሂደውን መነሻ ጥናትና የሚያቀርበውን ሀሳብ መሠረት በማድረግ እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ከተማ የአስፈፃሚ አካላቱንና የማዘጋጃ ቤቱን ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል ይወስናል፡፡ የደመወዝ ስኬሉም "እኩል ዋጋ ያላቸው የሥራ መደቦች እኩል መነሻ ደመወዝ ይኖራቸዋል" የሚለውን መርህ መሠረት ያደረገ ይሆናል ፡፡
2. በዚህ ደንብ መሠረት የኃላፊዎችና የሠራተኞች የደመወዝ ስኬል የሚዘጋጀው የሚከተሉትን ታሳቢዎች ግምት ውስጥ በማስገባት ይሆናል፡-
   ሀ. ብቃት ያለውን ኃላፊ ወይም ሠራተኛ ለመቅጠር፣ በሥራ ላይ ለማቆየት እና ለማነሳሳት ያመች ዘንድ የሚስብና ተወዳዳሪነት ያለው ሆኖ መገኘት፤
   ለ. የከተማ አስተዳደሩ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ አጠቃላይ የፋይናንስ አቅምና ይዞታ፡፡
3. የደመወዝ ስኬሉም ለያንዳንዱ የሥራ ደረጃ መነሻ ደመወዝና በየጊዜው የሚደረገውን የደመወዝ ጭማሪ የሚያመለክቱ እርከኖች ይኖሩታል፡፡
4. የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች የኢኮኖሚ ለውጦችንና ሌሎች አግባብነት ያላቸውን ሁኔታዎች ከግምት ውስጥ በማስገባት ቢያንስ በአምስት ዓመት

PART THREE
SALARY, ALLOWANCE AND OTHER BENEFITS

6. Salary Scale

1. Each city administration or municipal town shall, on the basis of the initial study undertaken and the proposal put forward by the Bureau determine the salary scale of its executive bodies and municipal employees. Such salary scale shall be founded on the principle that "Job titles having equal significance shall have starting salaries of equal value."
2. The salary scale of officials and employees shall, pursuant to this regulation, be prepared taking into account the following assumptions:
   a. Attractiveness and hence competitivenes in an effort to recruit, retain and motivate a competent management and staff;
   b. The overall capacity and financial position of the city administration or municipal town concerned.
3. The salary scale may have a starting salary determined for each position of work as well as the steps indicating increments to be made each and every time.
4. City administrations and municipalities shall have the right to submit a request to the Council of the Regional Government through the Bureau to benefit from a reform

www.abyssinialaw.com

አንድ ጊዜ የደመወዝ ስኬል ማሻሻያዎች ይደረጉላው ዘንድ በቢሮው በኩል ለክልሉ መስተዳድር ምክር ቤት ጥያቄ የማቅረብ መብት ይኖራቸዋል፡፡

5. የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት ቢሮው በሚያካሂደው ጥናት ላይ ይሣተፋሉ፡፡

7. የደመወዝ መክፈያ ጊዜ

1. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ከተማ በየወሩ መጨረሻ ለየሠራተኞቹ ደመወዛቸውን ይከፍላል፣
2. በተወሰነ የሥራ መደብ ላይ ያሉ አንዳንድ ሠራተኞች ደመወዛቸው ከወር ባነሰ ጊዜ ውስጥ እንዲከፈላቸው በማስፈፀሚያ መመሪያ ሊደነገግ ይችላል፡፡

8. ስለደመወዝ ጭማሪ

1. የከተማ አስተዳደርና የማዘጋጃ ቤት ሠራተኞች ይህንን ደንብ ለማስፈፀም በሚወጣ መመሪያ መሠረት በየወቅቱ የደመወዝ ጭማሪ ሊያገኙ ይችላሉ፡፡ እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት የጭማሪውን መጠን በራሱ ይወስናል፡፡
2. ለሠራተኞች የሚደረገው የደመወዝ ጭማሪ መጠን በያንዳንዱ ሠራተኛ የሥራ አፈጻጸም ውጤት ላይ ተመስርቶ የሚለያይ ይሆናል ፡፡ የሠራተኞች የሥራ አፈጻጸም ለደመወዝ ጭማሪ አላማ " አጥጋቢ " ፡ " ከፍተኛ " እና " በጣም ከፍተኛ " የሚሉ ደረጃዎች ይኖሩታል፡፡
3. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ድንጋጌ

of an effective salary scale at least once in five years dully and other circumstances pertaining thereto.

5. City administrations and municipalities shall participate in the study to be carried out by the Bureau in accordance with sub-art. 1 of this article hereof.

7. Time of Payment

1. Each city administration or municipal town shall pay salary to its employees at the end of every month.
2. There may be regulated by an executive directive that some employees assigned to certain job titles be provided with their salaries within the period shorter than a month.

8. Salary Increments

1. The employees of city administrations and municipalities may be able to obtain salary increments on periodic terms pursuant to a directive to be issued for the execution of this regulation. Each city administration or municipality shall decide by it self the amount of increments hereof.
2. The amount of salary increments to be made in faver of the employees may vary depending on the performance evaluation results pertaining to each employee. The performance of employees shall, for the purpose of salary increments, have such steps as "satisfactory," "high" and "quite high."
3. The provision of sub art 1 of this article

www.abyssinialaw.com

አጥጋቢ የሥራ አፈጻጸም ውጤት ላላገኙ ሠራተኞች ተፈጻሚ አይሆንም ::

hereof, may not apply to those employees who haven't obtained satisfactory performance evaluation results.

9. ደመወዝን ስለመያዝና ስለመቁረጥ

1. የማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ ደመወዝ:-

ሀ/ በሠራተኛው ስምምነት

ለ/ በፍርድ ቤት ትዕዛዝ ወይም

ሐ/ በሕግ መሠረት ካልሆነ በስተቀር ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም ::

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ከፊደል ተራ ቁጥር ሀ-ሐ በሰፈሩት ድንጋጌዎች መሠረት የሚደረገው አጠቃላይ ወርሃዊ ተቀናሽ ከሠራተኛው ደመወዝ አንድ ሦስተኛ ሊበልጥ አይችልም::

9. Withholding and Deducting Salary

1. The salary of any city administration or municipal employee may not be withheld or deducted except where:-
   a. the employee himself has consented to that effect;
   b. there is a court order ; or
   c. provisions of law warrant the action.
2. The sum total of monthly deductions from the salary of an employee to be made pursuant to sub-art 1 (a-c) of this article hereof may not exceed one-third of the said salary.

10. አበልና ጥቅማ ጥቅሞች

1. እያንዳንዱ የከተማ ምክር ቤት ስራዎችን ውጤታማ እና ቀልጣፋ በሆነ መንገድ ለማስፈፀም ይቻለው ዘንድ ሠራተኛውን ማነቃቃት አስፈላጊ መሆኑን ሲረዳ የፋይናንስ አቋሙን ግምት ውስጥ በማስገባት ለሠራተኞች የሚከፈሉትን ልዩ ልዩ አበሎች፣ ማትጊያዎችና ጥቅማጥቅሞች በከተማ ነክ ሕግ ወይም መመሪያ በተለይ ሊደነግግ ይችላል:: ሆኖም ውሳኔው ተግባራዊ የሚሆነው በቢሮው አማካይነት ለክልሉ መስተዳድር ምክር ቤት ቀርቦ ከፀደቀ በኋላ ይሆናል::

2. የከተማ ምክር ቤት ወይም እርሱ የሚሰይመው አካል በዚህ ደንብ መሠረት አበልና ጥቅማ ጥቅም ሊከፈልባቸው የሚገቡትን መደቦችና የሥራ ሁኔታዎች

10. Allowance and Benefits

1. Where each city council is convinced that it is of necessity to motivate the staff with the view to having its duties performed in an effective and efficient manner, it may, in particular, legislate, considering its financial position, various allowances, incentives and benefits to be paid for the employees, with a city oriented law or directive; provided, however, that such decision shall be effected after it has been approved by the Council of the Regional Government upon its submission by the Bureau.
2. The city council or a body so designated by it shall, pursuant to this regulation, cause the undertaking of a study which enables one to identify job titles and conditions of work

www.abyssinialaw.com

የሚገቡትን መደቦችና የሥራ ሁኔታዎች ለመለየት የሚያስችል ጥናት እንዲካሄድ ያደርጋል፣ አስፈላጊ በሆነበት ጊዜ ሁሉም በጉዳዩ ላይ ቢሮውን ሊያማክር ይችላል።

ክፍል አራት
ስለሠራተኛ ቅጥር

11. ክፍት የሥራ መደቦችን በሠራተኛ ስለማስያዝ

1. በማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት የሚገኙትን ክፍት የሥራ መደቦች በዝውውር፣ በእድገት ወይም በቅጥር መሙላት ይቻላል፡፡
2. ክፍት የስራ መደቦችን በዝውውር ወይም በዕድገት ለመሙላት የሚቻለው ክፍት የስራ መደቡ የሚገኘው በአንድ የከተማ አስተዳደር ስር የሆነ እንደሆነ በአስተዳደሩ ስር ባሉት አስፈፃሚ አካላት ውስጥ፣ ክፍት የስራ መደቡ የሚገኘው በአንድ የወረዳ አስተዳደር በሚገኙ ማዘጋጃ ቤቶች ውስጥ ከሆነ ደግሞ በወረዳው በሚገኙ ማዘጋጃ ቤቶች ውስጥ በሚደረገው ውድድር ይሆናል።
3. ክፍት የስራ መደቡ የሚሞላው በቅጥር የሆነ እንደሆነ በግልፅ ማስታወቂያና እንደአመቺነቱ በሚደረገው ውድድር ይሆናል፡፡
4. በክፍት የሥራ መደብ ላይ ሠራተኛ የሚመደበው ለሥራ መደቡ የሚጠየቀው ተፈላጊ ችሎታ ያለው መሆኑ ሲረጋገጥ ብቻ ነው፡፡ ለሥራ መደቡ የሚጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታ የሚያሟሉት ተወዳዳሪዎች ከአንድ በላይ የሆኑ እንደሆነ

entailing payment of allowances and benefits, and it may, whenever necessary, consult the Bureau on such matters, as well.

PART FOUR
RECRUITMENT

11. Filling of Vacancies

1. It may be possible to fill the vacancies available in any city administration or municipal town by transfer, promotion or recruitment.
2. Filling of vacancies either by transfer or promotion may be accomplished by means of a competition to be carried out among its executive bodies, where the vacant employment position has been created in a city administration; and among the municiplities, where such a vacancy has been created within the string of municipalities emberaced in one woreda administration.
3. Where the vacancy has to be filled through recruitment, it shall be conducted in an official notice as well as a competition, as the case may be favorable.
4. An employee may be assigned to a vacant position only where it is proved that he has the necessary skills required for the post; provided, however, that, where the competitors who fulfill such a requirement are more than one, the person having better

www.abyssinialaw.com

ከሌሎቹ ጋር ሲወዳደር የላቀ ችሎታ ያለው ተወዳዳሪ ይመረጣል ::

5. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 ስር የተደነገገው ቢኖርም ከቀረቡት ተወዳዳሪዎች መካከል ዝቅተኛውን የማለፊያ ውጤት ያገኙ አካል ጉዳተኞች ለቅጥር የመመረጥ ቅድሚያ ይኖራቸዋል::
6. ከተወዳዳሪዎች መካከል ተፈላጊውን ችሎታ የሚያሟላ ሰው ያልተገኘ ቢሆንም ሁኔታዎች የአንድን ሠራተኛ መቀጠር አስገዳጅ ያደረጉት እንደሆነ የከንቲባ ኮሚቴው ወይም ማዘጋጃ ቤቱ ከቀረቡት አመልካቾች መካከል የተሻለ ሆኖ ያገኘው ተወዳዳሪ እንዲቀጠር ሊፈቅድ ይችላል::

12. ስለክፍት የሥራ ቦታ ማስታወቂያና ለቅጥር ስለሚሰጥ ፈተና

1. የከተማ አስተዳደሮች ወይም ማዘጋጃ ቤቶች በአዲስ ሠራተኛ የሚሞላ ክፍት የሥራ መደብ ሲኖራቸው ማስታወቂያ በማውጣት አመልካቾችን መጋበዝ ይኖርባቸዋል ::
2. የከተማ ምክር ቤት የክፍት ቦታዎች ማስታወቂያ የሚወጣበትን ፣ ፈተናዎች የሚዘጋጁበትንና የሚሰጡበትን እንዲሁም ውጤቶች ይፋ የሚሆኑባቸውን መንገዶች በመመሪያ ሊወስን ይችላል ::

13. ለመቀጠር ብቁ ስላለመሆን

1. የሚከተሉት በዚህ ደንብ መሠረት የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ ሆኖ ለመቀጠር ብቁ አይሆኑም፡-

ሀ/ ዕድሜው ከ18 ዓመት በታች የሆነ ሰው፣

selected.

5. Notwithstanding the provisions of sub-art 4 of this article hereof, persons with disabilities who have obtained the least passing point among the competitors may be given priority to be selected for recruitment.
6. Despite the fact that no person has shown up having fulfilled the necessary skills among the competitors, the mayoral committee or the municipal town may, where circumstances make the recruitment of an employee obligatory, allow the recruitment of such an employee who is found to have been better than the other competitors.

12. Vacancy Notice and Examination For Recruitment

1. City administrations or municipalities shall, whenever they have vacancies to be occupied by new employees, invite applicants by issuing notice.
2. The city council may determine by a directive the ways on how to post vacancy notices, prepare and administer exams as well as announce results of same thereto.

13. Incapacity for Recruitment

1. The following are, pursuant to this regulation, in capable of being recruited as employees of city administrations or municipalities: -

a. a person below the age of 18 years;

www.abyssinialaw.com

ለ/ እንደገና ካልተሠየመ በስተቀር በእምነት ማጉደል፣ በሌብነት ወይም በማጭበርበር ወንጀሎች ተከሶ የተፈረደበት ሰው ::

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ፊደል ተራ ቁጥር ሀ ሥር የሰፈረው ድንጋጌ ቢኖርም ዕድሜያቸው ከ14-18 ዓመት የሆናቸው ሰዎች በአካላቸው ከፍተኛ ጉዳት በማያስከትል ሥራ ላይ ሊሠማሩ ይችላሉ:: ዝርዝሩ ወደፊት ይህንን ደንብ ለማስፈፀም በሚወጣ መመሪያ ይገለፃል::

14. ስለሕክምናና ከወንጀል ነጻ መሆንን ስለሚያረጋግጡ ማስረጃዎች

ከተወዳዳሪዎች መካከል ከፍተኛውን ውጤት ያስመዘገበ እና ፈተናውን ያለፈ ሰው ለሥራ መደቡ ተስማሚ መሆኑን የሚያረጋግጥ የሕክምና ማስረጃ እንዲሁም በዚህ ደንብ አንቀጽ 13 ንዑስ አንቀጽ 1 /ለ/ ስር ከተጠቀሱት ወንጀሎች ነፃ መሆኑን የሚያረጋግጥ የፖሊስ ማስረጃ ማቅረብ ይኖርበታል።

15. ስለመቀጠሪያ ደመወዝ

በዚህ ደንብ መሠረት የተቀጠረ አዲስ ሠራተኛ ከዚህ በላይ በአንቀፅ 6 በተጠቀሰው የደመወዝ ስኬል ላይ ለሥራው የተወሰነው መነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል፤ ሆኖም ሁኔታዎች ሲያስገድዱና ሥራው የተለየ ሙያ የሚጠይቅ ሆኖ ባለሙያውን በቀላሉ ለማግኘት የማይቻል መሆኑ ሲታመን የሚፈለገውን ብቁና ተወዳዳሪ ባለሙያ ለማግኘት የከተማው ስራ አስኪያጅ በሚያቀርብለት ሀሳብ መሠረት ከንቲባው

b. a person having been charged and convicted of crimes such as breach of trust, theft or fraudulent acts, unless he is reinstated.

2. Notwithstanding the provision of sub-art. 1(a) of this article hereof, those persons, whose ages range from 14-18 years, may engage themselves in activities which do not cause considerable harm detrimental to their bodies. Details shall be determined by a directive to be issued in future for the execution of this regulation.

14. Proofs of Medication and Innocence from Crime

A person who is able to have registered the highest score among the competitors and passed the examination thereof shall produce a medical certificate indicating that he is fit for the job title as well as police evidence affirming his innocence from those criminal offences stated under art. 13 sub-art, 1 (b) of this regulation hereof.

15. Recruitment Salary

A new employee recruited pursuant to this regulation shall be entitled to a payment of the starting salary determined for the job as per the salary scale indicated under art. (6) hereinabove; provided, however, that, under compelling circumstances, and where it is believed that the duty demands a special profession, but impossible to easily find a professional, the mayor may, depending on the proposal of the city manager, allow a payment of salary which might be greater than the starting salary so as to

www.abyssinialaw.com

ከመነሻው ከፍያለ ደመወዝ እንዲከፈል ሊፈቅድ ይችላል ::

16. የሙከራ ጊዜ

1. በከተማ አስተዳደር አደረጃጀቶች ውስጥ የሚገኝ የማንኛውም ሴክተር መስሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ፣ የከተማ አገልግሎቶች ወይም የማዘጋጃ ቤት ከተማ ስራ አስኪያጅ እያንዳንዱን ጉዳይ በተናጠል እያየ የሙከራ ጊዜ እስከ 3 ወር እንዲቀነስ በግልጽ ካልወሰነ በስተቀር ማንኛውም አዲስ ሠራተኛ የ6 ወር የሙከራ ጊዜ ይኖረዋል ::
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የሙከራ ጊዜው እስከ አንድ ወር ድረስ ዝቅ ሊደረግ የሚችለው ሠራተኛው በተቀጠረበት ሙያ ከ2 ዓመት ያላነሰ ጊዜ የሠራና በሙያው ብቃት ያለው መሆኑ በ3 ወር የስራ አፈፃፀሙ ሲረጋገጥ ብቻ ይሆናል፡፡
3. የሠራተኛውን የሥራ አፈጻጸም ለተጨማሪ ጊዜ መከታተል ወይም ማየት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ወይም የሙከራውን ጊዜ መራዘም አስፈላጊ የሚያደርጉ ሌሎች ሁኔታዎች ሲፈጠሩ የሙከራ ጊዜው ለሌላ ተጨማሪ ሦስት ወር ሊራዘም ይችላል ::
4. በተወሰነው ጊዜ ውስጥ የተለየ እርምጃ ያልተወሰደበት እንደሆነ ሠራተኛው የሙከራ ጊዜውን በተሳካ ሁኔታ እንዳከናወነ ይቆጠራል፡፡ ሆኖም ተፈላጊውን ግምገማ ሳያደርግ የቀረው ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

obtain the required efficient and competitive employee.

16. Probation Period

1. Unless the head of any sectoral office within the organization of a city administration, the manager of city services or municipal town officially decides to have such a period reduced up to three months with due consideration of each and every separate case is point, any new employee shall have a six-months' probation period.
2. Without prejudice to the provisions of sub art. (1) of this article hereof, the reduction of a probation period up to one month might be possible only where the employee has served for not less than two years in the profession he has been recruited for and when it is proved that he is efficient in the profession during his three months performance.
3. The probation period may be extended for another three additional months' time where it has been found necessary to further monitor and observe the performance of an employee or other circumstances warranting the extension of such period are created thereof.
4. The employee may be presumed to have successfully accomplished his probation period, had he not suffered from a special measure taken against him within the specified period of time; provided, however, that the head of such an employee failing to carry out the desired evaluation shall be liable to that effect.

www.abyssinialaw.com

5. በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜአቸውን ያጠናቀቁ ሠራተኞች የሚያገኙአቸውን ጥቅማ ጥቅሞች የማግኘት መብት አይኖረውም።

6. በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ሥራውን ያለማስጠንቀቂያ ሊለቅ ይችላል። የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤትም እንዲሁ ዓይነቱን የቅጥር ግንኙነት ያለማስጠንቀቂያ ሊያቋርጠው ይችላል።

17. ቋሚ ቅጥር

1. አግባብ ባለው ሕግ ወይም የአስተዳደር መመሪያ ሥልጣን የተሰጠው አካል ወይም ኃላፊ የሙከራ ጊዜውን አጥጋቢ በሆነ መንገድ ላጠናቀቀ ሠራተኛ የቅጥር ደብዳቤ መስጠት ይኖርበታል።

2. የቅጥር ደብዳቤው የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ ቅጥሩ የሚፀናበትን ቀን ፣ የሥራውን ባህርይ ፣የሠራተኛውን ተጠሪነት እና የወር ደመወዙን ልክ ማመልከት አለበት። የሥራ መዘርዝሩም ከቅጥር ደብዳቤው ጋር ተያይዞ ለሠራተኛው መሰጠት ይኖርበታል።

18. ጊዜያዊ ቅጥር

1. የሥራው ባህርይ ከመደበኛ ሥራ ጋር ተዛማጅ የሆነና በአጭር ጊዜ የሚጠናቀቅ ሆኖ ተጨማሪ የሰው ኃይል ሲጠይቅ አንድን ሠራተኛ ለተወሰነ ጊዜ መቅጠር ይቻላል ።

2. በከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች ውስጥ ጊዜያዊ ቅጥር ከሁለት ዓመት ለበለጠ ጊዜ አይፈጸምም ፤ ሆኖም ይህ

5. An employee who is on probation may not have the right to be entitled to the benefits available for those employees who have completed such period.

6. An employee who is on probation may resign with out prior notice. A city administration or municipality may as well terminate such an employment relation without prior notice.

17. Permanent Employment

1. The body or official competent thereto pursuant to the relevant law or administrative directive, shall supply the employee with a letter of recruitment upon successful completion of his probation period.

2. The letter of recruitment shall indicate the title of the job, the effective date of the recruitment, the nature of the job, the accountability of the employee and the amount of his salary. A job description manual shall also be rendered to the employee together with the recruitment letter.

18. Temporary Employment

1. Where the nature of the work is related to the normal duties and there by requires additional manpower if it is to be completed within a short space of time, it may be possible to recruit an employee for a limited while.

2. Temporary employment may not be exercised within the city administrations and municipalities for a period, longer than two

www.abyssinialaw.com

ጊዜ ለአንድ ተጨማሪ ዓመት ሊራዘም ይችላል፡፡

3. የከተማ አገልግሎቶች ሥራ አስኪያጅ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ ሥራ አመራር በጊዜያዊ ቅጥር ሊያዙ የሚገባቸውን ሥራዎች በመመሪያ ሊደነግግ ይችላል ፡፡

ክፍል አምስት
ስለደረጃ ዕድገት

19. ዓላማ

ከዝቅተኛ ደረጃ ወደ ከፍተኛ ደረጃ የሚደረግ ዕድገት ዋና ዓላማ የከተማ አስተዳደሩን ወይም የማዘጋጃ ቤቱን ሥራ አፈፃፀም ማሻሻል ይሆናል፡፡

20. ስለደረጃ ዕድገት አሠጣጥ ስርዓት ግልፅነት

1. በከተማ አስተዳደሮችና በማዘጋጃ ቤቶች ውስጥ የሠራተኞች የደረጃ ዕድገት አሠጣጥ ግልጽ በሆነ የውድድርና የምርጫ ስርዓት ላይ ተመስርቶ የሚፈፀም ይሆናል፡፡
2. ማንኛውም ሠራተኛ ዕድገት ለማግኘት ብቁ የሚሆነው አዲሱ የሥራ መደብ የሚጠይቀውን ችሎታና ብቃት ያለው መሆኑን በላቀ የሥራ አፈፃፀም ማስመስከር ሲችል ብቻ ይሆናል፡፡
3. ከአንድ በላይ ተወዳዳሪዎች ያሉ እንደሆነ የዚህ ደንብ አንቀጽ 11 ንዑስ አንቀጽ 4 ድንጋጌ እንደሁኔታው ተፈጻሚ ይሆናል፡፡
4. የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ የቅጥር እና የደረጃ ዕድገት ጉዳዮችን በሚመለከት ረገድ የበላይ ኃላፊውን

years; provided, however, that such a period may be extended for one additional year.

3. The manager of city services or the municipal management may prescribe by a directive those activities readily-available for occupation by temporary employment.

PART FIVE
RANK PROMOTION

19. Objective

The main objective of promotion to be made from a lower grade to the higher one is to improve the efficiency of a city administration or municipality.

20. Transparency of the Rank Promotion Award Procedure

1. The rank promotion award applicable to the employees of city administrations and municipalities shall be conducted on the basis of transparent competition and selection procedures.
2. Any employee may be eligible for promotion where he has the ability required by the new job title and managed to prove his competence by an outstanding performance.
3. Where there are more than one competitors, the provision of art. (11) sub-art. (4) of this regulation shall apply having due regard to the circumstances.
4. The city administration or municipality may establish a committee consisting of representatives of the management and the

www.abyssinialaw.com

የሚያማክር፣ ቀዳሚውን የመረጣ ተግባር የሚያከናውንና የሥራ አመራሩና የሰራተኞች ተወካዮች የሚገኙበት ኮሚቴ ሊያቋቁም ይችላል፣

5. ዝርዝሩ እንደ አግባቡ የከንቲባ ኮሚቴው ወይም የከተማው ምክር ቤት በሚያወጣው መመሪያ የሚገለፅ ይሆናል፡፡

ክፍል ስድስት

ስለዝውውር

21. ስለውስጥ ዝውውር አፈፃፀም

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ሁኔታዎች አስፈላጊ ሲያደርጉት አንድን ሠራተኛ ከያዘው የሥራ መደብ ተመሳሳይ ወይም ተቀራራቢ ደረጃና ደመወዝ ወዳለው ሌላ የሥራ መደብ ወይም ከአንድ የስራ ቦታ በስሩ ወደሚገኝ ሌላ የሥራ ቦታ ወይም ተቋም ሊያዛውረው ይችላል፡፡
2. ከአንድ በላይ የሆኑ ሠራተኞች ለዝውውር ያመለከቱ እንደሆነ ምርጫው በውድድር ይወሰናል፡፡ እንዲህም ሲሆን የሠራተኛው አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት እና ለክፍት የሥራ ቦታው የሚኖረው ተስማሚነት ዋንኛዎቹ የምርጫ መመዘኛዎች ይሆናሉ ፡፡
3. ሁኔታዎች ሲያስገድዱ አንድን ቋሚ ሠራተኛ የተጠባባቂነት አበል እየከፈሉ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ከፍ ወዳለ የሥራ መደብ አዛውሮ በተጠባባቂነት ማሰራት ይቻላል፡፡ የከተማ አገልግሎቶች ወይም የማዘጋጃ ቤቱ ስራ አስኪያጅ ከዚህ በላይ የተጠቀሰው የአንድ አመት ጊዜ

employees vested with the powers to advise the managing head as regards recruitment and promotional affairs as well as conduct activities of prior selection therewith.

5. Details shall be stated in a directive to be issued by the mayoral committee or city council, as deemed appropriate.

PART SIX

TRANSFER

21. Execution of Internal Transfer

1. Any city administration or municipality may, whenever circumstances so require it, transfer any employee from a position he holds to another postion of equal or similar grade and salary or from one place of work to another place of work or institution under its supervision.
2. Where more than one employees apply for a transfer, the selection shall be decided on the basis of competition. In such an instance, the average performance result of the employee and his possible suitability for the vacant position shall be the main criteria of the selection hereof.
3. Where circumstances compel such an action, it may be possible to transfer a permanent employee and thereby assign him to work in a higher position with a payment of an acting allowance, for a period not exceeding one year; provided, however, that the manager of the city services or the

www.abyssinialaw.com

ከማለቁ በፊት ክፍት የሥራ መደቡ በቋሚ ሠራተኛ የሚሞላበትን ሁኔታ ያመቻቻል።

22. በከተማ አስተዳደሮች ወይም በማዘጋጃ ቤቶች መካከል ስለሚደረግ ዝውውር

በከተማ አስተዳደሮች ወይም በማዘጋጃ ቤቶች መካከል የሚደረግ የሠራተኛ ዝውውር የሠራተኞችን ፍላጐት መሠረት አድርጐ በመካከላቸው በሚደረግ የሁለትዮሽ ስምምነት የሚፈፀም ይሆናል።

23. ስለውጭ ዝውውር

በከተማ አስተዳደሮች ወይም በማዘጋጃ ቤቶችና በሌሎች የመንግስት መስሪያ ቤቶች መካከል የሚደረግ የሰው ኃይል ዝውውር ጉዳይ ይህንን ደንብ መሠረት አድርጐ በሚወጣ መመሪያ ይወሰናል።

ክፍል ሰባት
ስለሥራ አፈፃፀም ምዘና

24. ዓላማና መርሆዎች

1. የሥራ አፈፃፀም ምዘና ዓላማ የከተማ አስተዳደሩ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ ሠራተኛ ተግባር ውጤታማ፣ ቀልጣፋና አገልግሎት ተኮር እንዲሆን ማስቻል ነው።
2. የሠራተኛው የስራ አፈፃፀም የሚመዘነው የከተማ አስተዳደሩ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ የሥራ አመራር ያወጣቸውን የሥራ ግቦች እና የአፈፃፀም ደረጃዎች መሠረት በማድረግ ይሆናል። በሥራ ግቦቹና

municipality shall facilitate conditions in which the vacancy is to be filled by permanent employee prior to the expiry of the said fiscal year.

22. Transfer Between City Administrations or Municipalities

Transfer of employees to be made between city administrations or municipalities shall be carried out through bilateral arrangements between the two parties taking into account the respective interests of the transferees.

23. External Transfer

Matters relating to manpower transfer to be carried out among city administrations or municipalities and other government offices shall be determined by a directive to be issued on the basis of this regulation.

PART SEVEN
PERFORMANCE EVALUATION

24. Objective and Principles

1. The objective of performance evaluation is to enable the activities of the city administration or municipal staff become effective, efficient and service-oriented.
2. The performance of employees shall be evaluated on the basis of work goals and implementation stages formulated by the management of the city administration or municipality. The employees shall have full

www.abyssinialaw.com

በአፈፃፀም ደረጃዎቹ ዝግጅት ላይ ሠራተኞች ሙሉ ተሣትፎ ይኖራቸዋል::

3. የግምገማ ስራው በግልጽ ይካሄዳል:: ሰራተኞችና የቅርብ አለቆቻቸው በግምገማው ውጤት ላይ ይወያያሉ፤ ውይይቱም የሠራተኛውን ጠንካራና ደካማ ጐኖች በመለየት እንዲሁም አፈፃፀሙ ወደፊት በሚሻሻልባቸው መንገዶች ላይ ያተኮረ ይሆናል ::
4. ሰራተኞች የሥራ አፈፃፀም ግምገማ ውጤታቸውን የማወቅ መብት አላቸው::
5. የሥራ አፈፃፀም ምዘናን የሚመለከቱ ሌሎች ዝርዝሮች እንደሁኔታው በከንቲባ ኮሚቴው ወይም በማዘጋጃ ቤቱ ከተማ ስራ አስኪያጅ የውስጥ መመሪያዎች ይደነገጋሉ::

25. የግምገማ ጊዜ

የያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሰራተኛ ሥራ አፈፃፀም በሰራተኛው የቅርብ አለቆች አማካኝነት በየስድስት ወሩ ይገመገማል::

26. አቤቱታ የማቅረብ መብት

በተሳሳተ መንገድ ተገምግሜአለሁ በሚል ምክንያት ቅር የተሰኘ ማንኛውም ሠራተኛ ለቅርብ አለቃው የበላይ ኃላፊ አቤቱታ የማቅረብ መብት አለው:: ዝርዝሩ ይህንን ደንብ ለማስፈፀም በሚወጣ መመሪያ ይገለፃል::

participation in the preparation of these work goals and implementation stages thereof.

3. The activities of the evaluation shall be carried out in a transparent manner. Employees and their immediate superiors shall discuss the evaluation results. Such discussions shall focus on the identification of the strong and weak sides of the employees as well as ways of improving their performance in the future.
4. Employees shall have the right to be informed of their performance evaluation results.
5. Other particulars concerning the performance evaluation shall, according to the circumstances, be stipulated by internal directives of the mayoral committee or the manager of the municipal town.

25. Evaluation Period

The performance evaluation of each city administration or municipal employee shall be conducted by his immediate superior, every six months.

26. The right to submit complaints

Any employee, who claims to have been evaluated in a wrong way and is dissatisfied to that effect, shall have the right to submit a complaint to the senior official in charge of his immediate superior. Details shall be stated by a directive to be issued for the execution of this regulation.

www.abyssinialaw.com

ክፍል ስምንት

ስለሥራ ስዓት እና የትርፍ ጊዜ ሥራ

27. መደበኛ የሥራ ስዓት

የአንድ ሠራተኛ መደበኛ የሥራ ሰዓት የሥራ ዘርፉን የተለየ ባህርይ ግምት ውስጥ በማስገባት በከተማ አስተዳደሩ ወይም በማዘጋጃ ቤቱ ከተማ የሚወሰን ይሆናል፤ ሆኖም ጠቅላላው የሥራ ጊዜ በሳምንት ከ 39 ስዓት ሊበልጥ አይችልም።

28. የትርፍ ጊዜ ሥራ

1. ሁሉም ሥራዎች በመደበኛ የሥራ ሰዓት ይከናወናሉ። ሆኖም በቂ ምክንያት ሲኖር የከንቲባ ኮሚቴው ወይም የማዘጋጃ ቤቱ ሥራ አስኪያጅ የትርፍ ጊዜ ሥራ የሚፈቀድበትን ሁኔታ ሊወስን ይችላል ።
2. በበቂ ምክንያት የትርፍ ጊዜ ሥራ እንዲሠራ በሚፈቀድበት ጊዜ ሰራተኛው ሥራውን እንዲሠራ ሊገደድ ይችላል፤ ሆኖም የሥራ ጊዜው በቀን ከ2 ስዓት፣ በወር ከ20 ስዓት እና በዓመት ደግሞ ከ80 ሰዓት ሊበልጥ አይችልም ።
3. አስገዳጅ ምክንያቶች ኖረው በሌላ አኳኋን ካልተወሰነ በስተቀር በትርፍ ጊዜ ለተከናወነ ሥራ ለሠራተኛው የማካካሻ ዕረፍት ፈቃድ ይሰጠዋል።
4. በትርፍ ጊዜ ለተከናወነ ሥራ የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያ የሚፈፀም ከሆነ የክፍያው መጠን በከንቲባ ኮሚቴው ወይም በማዘጋጃ ቤቱ ከተማ ም/ቤት በሚወጣ መመሪያ የሚወሰን ይሆናል። ሆኖም መጠኑ ከመደበኛው ክፍያ አንድ ተኩል ጊዜ በላይ ሊበልጥ አይችልም።

PART EIGHT

WORKING HOURS AND OVERTIME WORK

27. Normal Working Hours

The normal working hours of an employee shall, taking into account the special nature of the sector, be determined by the city administration or municipal town; provided, however, that the total working time in a week may not exceed 39 hours.

28. Overtime Work

1. All duties shall be performed during normal working hours; provided, however, that the mayoral committee or the manager of the municipality may, with sufficient justification, decide cases of overtime work.
2. Where overtime work is introduced with sufficient justification, the employee may be compelled to accomplish such duties as are assigned to him; provided, however, that the working time may not exceed 2 hours a day, 20 hours a month and 80 hours a year.
3. Unless determined otherwise due to compelling reasons, a compensatory leave shall be rendered to an employee who has engaged himself in overtime work.
4. Where an overtime pay is to be effected for work done in excess of normal working hours, the amount of such pay shall be determind by a directive to be issued by the mayoral committee or municipal town council; provided, however, that the amount may not exceed one and half times of the regular pay.

www.abyssinialaw.com

29. የሕዝብ በዓላት

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ በሕዝብ በዓላት ወይም ሥራ አይኖርም ተብሎ በይፋ በተወሰነበት በማናቸውም ቀን ባለመሥራቱ ምክንያት የደመወዝ ክፍያ አይቀነስበትም ::
2. አስገዳጅ በሆነ ምክንያት በሕዝብ የበዓል ቀን እንዲሠራ የታዘዘ ሠራተኛ በሠራበት ቀን ምትክ የማካካሻ እረፍት ጊዜ ይሰጠዋል፤ ሆኖም ከንቲባው፣ የከተማ ነክ አገልግሎቶች ወይም የማዘጋጃ ቤቱ ስራ አስኪያጅ በቂ ምክንያት ሲኖረው ለማካካሻነት በሚሰጠው የዕረፍት ጊዜ ምትክ የትርፍ ጊዜ ሥራ ክፍያ እንዲፈፀም ሊወስን ይችላል፡፡

ክፍል ዘጠኝ
ስለፈቃዶች

30. የዓመት እረፍት ፈቃድ

1. የዓመት እረፍት ፈቃድ ዓላማ ሠራተኛው የዕረፍት ጊዜ ኖሮት ከዚሁ ሲመለስ ሥራውን በታደሰ ጉልበት እንዲያከናውን ማስቻል ነው ::
2. ማንኛውም ሠራተኛ በከተማ አስተዳደር ወይም በማዘጋጃ ቤት ውስጥ አንድ ዓመት ከማገልገሉ በፊት የዓመት እረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት አይኖረውም፤ ሆኖም የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ማንኛውም ሠራተኛ የአገልግሎት ዘመኑ አንድ ዓመት ከመሙላቱ በፊት የተቋረጠ እንደሆነ ሠራተኛው ከአገልግሎት ዘመኑ ጋር ተመጣጣኝ የሆነ የዓመት እረፍት

29. Public Holidays

1. The salary of any city administration or municipal employee may not be deducted as a result of his not doing work on public holidays or any other days that are officially declared " day offs ".
2. An employee, who may have been instructed to work on public holidays due to compelling reasons, shall be entitled to compensatory leave thereof; provided, however, that the mayor of the city, city- related services' or municipal manager may decide on an overtime pay, instead of the compensatory leave, with sufficient justifications.

PART NINE
LEAVES

30. Annual Leave

1. The purpose of annual leave is to enable an employee find leisure and thereby resume work with a renewed energy.
2. Any employee may not have the right to be granted annual leave before having rendered service for one year in a city administration or municipality; provided, however, that, where the service of an employee who has completed his probation period is terminated before one year, such an employee shall be entitled to an annual leave pay commensurate with the time of service rendered thereof.

www.abyssinialaw.com

ፈቃድ ክፍያ ያገኛል።

3. አሰሪው አስቀድሞ ግልፅ የሆነ ስምምነት ካላደረገ በስተቀር ቀደም ሲል ለሌላ ከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ወይም ሌላ የመንግሥት መ/ቤት የተሰጠ አገልግሎት ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀፅ 2 እና አንቀጽ 31 ንዑስ አንቀጽ 2 ድንጋጌዎች አፈፃፀም ለከተማ አስተዳደሩ ወይም ለማዘጋጃ ቤቱ እንደተሰጠ አይቆጠርም።

31. የዓመት እረፍት ፈቃድ ቀናት

1. ማንኛውም ሰራተኛ ለሰጠው የመጀመሪያ ዓመት አገልግሎት 20 የሥራ ቀናት የዓመት እረፍት ፈቃድ ይሰጠዋል።
2. ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ ለያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት የአንድ ተጨማሪ ቀን የዓመት እረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት ይኖረዋል፤ ሆኖም የአንድ ዓመት የዕረፍት ፈቃድ በጠቅላላው ከ30 የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም ።

32. የዓመት ፈቃድ አሰጣጥ

1. የዓመት እረፍት ፈቃድ ለአንድ ሠራተኛ የሚሰጠው በበጀት ዓመቱ ውስጥ ሆኖ አሰጣጡም የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ የራሱን ጥቅምና የሠራተኞቹን ፍላጎት ግምት ውስጥ በማስገባት በሚያዘጋጀው ዕቅድ መሠረት ይሆናል።
2. አሰሪውና ሰራተኛው ከተስማሙ የዓመት

3. With the exception of prior and expres consent by the employer, a service, which my have been rendered earlier to another city administration, municipality or any other government office, may not be considered to have been validly given to the city administration, municipality or any other government office, may not be considered to have been validly given to the city administration or municipality under discussion, for the application of the provisions of sub-art. 2 of this article and art. 31 sub-art. (2) hereof.

31. Duration of Annual Leave

1. Any employee shall be entitled to an annual leave of 20 working days for the first year of service he has rendered.
2. An employee, having rendered service for more than one year, shall be entitled to an additional leave of one working day for every additional year of service; provided, however, that the maximum duration of the said annual leave may not exceed 30 working days.

32. Granting of Annual Leave

1. Annual leave shall be granted for an employee within the limit of a fiscal year in accordance with the plan prepared by the city administration or municipality having due regared to its own interests and the needs of its employees respectivly.
2. Annual leave may be divided and granted

www.abyssinialaw.com

እረፍት ፈቃዱ በሁለት ተከፍሎ ሊሰጥ ይችላል ፡፡

3. ሠራተኛው ፈቃዱን በሚወስድበት ጊዜ በዕረፍት ላይ የሚቆይበትን ወር ደመወዝ በቅድሚያ የመወሰድ መብት ይኖረዋል፡፡

33. የዓመት ዕረፍት ፈቃድን ስለማስተላለፍ

1. የከተማ አስተዳደሩ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በቂ ምክንያት ሲኖረው የሠራተኛው የዓመት እረፍት ፈቃድ ለሶስት ተከታታይ የበጀት ዓመታት እንዲተላለፍ በጽሁፍ ሊያዝ ይችላል፡፡
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት የተላለፈ እንደሆነ ፈቃዱ ወደፊት የሚወሰድበትን ተስማሚ ጊዜ የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ ያመቻቻል፡፡
3. የከተማ አስተዳደሩ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በቂ ምክንያት ኖሮት ሲወስን አንድ በዕረፍት ላይ ያለ ሰራተኛ እረፍቱን አቋርጦ ወደሥራ እንዲመለስ ሊደረግ ይችላል፡፡ ሆኖም ይህ በሚከናወንበት ጊዜ ሠራተኛው ሳይወስደው የቀረውን የዕረፍት ጊዜ እንደአስፈላጊነቱ ወደፊት መውሰድ የሚችልበት ሁኔታ ይመቻችለታል፡፡
4. የሥራ ውል በህጋዊ መንገድ ሲቋረጥ ያልተወሰደ ማናቸውም የአመት እረፍት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ ለሠራተኛው ይሰጣል፣
5. የዓመት ዕረፍት ፈቃዱ በዚህ ደንብ መሠረት ለሶስት ተከታታይ የበጀት ዓመታት የተላለፈበት ማንኛውም ሠራተኛ ይኸው የተላለፈው የዓመት

twice on condition that the employer and the employee have agreed thereto.

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

33. Transfer of Annual Leave

1. The managing head of the city administration or municipality may, with sufficient cause, authorize the postponement of an employee's annual leave for three consecutive fiscal years.
2. Where the annual leave has been transferred pursuant to sub- art. 1 of this article hereof, the city administration or the municipality shall facilitate the suitable time of taking same in future.
3. Where the managing head of the city administration or municipality decides with sufficient cause, an employee who is on annual leave may be made to terminate such leave and show up for work; provided, however, that a favorable condition shall, in such an incidence, be created so as to enable him to enjoy in future the unused time of leave, as may be necessary.
4. Where the contract of employment is lawfully terminated, any annual leave, not taken by the employee, shall be substituted for cash and be paid to him accordingly.
5. Any employee, whose annual leave has been postponed for three consecutive fiscal years pursuant to this regulation; may be able to claim for a payment in cash in lieu of said

www.abyssinialaw.com

ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው መጠየቅ ይችላል፡፡

34. የወሊድ ፈቃድ

1. ነፍሰጡር የሆነች የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ ፡-
   ሀ/ የሕክምና ምርመራ ለማድረግ ሀኪም በሚያዘው መሠረት ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፡፡
   ለ/ ከመውለዷ በፊት ዕረፍት እንድታደርግ ሀኪም ካዘዘ ደመወዝ የሚከፈልበት ዕረፍት ይሰጣል ፡፡
2. ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት 30 ተከታታይ ቀናት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ እንዲሁም ከወለደችበት ቀን ጀምሮ 60 ተከታታይ ቀናት የወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል፡፡
3. ነፍሰጡር የሆነች የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ የሰላሣው ቀን ቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከማለቁ በፊት ከወለደች የስልሣው ቀን ድህረ ወሊድ ፈቃድ ይጀምራል፡፡
4. ነፍሰጡር የሆነች ሰራተኛ በወሰደችው ሰላሣ ቀናት የቅደመ ወሊድ ጊዜ ውስጥ ያልወለደች እንደሆነ እስከምትወልድበት ጊዜ ድረስ በሀኪም ትዕዛዝ ተጨማሪ ፈቃድ ልትወስድ ትችላለች፡፡
5. ከዚህ በላይ የሰፈሩት ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ የነፍሰጡር ሴቶች የሥራ ሁኔታ አመቺ እና ለደህንነታቸው የሚስማማ መሆኑን ማረጋገጥ ይኖርበታል፡፡ ስለሆነም አንዲት ነፍሰጡር ሠራተኛ ከምሽቱ 4 ሰዓት እስከንጋቱ 12

live.

34. Maternity Leave

1. A pregnant employee of city administration or municipality shall be entitled to
   a. paid leave for medical examination in accordance with doctor's recommendation;
   b. paid leave before delibery if recommended by a doctor.
2. A pregnant employee shall be entitled to a period of 30 consecutive days of maternity leave before delivery and 60 consecutive days of maternity leave after delivery with pay.
3. Where a pregnant employee of a city administration or municipality delivers before the 30 days period has elapsed, the post-natal leave shall commence.
4. Where the pregnant employee does not deliver within the 30 days maternity leave which was already taken, she may be provided with an additional leave until delivery upon the recommendation of a doctor.
5. Without prejudice to the provisions stipulated hereinabove, the city administration or municipality shall ensure that the working condition of pregnant women remains convenient and favorable to their safety. Consequently, it is prohibited to make a pregnant employee engage in work from 10

www.abyssinialaw.com

ሰዓት ድረስ እንድትሠራ ፣ በትርፍ ጊዜዋ እንድትሠራ ወይም ከወለደች በኋላ 4 ወር እስኪሞላት ድረስ ከሥራ እንድትሠናበት ማድረግ የተከለከለ ነው፡፡

35. የሕመም ፈቃድ

1. በመታመሙ ምክንያት ሥራውን ሊያከናውን ያልቻለ ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ የሕመም ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡
2. የሕመም ፈቃድ ዘመን ጣሪያ ሰራተኛው ከታመመበት ቀን ጀምሮ ተሠልቶ በማናቸውም ምክንያት በዓመት ከ8 ወር እና በ4 ዓመት ከ12 ወር ሊበልጥ አይችልም፡፡
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) እና (2) ድንጋጌዎች መሠረት የሚሰጠው የሕመም ፈቃድ እንደሚከተለው ይሆናል፡-
   ሀ/ ለመጀመሪያዎቹ ሦስት ወራት ከሙሉ ደመወዝ ጋር ፣
   ለ/ ለሚቀጥሉት ሦስት ወራት ከግማሽ ደመወዝ ጋር፣
   ሐ/ ለቀሪዎቹ ሁለት ወራት ያለክፍያ፡፡
4. ማንኛውም ሠራተኛ በሕመም ምክንያት ከስራ የቀረ እንደሆነ፡-
   ሀ/ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ካልተሠናከለ በስተቀር ሕመሙን በተቻለ ፍጥነት ለከተማ አስተዳደሩ ወይም ለማዘጋጃ ቤቱ የማሣወቅና፣
   ለ/ ከሥራ የቀረው ለሶስት ወይም ከዚያ በለለጠ ተከታታይ ቀናት ወይም በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ለስድስት ቀናት ከሆነ የሀኪም የምስክር ወረቀት የማቅረብ ግዴታዎች ይኖሩበታል፡፡

p.m in the evening up to 6 a.m in the morning, participate in overtime work or get dismissed from work prior to having reached four months as from the time of her delivery.

35. Sick Leave

1. Any employee of the city administration or municipality shall be entitled to a sick leave where he is unable to perform his duties due to sickness.
2. The maximum duration of the sick leave may not, in any case, exceed eight months in one year or twelve months in four years' time, having been calculated starting from the first day of the employee's sickness.
3. The sick leave to be granted pursuant to sub arts. 1 and 2 of this article hereof shall be as follows:
   a. for the first three months, with full pay;
   b for the next three months, with half a pay;
   c. for the two months remaining, with no pay.
4. Where any employee is absent from work due to sickness, he shall have the obligations to
   a. report his illness to the city administration or municipality as quickly as possible unless prevented by reasons beyond his capacity; and
   b. produce a medical cartificate to that effect, if his absence has been continued for three or more consecutive days or six months in one fiscal year.

www.abyssinialaw.com

36. ለጊዜያዊ ሠራተኞች ስለሚሰጥ የሕመም ፈቃድ

ማንኛውም ጊዜያዊ ሠራተኛ የሕመም ፈቃድ የሚሰጠው በቅጥር ውሉ ውስጥ በተደነገገው መሠረት ይሆናል::

37. የጋብቻ ፈቃድ

ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ ጋብቻ ሲፈፅም የሶስት ቀናት የጋብቻ ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል ::

38. የሀዘን ፈቃድ

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ ባለቤቱ ፣ ልጁ፣ ወላጁ ወይም ሌላ የአንደኛ ደረጃ የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመዱ የሞተበት እንደሆነ የ3 ተከታታይ ቀናት የሀዘን ፈቃድ ይሰጠዋል ::
2. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 1 ሥር ከተመለከቱት ውጪ በሆነ የቅርብ ዘመድ ወይም ወዳጅ ሞት ምክንያት ሀዘን ያጋጠመው እንደሆነ በአንድ በጀት ዓመት ውስጥ ከ5 ቀናት ላልበለጠ ጊዜ ደመወዝ የማይከፈልበት የሀዘን ፈቃድ ሊሰጠው ይችላል ::

39. ከክፍያ ጋር ስለሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ:-

1. በፍ/ቤት ወይም በሌላ ሥልጣን ባለው አካል ከተጠራ ተጠርቶ ለሄደበት ጊዜ ፣

36. Sick Leave to be Granted fo Temporary Employees

Sick leave so demanded by any tempora employee shall be granted in accordance wi the terms of the employment contract pertainin thereto.

37. Marital Leave

Any employee of the city administration o municipality shall be entitled to three days leav with pay for the conclusion of his marriage.

38. Mourning Leave

1. Any employee of the city administration or municipality shall be entitled to a mourning leave for 3 consecutive days in an event of the death of his spouse, child, parents or any other first degree relative by consanguinity or affinity.
2. Any employee of the city administration or municipality may be entitled to mourning leave for not more than five days in one fiscal year in case he has encountered grief due to the death of his close relatives other than those specified under sub-art.1 of this article hereof.

39. Special Leave with Pay

Any employee of the city administration or municipality shall be entitled to special leave with pay where:-

1. he has been summoned by a court or any other competent organ, for the period of time required thereof;

www.abyssinialaw.com

2. በብሔራዊ ክልላዊ ወይም ከባቢያዊ ምርጫዎች ከተሳተፈ በምርጫው ለተሳተፈበት ጊዜ፣
3. በትምህርትና ሥልጠና ፕሮግራሞች ከተሳተፈ ስለነዚህ ዓይነት ፈቃዶች ወደፊት በሚወጣው ዝርዝር የማስፈፀሚያ መመሪያ መሠረት ልዩ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጠዋል፡፡

40. ያለክፍያ ስለሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሰራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲያመለክት የአሠሪውን ጥቅም የሚጎዳ እስካልሆነ ድረስ የጠየቀው ፈቃድ እንዲሰጠው ሊፈቀድለት ይችላል፡፡

41. ስለሕክምና አገልግሎቶች

1. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ቋሚ ሠራተኛ አሠሪው ስምምነት ካደረገበት የሕክምና ተቋም ነፃ የሕክምና አገልግሎት የማግኘት መብት ይኖረዋል፡፡ የሕክምና አገልግሎቱ አግባብ ባለው መመሪያ በሚደነገገው መሠረት የመድኃኒት ወይም የሰው ሠራሽ ምትክ አካላትን ወጪ መሸፈንን ሊያካትት ይችላል፡፡
2. የቋሚ ሠራተኞችን የሕክምና ወጪ ለመሸፈን በክልሉ ውስጥ የሚገኙ የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች ተባብረው አንድ የጋራ የሕክምና ፈንድ በመዋጮ ሊያቋቁሙ ይችላሉ፡፡
3. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ቋሚ ሠራተኛ ለዚሁ

2. he had to participate in the national regional or local elections, for the time so taken by the said participation;
3. he had to participate in educational and training programs, having recourse to a detailed implementation directive to be issued in the future with regard to such leaves.

40. Special Leave without Pay

Any employee of the city administration or municipality may be entitled to special leave without pay where he has applied for same, on convincing grounds; provided, however, that the interest of the employer is not to be jeopardized as a consequence.

41. Medical Services

1. Every permanent employee of the city administration or municipality shall have the right to obtain medical services free of charge from the medical institution with which the employer had made an agreement for the purpose such medical services may, pursuant to the provisions of a future directive appropriate thereto, include the coverage of an expense incurred to purchase drugs or substitute artificial limbs.
2. The city administrations and municipalities throughout the regional state may, in cooperation with one another, establish a medical fund in pool with the view to covering the medical expense of their permanent employees.
3. Every permanent employee of the city administration or municipality shall make a

www.abyssinialaw.com

የሕክምና ፈንድ መዋጮ ያደርጋል:: የመዋጮው መጠን ፈንዱን በሚያቋቁመው መመሪያ ይወሰናል ::

4. የሕክምና ጥቅማ ጥቅሙ ሽፋን ለሠራተኛው ቤተሰብ አባላትም ተፈጻሚ እንዲሆን ሊደነገግ ይችላል ::

5. ለጊዜያዊ ሠራተኞች ሊኖር የሚችለው የሕክምና ጥቅማ ጥቅም አይነት በከተማ አስተዳደሩ ወይም በማዘጋጃ ቤቱና በሠራተኛው መካከል በሚፈረም የቅጥር ውል ተለይቶ የሚወሰን ይሆናል ::

6. የህክምና ፈንዱ እስኪቋቋም ድረስ በሥራ ላይ ያሉት የሕክምና ጥቅማ ጥቅሞች አሠጣጥ የሚመራባቸው ደንቦችና የአሠራር ሥርዓቶች እንደፀኑ ይቆያሉ ::

ክፍል አስር

ስለሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት

42. መርህ

1. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት በሕግ መሰረት ሠራተኞቹን በሥራ ላይ ከሚደርሱ አደጋዎች ለመጠበቅ እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት አለበት ::

2. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት በደህንነት አጠባበቅ እርምጃዎችና መመሪያዎች ላይ ለሠራተኞቹ ግንዛቤ የማስጨበጥና የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችና ቁሳቁሶችን የማቅረብ ኃላፊነት

contribution for such a medical fund . The amount of contribution shall be determined by the directive establishing the fund perse.

4. The coverage of the medical benefits may be stipulated with the view to extending its applicability to the members of the employee's family.

5. The kind of medical benefits to be available for the use of temporary employees shall be identified and determined within the contract of employment signed by and between the city administration or municipality and the employees thereof.

6. The existing rules and working procedures governing the provision of medical benefits shall remain in force until such time that the medical fund comes into being.

PART TEN

SAFETY AND HEALTH IN WORK-PLACE

42. Principle

1. Every city administration or municipality shall have the responsibility to take measures with the view to safeguarding its employees from employment injuries in accordance with law.

2. Every city administration or municipality shall have the responsibility to sensitize its employees on safety protective measures and directives as well as to supply them with devices and facilities designed to prevent accidents.

www.abyssinialaw.com

ይኖርበታል ፡፡

3. የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኞች:-

ሀ/ አስቀድመው ለዚሁ የተደነገጉ መመሪያዎችን የማክበር ፣ እንዲሁም የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን በአግባቡ የመጠቀም ፣

ለ/ አደጋ ሊያስከትሉ የሚችሉ ሁኔታዎች መኖራቸውን ሲገምቱ ለሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ወዲያውኑ የማሳወቅ ኃላፊነት አለባቸው ፡፡

43. ኃላፊነት

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ሠራተኛው በሥራ ላይ ለሚደርስበት ጉዳት ኃላፊ ነው ፡፡
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ሥር የተደነገገው ቢኖርም ሠራተኛው ሆነ ብሎ በራሱ ላይ ለሚያደርሰው ጉዳት አሠሪው ኃላፊነት አይኖርበትም፣
3. ከዚህ በታች የተመለከቱት ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ ሰራተኛው የሥራ ላይ ጉዳቱን በራሱ ላይ ሆነ ብሎ እንዳደረሰ ይገመታል:-

ሀ/ በአሠሪው የተደነገጉትን ግልጽ የሆኑ የደህንነት መመሪያዎች ወይም የአደጋ መከላከያ ደንቦች አለማክበር ፣ ወይም

ለ/ ሰክሮ ወይም ሱስ በሚያሲዝ ዕፅ ተመርዞ በሥራ ላይ መገኘት፡፡

3. Employees of the city administration or municipality shall have the responsibility to

a. duly respect the directives issued for the purpose as well as properly utilize those devices and facilities available to prevent accidents;

b. immediately inform same to the division head concerned, whenever they have anticipated the existence of such conditions as likely to cause accidents thereof.

43. Responsibility

1. Any city administration or municipality is responsible for employment injuries suffered by the employee while at work.
2. Notwithstanding the provision of sub art. (1) of this article hereof, the employer may not be responsible for injuries that the employee causes on himself deliberately.
3. An employee shall be presumed to have deliberately caused employment injury on himself where any one of the following conditions is encountered

a. disregard for explicit safety directives and rules for the prevention of accidents handed down by the employer; or

b. presences at work, having been intoxicated or poisoned by addictive substances.

www.abyssinialaw.com

44. ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት ስለሚሰጡ ጥቅማ ጥቅሞችና የዕረፍት ጊዜያት

1. ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት ሰራተኛው የወጣው የሕክምና ወጪ በአሠሪው በኩል ይሸፈንለታል::
2. በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰበት ማንኛውም ሠራተኛ ድኖ ሥራ እስኪጀምር ወይም ዘላቂ የመሥራት ችሎታውን ያጣ መሆኑ በሐኪም ማስረጃ እስኪረጋገጥ ድረስ የህመም ፈቃድ ከሙሉ ደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፣ ሆኖም የሚሰጠው ጠቅላላ የሕመም ፈቃድ በማናቸውም ሁኔታ ከ12 ወራት ሊበልጥ አይችልም::
3. በአስራ ሁለት ወር ጊዜ ውስጥ ከጉዳቱ ድኖ ወደሥራ ለመመለስ ያልቻለ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ 45 ሥር የተመለከተት ጥቅሞች ይጠበቁለታል::
4. ሠራተኛው ሕክምናውን በአግባቡ ባለመከታተሉ ወይም በሀኪም የተሰጠውን ትዕዛዝ ባለማክበሩ ምክንያት ህክምናውን የጓተተ እንደሆነ በዚህ አንቀጽ ከንዑስ አንቀጽ 1-3 የተመለከቱት ጥቅማ ጥቅሞች ይቋረጡበታል ::

45. ስለጉዳት ጡረታና ካሳ

1. ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት ዘላቂ የመሥራት ችሎታውን ያጣ ማንኛውም ቋሚ ሠራተኛ አግባብ ባለው የጡረታ ሕግ የተወሰኑትን ጥቅማ ጥቅሞች ያገኛል ::
2. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ድንጋጌ

44. Benefits and Leave Periods Granted due to Employment Injury

1. The medical expense incurred by the employee due to employment injuries shall be covered by the employer.
2. An employee who has sustained employment injury shall be entitled to sick leave with pay until such time that he will have recovered and resumed work or been medically certified to have lost his working capacity for good; provided, however, that the leave so granted to him may not, under any circumstances, exceed twelve months in total.
3. Any employee who could not recover from his injury and resume work within the period of twelve months shall be entitled to the benefits indicated under art (45) of this regulation.
4. Where the employee delays his recovery by not properly following the treatment or by his non-observance of the physician's recommendations, his entitlement to the benefits specified under sub- arts. (1-3) of this article hereof shall cease.

45. Gratuity due to Injury and Compensation

1. Any employee who has permanently lost his whole working capacity due to employment injury shall be entitled to the benefits as determined by the relevant pension laws.
2. Without prejudice to the provision of sub-

www.abyssinialaw.com

እንደተጠበቀ ሆኖ ሙሉ የመሥራት ችሎታውን በዘላቂነት ያጣ አንድ ሰራተኛ መጠኑ አግባብ ያለው የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት በሚያወጣው መመሪያ የሚወሰን ካሣ ይከፈለዋል፡፡ ሆኖም ለጉዳቱ የሚከፈለው ካሳ ከብር 10,000 ወይም ከሠራተኛው የሁለት ዐመት ደመወዝ ከሁለቱ ከፍተኛ ከሆነው ሊያንስ አይችልም፡፡

3. ዘላቂ ጉዳት የደረሰበት ማንኛውም ሠራተኛ በጡረታ ሕግ የሚሸፈን ባይሆንም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 ሥር የተመለከተውን ካሣ ከማግኘት አይታገድም፡፡

4. በጡረታ ሕግ ባልተሸፈነ ሠራተኛ ላይ የደረሰ ማናቸውም ጉዳት የሠራተኛውን የመሥራት ችሎታ በከፊልም ቢሆን ለዘለቄታው የሚያሳጣው የሆነ እንደሆነ የሚከፈለውን የካሳ መጠን የከንቲባ ኮሚቴው ወይም ማዘጋጃ ቤቱ የዚህን አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 ድንጋጌና የጉዳቱን ደረጃ ከግምት ውስጥ በማስገባት ይወስናል ፡፡

5. በሥራ ላይ በደረሰ ጉዳት ምክንያት ሠራተኛው የሞተ እንደሆነ አሠሪው ከዚህ በላይ ከተመለከቱት በተጨማሪ የቀብር ሥነ ሥርዓት ማስፈፀሚያ ወጭውን ይሸፍናል፣ ሆኖም ይህ አይነቱ ክፍያ ከሠራተኛው የ2 ወር ደመወዝ ሊበልጥ አይችልም ፡፡

art (1) of this article hereof, an employee who has lost his full working capacity for good due to employment injury shall be entitled to a payment of compensation, the amount of which is to be determined by a directive issued by the pertinent city administration or municipality; provided, however, that such a payment of compensation may not be less than birr 10,000 or the totality of his two years salary or any greater than of the two options.

3. Any employee who has sustained permanent disability may not be barred from obtaining the compensation spacified under sub-art .2 of this article hereof, although he is not covered by pension laws.

4. Where any injury has occurred to an employee, not covered by pension laws, and has thus resulted in the permanent loss of even his partial working capacity, the amount of compensation to be paid thereof shall be determined by the mayoral committee or municipality taking into account the provision of sub art. 2 of this article hereof and the degree of the injury sustained.

5. Where an employment injury entails the death of the employee, the employer shall, in addition to those specified hereinabove, cover the expenses of his funeral ceremony; provided, however, that such a payment may not exceed two months salary of the employee.

www.abyssinialaw.com

46. ጊዜያዊ ሠራተኛ በጉዳት ምክንያት ስለሚያገኛቸው ጥቅማ ጥቅሞች

ማንኛውም ጊዜያዊ ሠራተኛ ሙሉ የመሥራት ችሎታውን ለዘለቄታው ያጣ እንደሆነ በዚህ ደንብ አንቀጽ 45 ንዑስ አንቀጽ 3 የተደነገገውን ፣ ወይም ከፊል የመሥራት ችሎታውን ለዘለቄታው ያጣ እንደሆነ በአንቀጽ 45 ንዑስ አንቀጽ 4 ድንጋጌ መሠረት የሚወሰነውን ጥቅማ ጥቅም ያገኛል።

47. ከሦስተኛ ወገን ስለሚጠየቅ የካሣ ክፍያ ወጭ አሸፋፈን

1. በአንድ ሠራተኛ ላይ የደረሰው ጉዳት በሦስተኛ ወገን ጥፋት ምክንያት የደረሰ መሆኑ የታወቀ እንደሆነ አሠሪው በጉዳቱ ምክንያት ለሠራተኛው ያወጣውን ወጪ ጉዳቱን ካደረሰው ወገን የመጠየቅ መብት ይኖረዋል።
2. ሠራተኛው ካሣውን ከሦስተኛው ወገን በቅድሚያ ተቀብሎ እንደሆነ አሠሪው ያንኑ ገንዘብ ለሠራተኛው ከሚከፍለው ካሣ ላይ ቀንሶ የማስቀረት መብት ይኖረዋል ።

ክፍል አስራ አንድ
ስለሠራተኞች ሥልጠና

48. ዓላማ

የሥልጠና ዓላማ ሠራተኛው የተሻለ የሥራ አፈፃፀም ውጤት ማስመዝገብ እንዲችልና በሙያ መሰላል ላይ ተመሥርቶ ለበለጠ ኃላፊነት እንዲዘጋጅ ችሎታውን ማሻሻል ነው።

46. Benefits of Temporary Employee with Regared to Injuries

Any temporary employee shall, in case of having permanently lost his full working capacity, be entitled to the benefits specified under art. 45 sub-art. 3 of this regulation or obtain what has to be determined pursuant to the provision of art. 45 sub-art. 4 hereof where the said permanent loss relates to his partial working capacity.

47. Covering the Expense of Payment of Compensation Sought from Third parties

1. Where the injury sustained by an employee is dis closed to have been caused due to the fault of a third party, the employer shall have the right to claim for the recovery of the expenses paid out for same from such a party who has brought the harm.
2. Where the employee has already received compensation from the third party, the employer shall have the right to reduce such an amount of money from the package of compensation payable to the employee and retain thereof.

PART ELEVEN
TRAINING OF EMPLOYEES

48. Objective

The objective of training is to improve the ability of an employee so as to enable him register better performance result in his duties and thereby get prepared for an advanced position on the basis of professional career.

www.abyssinialaw.com

49. ስለስልጠና ፕሮግራሞች እቅድና አፈፃፀም

1. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት የሠራተኞችን ሥልጠና አስመልክቶ ከዚህ በታች የተመለከቱትን ተግባራት በቅደም ተከተል ይፈፅማል:-
   - ሀ/ የስልጠናውን አስፈላጊነት ለማረጋገጥ የሚያስችል ጥናት በማካሄድ የሠራተኛውን የሥልጠና ፍላጐት መለየት፤
   - ለ/ ለተፈላጊው ሥልጠና ተገቢውን ዕቅድና የማስፈፀሚያ በጀት ማዘጋጀት፣
   - ሐ/ የሥልጠናው ዕቅድ በአግባቡ መከናወኑን መከታተል፤
   - መ/ የሥልጠና ፕሮግራሞቹን ውጤታማነት ለማረጋገጥ በየወቅቱ ግምገማዎችን ማካሄድ፡፡
2. እያንዳንዱ ሰራተኛ ከዚህ በታች የተመለከቱት ግዴታዎች ይኖሩበታል:-
   - ሀ/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ሥር በተመለከቱት ተግባራት አፈፃፀም ረገድ ከአሠሪው ጋር የመተባበር፣
   - ለ/ በሚሳተፍበት የሥልጠና ፕሮግራም አቅሙን የማጐልበትና
   - ሐ/ በሥልጠና ስምምነቱ ውስጥ ለማገልገል ግዴታ ለገባበት ዘመን አሠሪውን የማገልገል፡፡

50. የቢሮው ኃላፊነት

ቢሮው የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች የሚሣተፉባቸውን ወይም የሚዘረጓቸውን የሥልጠና ፕሮግራሞች ያስተባብራል፣ ይደግፋል፡፡

49. Planning and Implementation of Training Programs

1. Every city administration or municipality shall, in relation to the training of employees, carry out the following activities in order of priority:-
   - a. identification of the training needs of the employees by undertaking studies enabling one to ascertain the necessity of such training;
   - b. preparation of the appropriate plan and implementation budget to conduct the desired training;
   - c. follow up as to the proper implementation of the training plan;
   - d. undertaking periodic evaluations with the view to ascertaining the efficiency of the training programs.
2. Every employee shall have the obligations indicated herebelow
   - a. to cooperate with the employer in the implementation of activities provided for under sub-art. 1 of this article hereof;
   - b. to enhance his capacity through training program in which he participates; and
   - c. to render service to his employer for the period specified within the training agreement.

50. Responsibility of the Bureau

The bureau shall coordinate and support those training programs in which city administrations and municipalities participate or put in place.

www.abyssinialaw.com

ክፍል አስራ ሁለት

ስለሰራተኛ ማህደር አያያዝና ስታትስቲካዊ መረጃዎች

51. የሠራተኛ የግል ማህደር

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት በሥሩ ስለሚገኘው ስለያንዳንዱ ሠራተኛ አግባብነት ያለውን መረጃ ያካተተ የሠራተኛ የግል ማህደር ይይዛል፣ ይጠብቃል። ማህደሩ በተለይ የሰራተኛውን የሕይወት ታሪክ፣ የቅጥርና የእድገት ዘመኑን፣ የሥራውን አይነት፣ የደመወዙን መጠን፣ እንዲሁም ዋና ዋና መብቶቹንና ግዴታዎቹን የሚያሳይ መሆን ይኖርበታል።
2. ማንኛውም ሠራተኛ በግል ማህደሩ ውስጥ ያለውን መረጃ የማየት መብት ይኖረዋል።
3. በውስጥ መመሪያ ሥልጣን ከተሰጣቸው ሰዎች በስተቀር ማንም ሰው የአንድን ሠራተኛ የግል ማህደር እንዲያይ አይፈቀድለትም።
4. ሠራተኛው ሳያውቀው በግል ማህደሩ ውስጥ የትኛውም ዓይነት ሰነድ አይቀመጥም።

52. ስታትስቲካዊ መረጃዎች

1. ቢሮው የከተማ አስተዳደሮችና የማዘጋጃ ቤቶችን ሠራተኞች የሚመለከቱ መረጃዎችን መሰብሰብና ማጠናቀር ይችላል።
2. ቢሮው ከክልሉ ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ጋር በመመካከር እነዚሁ መረጃዎች

PART TWELVE

MAINTENANCE OF PERSONNEL FILES AND STATISTICAL RECORDS

51. Employee's Personal File

1. Every city administration or municipality shall maintain and keep a personal file of each employee under its administration which contains the relevant information. Such personal file shall, in particular, be organized in such a way as to demonstrate the life history of the employee, times of recruitment and promotion, type of work, amount of pay as well as his principal rights and obligations.
2. Any employee shall have the right to look into the records kept in his personal file.
3. No person shall be allowed to look into an employee's personal file with the exception of those individuals authorized to do so in an internal directive.
4. There may not be kept, in an employee's personal file, any piece of document without his prior knowledge.

52. Statistical Records

1. The Bureau may collect and organize information concerning the employees of city administrations and municipalities.
2. The Bureau may, in cooperation with the Regional Civil Service Commission, issue a

www.abyssinialaw.com

የሚሰበሰቡበትን፣ የሚጠናቀሩበትንና በጥቅም ላይ የሚውሉበትን ሁኔታ አስመልክቶ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል፡፡

ክፍል አስራ ሦስት
የከተማ አስተዳደሮች ወይም የማዘጋጃ ቤቶች እና የሠራተኞች ግዴታዎች

53. የከተማ አስተዳደሮች ወይም የማዘጋጃ ቤቶች ግዴታዎች

ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ከዚህ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩበታል፤

ሀ/ ሰራተኞች የከተማ አስተዳደሩን ወይም የማዘጋጃ ቤቱን ተግባራት ተገቢ፣ ውጤታማ እና ቀልጣፋ በሆነ መንገድ ለማከናወን እንዲችሉ አቅም በፈቀደ መጠን ተስማሚ የሥራ አካባቢ የመፍጠር፣

ለ/ የሠራተኞችን ተግባርና ኃላፊነት ግልጽ በሆነ መንገድ የመዘርዘር፣ ሥራቸውን ለማከናወን የሚያስፈልጉትን መሣሪያዎች እና ቁሳቁሶች የማቅረብ ወይም የሚቀርቡበትን መንገድ የማመቻቸት፣

ሐ/ ከሠራተኛው ሥራ አፈፃፀም የሚጠበቁትን ውጤቶች በግልጽ የማመልከትና አፈፃፀሙ የሚመዘንባቸውን መሥፈርቶች የማውጣት፣

መ/ ለሠራተኛው ደመወዝና ጥቅማ ጥቅሞቹን በወቅቱ የመክፈል፣

directive as to how to collect, organize and utilize such data.

PART THIRTEEN
OBLIGATIONS OF CITY ADMINISTRATIONS OR MUNICIPALTIES AND THEIR EMPLOYEES

53. Obligations of City Administrations or Municipalities

Any city administration or municipality shall have the following obligations

a. to create, as much as possible, a favorable working atmosphere for the employees so as to enable them accomplish the tasks of the city administration or municipality in an appropriate, effective and efficient manner;

b. to outline the duties and responsibilities of the employees in an explicit way as well as to provide the instruments and utensils necessary to carryout, their duties or to facilitate the provision of such supplies thereof;

c. to clearly indicate the results expected of the performance of employees and set out the criteria in which such a performance might be evaluated;

d. to duly pay to the employees salary and benefits on time;

www.abyssinialaw.com

ሠ/ አስፈላጊ የሆኑትን የሥራ ላይ ደህንነትና ጤንነት አጠባበቅ እርምጃዎች የመውሰድና ጉዳቶችን ለማስወገድም ሆነ አደጋዎችን ከወዲሁ ለመከላከል ይቻል ዘንድ ሠራተኛው ሊወስዳቸው ስለሚገቡ የጥንቃቄ ርምጃዎች ግንዛቤ የማስጨበጥና

ረ/ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ የሥራ መደቡን መጠሪያ ፣ ሲያከናውነው የነበረውን የሥራ አይነት፣ የአገልግሎቱን ዘመንና ሲከፈለው የነበረውን ወርሀዊ ደመወዝ ልክ የሚያመለክት የስንብት ወረቀት ለሠራተኛው የመስጠት።

54. የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሰራተኛ ግዴታዎች

ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሰራተኛ ከዚህ በታች የተመለከቱት ግዴታዎች ይኖሩበታል ፡-

ሀ/ በተሟላ የአካል እና የአእምሮ ሁኔታ በሥራው ላይ የመገኘት፤

ለ/ የሚጠበቅበትን ውጤት ለማስመዝገብ በሚያስችል መልኩ በሥራ መዘርዝሩ ላይ የተመለከቱትን ተግባራት የማከናወን፤

ሐ/ በእጁ የገቡትን የአሠሪውን የሥራ ማከናወኛ መሣሪያዎችና ቁሳቁሶች በተገቢው ጥንቃቄ የመያዝና በቸልተኝነት ወይም ሆነ ብሎ በፈፀመው ድርጊት ምክንያት ለጠፋ ወይም ለተጎዳ ንብረት በኃላፊነት የመጠየቅ፤

መ/ መላ የሥራ ጊዜውንና ጉልበቱን ሙሉ በሙሉ ለአሠሪው አገልግሎት የማዋል፤

ሠ/ በከተማ አስተዳደሩ ወይም በማዘጋጃ

e. to take measures necessary for the protection of safety and health-care while on duty as well as sensitize the employees on precautionary measures which should be exercised with the view to avoiding harm and preventing accidents in advance; and

f. to grant to the employee a certificate of release indicating the title of the job, the type of work he was engaged in, the duration of his service as well as the amount of his monthly salary, as the employment contract ceases.

54. Obligations of the Employees of city Administration or Municipality

Any employee of city administration or municipality shall have the obligations indicated herebelow

a. to be present on duty with full physical and mental conditions;

b. to accomplish the tasks stated in the job description manual in a manner that enables one to attain the results expected of him;

c. to handle , with appropriate care, his employer's working tools and utensils which happen to come into his hands and stand responsible for any property lost or damaged due to his negligence or deliberate act;

d. to devote all his working time and energy for the service of his employer;

e. to abide by the city-focused laws and

www.abyssinialaw.com

ይችላል፡፡

2. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር፣ የማዘጋጃ ቤት ከተማ ወይም የሴክተር መስሪያ ቤት በዚህ መመሪያ ውስጥ የስነ-ስርዓት ጉድለት መሆኑ ባልተመለከተ ድርጊት ወይም ግድፈት ምክንያት አንድን ሠራተኛ በጥፋተኝነት መቅጣት አይችልም፡፡

3. ማንኛውም ሠራተኛ ፈፀመ የተባለው የሥነ-ሥርዓት ጥፋት ሣይገለጽለትና ራሱን እንዲከላከል እድል ሣይሰጠው ማናቸውም ቅጣት አይወሰንበትም፡፡

2. No city administration, municipal town or sectoral office may penalize an employee due to an act or omission which is not specified as a disciplinary breach in that directive.

3. No employee may receive any type of disciplinary penalty prior to having been notified of the offence he is alleged to have committed thereof and given an opportunity to defend himself.

57. ከባድ የሥነ ሥርዓት ጉድለቶች

የሚከተሉት ድርጊቶች ወይም ግድፈቶች በዚህ ደንብ መሠረት ከባድ የሥነ ሥርዓት ጉድለቶች ናቸው ፡-

ሀ/ በቂ ምክንያት ሳይኖር ለ5 ተከታታይ የሥራ ቀናት ወይም በወር ውስጥ ለ7 የሥራ ቀናት ወይም በዓመት ውስጥ ለ20 የሥራ ቀናት ከሥራ መቅረት፤

ለ/ በቂ ምክንያት ሳይኖር አዘውትሮ የሥራ ሰዓት አለማክበር፤

ሐ/ በአሠሪው አደረጃጀት ውስጥ አግባብ ላላቸው የሥራ ኃላፊዎች አለመታዘዝ፤

መ/ በአልኮል መጠጥ ሰክሮ ወይም ሱስ በሚያሲዙ ወይም በአደንዛዥ እፅዋት ተመርዞ በሥራ ላይ መገኘት፤

ሠ/ ለራሱ ወይም ለሌላ ሦስተኛ ወገን ተገቢ ያልሆነ ጥቅም ለማስገኘት በማሰብ በአሠሪው ንብረት ወይም ገንዘብ አላግባብ መጠቀም ፤

ረ/ ሆነ ብሎ ወይም በቸልተኝነት በአሠሪው ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ ፤

ሰ/ ሕገ-ወጥ በሆነ መንገድ ሥራ ማቆም

57. Rigorous Disciplinary offences

The following acts or omissions are pursuant to this regulation, rigorous disciplinary offences:

a. Absence from duty for five consecutive working days, or seven working days in a month or twenty working days in a year, without sufficient cause;

b. Frequent non-observance of working hours, without sufficient cause;

c. Disobedience to the relevant division heads within the organization of the employer;

d. being present on duty having been intoxicated with alcoholic drinks or poisoned by addictive substances or drugs;

e. Misuse of property and finance belonging to the employer with the view to obtaining undue advantages for himself or any other third party;

f. Inflicting damage to the property of the employer an intentionally or by negligence;

g. Unlawful stoppage of work or being an

www.abyssinialaw.com

ወይም እንዳይሠራ ማደናቀፍ ወይም ሆነ ብሎ የሥራ አፈፃፀምን ማጓተት ወይም በዚህ ጥፋት አፈፃፀም ረገድ ከሌሎች ጋር መተባበር ፤

ሸ/ በሥራ ቦታ ላይ ጠብ መጫር፣ መደባደብ ወይም አመፅ ማነሳሳት፤

ቀ/ የሥርቆት፣ የእምነት ማጉደል፣ የማታለል ወይም የማጭበርበር ድርጊቶችን መፈፀም፤

በ/ ለያዘው ሥራ ተስማሚ እና ብቁ በማያደርገው ማናቸውም የወንጀል ድርጊት በፍርድ ጥፋተኛ ሆኖ መገኘት፤

ተ/ የከተማው አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤቱ በሚያወጣቸው ከተማ ነክ ደንቦችና መመሪያዎች ውስጥ በግልጽ የሠፈሩትንና ተመሣሣይ ክብደት ያላቸውን የሥነ-ሥርዓት ጥፋቶች ፈጽሞ መገኘት፡፡

58. የሥነ ሥርዓት ቅጣቶች

1. እንደጥፋቱ ክብደት ከባድ የሥነ ሥርዓት ጉድለት በፈፀመ ሠራተኛ ላይ ከዚህ በታች ከተመለከቱት ቅጣቶች አንዱን ወይም ከአንድ በላይ የሆኑትን ቅጣቶች አቀናጅቶ መወሰን ይቻላል፡-

ሀ/ የቃል ማስጠንቀቂያ ፤

ለ/ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ ፤

ሐ/ ተግሣጽ ፤

መ/ እስከ አንድ ወር ደመወዝ የሚደርስ የገንዘብ መቀጮ ፤

ሠ/ እስከ ሦስት ወር ደመወዝ የሚደርስ የገንዘብ መቀጮ፤

ረ/ ከደረጃ ዝቅ አድረጎ ማሠራት፣

ሰ/ ከሥራ ማሠናበት፡፡

2. ጉዳዩ በከተማው አስተዳደር፣ በማዘጋጃ ቤቱ ወይም በሴክተር መስሪያ ቤቱ

obstacle to work, deliberately delaying performance thereof or so collaborating with others in respect to the commission of such fault;,

h. Provocation of violence, engaging in physical assault or initiation of riots at work place;

i. Committing an act of theft, breach of trust, deceit or fraud;

j. Being found through judgment guilty of any criminal offence which renders him unfit and incompetent for the position he holds;

k. Having been found committing disciplinary offences of the like gravity which might clearly be stipulated in the city-focused regulations and directives to be issued by the city administration or municipality.

58. Disciplinary Penalties

1. Depending on the gravity of the fault, one or more than one of the penalties stated hereunder may be imposed on an employee who has committed a rigorous disciplinary offence

   a. verbal warning;
   b. written reprimand;;
   c. a piece of rebuke;
   d. fine reaching up to one month's salary;
   e. fine reaching up to three months' salary;
   f. demotion from the current position;
   g. dismissal from work.

2. Unless the case is entertained by the disciplinary

www.abyssinialaw.com

የዲስፕሊን ኮሚቴ ታይቶና የኮሚቴው የውሣኔ ሃሣብ ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ ቀርቦ ካልፀደቀ በስተቀር በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ፊደል ተራ ቁጥር ከመ ፟እስ የተመለከቱት ከባድ የሥነ-ሥርዓት ቅጣቶች በአንድ ሠራተኛ ላይ ሊፈፀሙ አይችሉም፡፡

3. አንድ ሠራተኛ የተከሰሰበት ጥፋት ከሥራ የሚያስወጣው ሆኖ ከተገኘ ወይም በሥራ ላይ በመቆየቱ ምክንያት በሚሠራበት ተቋም ውስጥ ማስረጃ የሚጐዳ ወይም የአሠሪውን የሥራ እንቅስቃሴ በማናቸውም መንገድ የሚያደናቅፍ ከሆነ ከሥራ ታግዶ እንዲቆይ ሊደረግ ይችላል፣ ሆኖም የእግዱ ጊዜ ከአንድ ወር ሊበልጥ አይችልም፡፡

committee of the city administration, municipality or sectoral office and thereby approved by the managing head of such an institution upon the committee's proposal, rigorous disciplinary penalties specified under sub-art(1) (d-g) of this article hereof may not be enforced against an employee. Details shall be determined by a directive.

3. Where the offence, of which an employee has been accused, is likely meant to entail his dismissal from work or his stay on duty would possibly harm evidence or abstract in any way the activities of the employer, he may temporarily be suspended from work; provided, however, that such period of suspension may not exceed one month.

59. የሥነ ሥርዓት እርምጃዎች አፈፃፀም

1. እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ከተማ ወይም የሴክተር መስሪያ ቤት የሥነ ሥርዓት ጉዳዮችን እየመረመረ ሊወሰዱ በሚገባቸው ተመጣጣኝ እርምጃዎች ላይ ለበላይ ኃላፊው የውሣኔ አስተያየት የሚያቀርብ የዲሲፕሊን ኮሚቴ ያቋቁማል፡፡
2. ኮሚቴው የተመራለትን ጉዳይ መርምሮ የውሣኔ አስተያየቱን እጅግ ቢዘገይ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለበላይ ኃላፊው ያቀርባል፡፡ የከተማው ከንቲባ ወይም ሥራ አስኪያጁ የቀረበለትን አስተያየት አጥንቶ በ15 ቀን ጊዜ ውስጥ ይወስናል፡፡
3. በተሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ ማንኛውም ሠራተኛ ይግባኙን ለይግባኝ ሰሚ ጉባዔ ሊያቀርብ ይችላል፡፡

59. Execution of Disciplinary Measures

1. Every city administration, municipal town or sectoral office shall establish a disciplinary committee vested with the powers to inquire into disciplinary cases and submit to the managing head recommendations thereof together with corresponding measures which should be taken, as a consequence.
2. The committee shall, after having examined the case referred to it, submit its recommendation to the managing head within one month to the latest; and the mayor or manager of the city shall study the proposal so submitted to him and render decision within 15 days.
3. Any employee dissatisfied with the decision rendered hereof may institute an appeal to the appellate tribunal.

www.abyssinialaw.com

60. ስለይርጋ

1. ማናቸውም የሥነ ሥርዓት ጥፋት መፈፀሙ ከታወቀበት ጊዜ ጀምሮ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ ካልተመረመረ በስተቀር በሠራተኛው ላይ የሥነ ሥርዓት ክስ ሊቀርብበት አይችልም ፡፡
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1ሥር የተደነገገው ቢኖርም በሠራተኛው ጥፋት ላይ በቂ መረጃ እያለው ወይም ተገቢው የውሣኔ ሃሣብ ቀርቦለት የሥነ ሥርዓት እርምጃውን በወቅቱ ያልወሰደው የበላይ ኃላፊ በሕግ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

ክፍል አስራ አምስት ስለአገልግሎት መቋረጥ እና እድሳት

61. አገልግሎት ስለሚቋረጥባቸው ምክንያቶች

በዚህ ደንብ መሠረት በከተማ አስተዳደር ወይም በማዘጋጃ ቤት ውስጥ አገልግሎት የሚቋረጥባቸው አበይት ምክንያቶች የሚከተሉት ይሆናሉ :-

ሀ/ ሥራን በፈቃደኝነት መልቀቅ፣

ለ/ ስራን ለመቀጠል የማያስችል ህመም፣

ሐ/ የብቃት ማነስ ፣

መ/ እሥራት ወይም ሰራተኛው በስራ ገበታው ላይ እንዳይገኝ የሚያስገድዱና ከአቅም በላይ የሆኑ ሌሎች ምክንያቶች፣

ሠ/ የሠራተኛ ቅነሳ ፣

ረ/ በከባድ የሥነ ሥርዓት ጥፋት ምክንያት የሚወሰን ቅጣት፣

60. Period of Limitation

1. No action may be instituted against an employee in any disciplinary offence unless such an offence has been inquired into within one year from the date of having been disclosed that it was committed perse.
2. Notwithstanding the provision of sub-art. 1 of this article hereof, the managing head who, although he has had sufficient evidence as to the offence of an employee and was provided with the proper recommendation, rather fails to take disciplinary actions, shall be liable by law.

PART FIFTEEN TERMINATION AND RENEWAL OF SERVICE

61. Reasons for Termination of Service

The main reasons for the termination of service in a city administration or municipality pursuant to this regulation shall be as follows:

a. Voluntary resignation;
b. illness disabling to carryout one's duties;
c. lack of efficiency;
d. imprisonment or other reasons compelling the employee not to show up for duty and thus attributable to force majeure;
e. lay off;
f. penalty to be imposed due to rigorous disciplinary offence;

www.abyssinialaw.com

ሰ/ በዕድሜ ምክንያት በጡረታ መገለል፣

ሸ/ የስምምነቱ ዘመን ማብቃት፡፡

62. ሥራን በፈቃደኝነት ስለመልቀቅ

ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ የአንድ ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በፅሁፍ በመስጠት ሥራውን በማናቸውም ጊዜ በፈቃዱ ሊለቅ ይችላል፡፡

63. በሕመም ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት

1. የአንድ የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ የሥራ ውል በሕመም ምክንያት ሊቋረጥ የሚችለው ፡-
   ሀ/ በዚህ ደንብ መሠረት የተሰጠው የሕመም ፈቃድ ሲያልቅ ፣ወይም
   ለ/ በሥራ ላይ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት የመሥራት ችሎታውን በዘላቂነት ማጣቱ በሀኪም ሲረጋገጥ ይሆናል፤
2. በሕመም ምክንያት የሥራ ውል የሚቋረጠው የአንድ ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ለሠራተኛው በፅሁፍ ከተሰጠው በኋላ ብቻ ይሆናል ፡፡

64. በብቃት ማነስ ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት

1. የአንድ የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ የሥራ ውል በብቃት ማነስ ምክንያት ሊቋረጥ የሚችለው የሦስት ተከታታይ ዓመታት የሥራ አፈፃፀም ግምገማ ውጤቱ አጥጋቢ ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ሳይገኝ ሲቀር ነው፡፡ ሆኖም የከተማ አስተዳደሩ ወይም

g. retirement;

h. expiry of the contractual agreement.

62. Voluntary Resignation

Any employee of the city administration or municipality may resign at any time giving in writing a one month prior notice.

63. Termination due to illness

1. The contractual agreement of an employee of the city administration or municipality may be terminated due to illness where
   a. The sick leave so granted to him pursuant to this regulation has expired; or
   b. It is certified by a physicioan that he has permanently lost his working capacity due to an employment injury.
2. Termination of the contract of employment due to illness shall be carried out only after a one month prior notice has been served on the employee in writing.

64. Termination due to Lack of Efficiency

1. The contractual agreement of an employee of a city administration or municipality may be terminated due to lack of efficiency where his performance evaluation result has not been found to be satisfactory or more so for three consecutive years; provided, however, that the said city administration or

www.abyssinialaw.com

ነው:: ሆኖም የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ የሠራተኛው ብቃት የሚዳኝበትን የሥራ አፈፃፀም ግምገማዎች ጊዜያት ለራሱ በሚስማማው መንገድ በተለየ መመሪያ ለውጦ ሊጠቀም ይችላል::

2. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ድንጋጌ ቢኖርም አንድ አገልግሎት በብቃት ማነስ ምክንያት ሊቋረጥ የሚችለው የሠራተኛውን የሥራ አፈፃፀም በሥልጠና እና በሌሎች መንገዶች ለማሻሻል የተደረገው ጥረት ውጤት አለማስገኘቱ የታወቀ እንደሆነ ብቻ ይሆናል::

3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና 2 ስር የሰፈሩት ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው የአንድ ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ ለሰራተኛው በፅሁፍ ከመሠጠቱ በፊት የስራ ውል በብቃት ማነስ ምክንያት ሊቋረጥ አይችልም::

65. በእስር ወይም ከአቅም በላይ በሆኑ ሌሎች ምክንያቶች ከሥራ ስለመሰናበት

1. ማንኛውም ቋሚ ሠራተኛ በእስር ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ማናቸውም ሌላ ምክንያት ለሦስት ተከታታይ ወራት ከሥራ ገበታው የተለየ እንደሆነ በዚህ ደንብ መሠረት የሥራ ቅጥር ውሉ ይቋረጣል ::

2. ማንኛውም ጊዜያዊ ሠራተኛ በእስር ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ማናቸውም ሌላ ምክንያት ለአንድ ወር ከሥራ የቀረ እንደሆነ የሥራ ቅጥር ውሉ ይቋረጣል ::

municipality may alter and use periods in which to measure the performance evaluation results of the employee by a particular directive, as deemed favorable for its purpose.

2. Notwithstanding the provisions of sub-art. (1) of this article hereof, a service may be terminated due to lack of efficiency only where it is known that the effort exerted to improve the employee's performance through training and other methods has not been able to bear fruit.

3. Without prejudice to the provisions stipulated under sub-arts. (1) and (2) of this article hereof, no contract of employment may be terminated due to lack of efficiency prior to a one-month notice having been granted in writing to the employee in advance.

65. Termination due to Imprisonment or other Reasons Attributable to Force Majeure

1. The contractual agreement of any permanent employee shall, pursuant to this regulation, be terminated where he has been absent from duty for three consecutive months due to imprisonment or any other reason attributable to force majeure.

2. The contractual agreement of any temporary employee shall be terminated where he has been absent from duty for one month due to imprisonment or any other reason attributable to force majeure.

www.abyssinialaw.com

66. ስለሠራተኛ ቅነሳ

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር ወይም የማዘጋጃ ቤት ሠራተኛ ፡-
   ሀ/ የሥራ መደቡ ሲሠረዝ፣ ወይም
   ለ/ ትርፍ የሰው ኃይል መኖሩ ሲታወቅ፣
   በቅነሣ ምክንያት ከስራ እንዲሰናበት ሊወሰን ይችላል፡፡
2. ሠራተኛው በቅነሣ ምክንያት ከሥራ ከመሰናበቱ በፊት የ3 ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በፅሁፍ ይሰጠዋል፡፡

67. በሥነ ሥርዓት ጉድለት ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት

ማንኛውም ሰራተኛ በከባድ የስነ-ስርዓት ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሠናበት የመጨረሻ ውሳኔ የተሰጠ እንደሆነ የስራ ውሉ ወዲያውኑ ይቋረጣል፡፡

68. ስለቅጥር ውል ዘመን ፍፃሜ

ማንኛውም ጊዜያዊ ሠራተኛ የሥራ ውል ዘመኑ ሲፈፀም ከሥራ ይሰናበታል፡፡

69. በእድሜ ምክንያት በጡረታ ስለመገለል

1. ማንኛውም ቋሚ ሠራተኛ በህግ የተደነገገው የጡረታ መውጫ ዘመኑ ሲደርስ ከሥራ ይሰናበታል፡፡
2. ማንኛውም ሠራተኛ በጡረታ ከመገለሉ ሶስት ወራት አስቀድሞ ይህንኑ በፅሁፍ እንዲያውቀው መደረግ ይኖርበታል፡፡

70. አገልግሎትን ስለማራዘም

1. የጡረታ መውጫ ጊዜው ከደረሰ በኋላ የአንድ ቋሚ ሠራተኛ የአገልግሎት ዘመን

66. Layoff

1. It may be decided to dismiss an employee by lay off where
   a. his position is eliminated; or
   b. there exists an extra manpower.
2. The employee shall be provided with a three-month prior notice in writing before he is dismissed from duty by layoff.

67. Dismissal from work due to Disciplinary Breach

The contractual agreement of an employee shall cease forthwith where a final decision has been rendered as to his dismissal from work due to a rigorous disciplinary offence.

68. Expiry of an Employment Contract

Any temporary employee shall be dismissed from work at the expiry of his contract of employment

69. Retirement

1. Any employee shall be made to resign where he has attained the retirement age as provided by law.
2. Any employee shall be notified in writing of his retirement three months in advance.

70. Extension of Tenure

1. It may be decided to extend a permanent employee's tenure beyond his retirement

www.abyssinialaw.com

በአንድ ጊዜ ለሁለት ዓመታት እንዲራዘም ሊወሰን ይችላል:: ሆኖም የሚራዘምበት ጊዜ በጠቅላላው ከ10 ዓመት ሊበልጥ አይችልም::

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተደነገገው የአገልግሎት መራዘም የሚወሰነው:-

ሀ/ የሠራተኛው ብቃት ፣ ክህሎት እና ችሎታ ለአሠሪው ከፍተኛ ጠቀሜታ ያለው ሆኖ ሲገኝ፤

ለ/ አጋጣሚዎችን ሁሉ በመጠቀም ሰራተኛውን በቀላሉ መተካት አለመቻሉ ሲታመን፤

ሐ/ ሠራተኛው ሥራውን ለመቀጠል ብቁ መሆኑ በበቂ ማስረጃ ሲረጋገጥ ፤

መ/ ሠራተኛው በአገልግሎቱ ዘመን መራዘም ሲስማማ ይሆናል::

3. ማናቸውም የአገልግሎት ጊዜ መራዘም ውሳኔ ሠራተኛው የሥራ አመራር አባል ያልሆነ እንደሆነ እንደአግባቡ ለከተማ ነክ አገልግሎቶች ወይም ለማዘጋጃ ቤቱ ሥራ አስኪያጅ ወይም ለሚመለከተው የሴክተር መስሪያ ቤት ኃላፊ እና የሥራ አመራር አባል የሆነ እንደሆነ ደግሞ ለከንቲባ ኮሚቴው ወይም ለማዘጋጃ ቤቱ ከተማ ምክር ቤት ቀርቦ መፅደቅ ይኖርበታል::

71. በአገልግሎት መቋረጥ ምክንያት ስለሚከፈሉ ጥቅማ ጥቅሞች

1. በጡረታ ሕግ የተሸፈነ ማንኛውም ሠራተኛ የሥራ ዘመኑ ሲያበቃ ጡረታውን በሚያቋቁመው ሕግ መሠረት የጡረታ አበል የማግኘት መብቱ

age for a period up to two years at a time; provided, however, that the totality of such an extension may not exceed ten years.

2. The extension of tenure in accordance with sub–art. (1) of this article hereof shall be decided where:

a. the efficiency, skill and ability of the employee is found to be of an essential service to the employer;

b. it is believed that an easy replacement of the employee could be impossible using all available opportunities;

c. it is proved with sufficient evidence that the employee is fit for the duty;

d. the employee has consented to such an extension of tenure.

3. Any decision regarding an extension of tenure shall, where the employee is not a member of the management, be submitted to and approved by the manager of the city-related services or the municipality or the sectoral office pertinent thereto, and the mayoral committee or the council of the municipal town, where he is a member the management, as may be appropriate.

71. Benefits Payable due to Severance of Service

1. Any employee covered by pension laws shall be entitled to a pension allowance upon attaining the retirement age pursuant to such laws establishing the pension fund.

www.abyssinialaw.com

ይጠበቅለታል ፡፡

2. በጡረታ ሕግ ያልተሸፈነ ማንኛውም ሠራተኛ የሥራ ዘመኑ ሲያበቃ የተጠራቀመው ፕሮቪደንት ፈንድ በአንድ ጊዜ ይከፈለዋል፡፡

3. በዚህ ደንብ መሠረት የሥራ ውሉ የተቋረጠበት ማንኛውም ሠራተኛ በጡረታ ወይም በፕሮቪደንት ፈንድ ሕግ ያልተሸፈነ እንደሆነ ከዚህ በታች የተመለከቱትን ክፍያዎች የማግኘት መብት ይኖረዋል፦

ሀ. ለመጀመሪያው ዓመት አገልግሎት የአንድ ወር ደመወዝ፣

ለ. በተጨማሪ ላገለገለበት ለያንዳንዱ ዓመት የወር ደመወዙ አንድ ሦስተኛ እየታከለ፡፡ ሆኖም ጠቅላላ ክፍያው ከሠራተኛው የ12ወር ደመወዝ ሊበልጥ አይችልም ፡፡

4. የሙከራ ጊዜውን ለጨረሰና ከአንድ ዓመት በታች ላገለገለ ሠራተኛ በዚህ ደንብ መሠረት የሚፈፀመው ክፍያ ከአገልግሎት ዘመኑ ጋር እየተመዛዘነ ይታሰባል፡፡

5. በሥራ መቋረጥ ምክንያት ለአንድ ጊዜያዊ ሠራተኛ የሚከፈለው ጥቅማ ጥቅም በሥራ ውሉ የሚወሰን ይሆናል ፡፡

6. ማንኛውም ቋሚ ሠራተኛ በአገልግሎት ላይ እያለ የሞተ እንደሆነ በዚህ አንቀጽ ከንዑስ አንቀጽ 1-4 የተደነገገው ማናቸውም ጥቅማ ጥቅም ለወራሾቹ ይከፈላል፡፡

2. Any employee, not covered by pension laws, shall receive at once his provident fund accumulated thereto upon attaining a retirement age.

3. Where any employee, whose contract of employment has been terminated pursuant to this regulation, is not covered by pension laws or the provident fund, he shall have the right to obtain payments indicated herebelow:

a. for the first service year, a one month salary;

b. for every additional service year, one-third of his monthly salary, being added; provided, however, that the total pay may not exceed his twelve months' salary.

4. The pay to be effected in accordance with this regulation for an employee who has completed his probation period and rendered service for less than one year shall be calculated in consideration of the duration of his service.

5. The benefits to be provided for a temporary employee due to termination of service shall be determined in accordance with the contract of employment.

6. Where permanent employee has died while on duty, any benefits stipulated in his favor under sub-arts. (1-4) of this article hereof, shall be paid to his heirs.

ክፍል አስራ ስድስት
ስለጡረታና የፕሮቪደንት ፈንድ ሥርዓቶች

72. የፌዴራሉ መንግስት የጡረታ ሥርዓት ተፈጻሚነት

የፌዴራሉ መንግስት የጡረታ ሥርዓት በጡረታ በተሸፈኑት ቋሚ የከተማ አስተዳደርና የማዘጋጃ ቤት ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ሊሆን ይችላል፡፡

73. ስለፕሮቪደንት ፈንድ ሥርዓት

1. የፌዴራሉ መንግስት የጡረታ ስርዓት ተፈፃሚ እንዳይሆን በክልሉ መስተዳድር ምክር ቤት የ ተወሰነ ወይም የከተማ አስተዳደሮች ወይም የማዘጋጃ ቤቶች የጡረታ ስርዓት ያልተቋቋመ እንደሆነ እያንዳንዱ የከተማ አስተዳደር ወይም ማዘጋጃ ቤት ለቋሚ ሠራተኛው አገልግሎት የሚውል የፕሮቪደንት ፈንድ ሥርዓት ያቋቁማል፡፡
2. የከተማ አስተዳደሩ ወይም ማዘጋጃ ቤቱ እና ሠራተኛው ለፈንዱ የሚያደርጉት የመዋጮ ልክ ፈንዱን በሚያቋቁመው መመሪያ ይወሰናል፡፡ ሆኖም የከተማ አሰተዳደሩ ወይም የማዘጋጃ ቤቱ መዋጮ ከሠራተኛው ወርሃዊ ደመወዝ 6%እና የሠራተኛው መዋጮ ደግሞ ከወርሃዊ ደመወዙ 4% ያነሰ ሊሆን አይችልም፡፡
3. ማንኛውም ጊዜያዊ ሠራተኛ የዚሁ የፕሮቪደንት ፈንድ ተጠቃሚ ሊሆን የሚችልበት ሁኔታ የፈንዱን ሥርዓት በሚያቋቁመው መመሪያ ሊደነገግ ይችላል፡፡

PART SIXTEEN
SYSTEMS OF PENSION AND PROVIDENT FUND

72. Applicability of the Federal Government Pension System

The pension system of the Federal Government may be applicable to permanent employees of city administrations and municipalities covered by pension laws.

73. System of Provident Fund

1. Where it has been decided by the Council of the Regional Government as to the inapplicability of the Federal Government pension system or such a system of city administrations or municipalities has not been established, each city administration or municipality shall put in place a system of provident fund for the use of its own permanent employees.
2. The amount of respective contributions to be made by the city administration or municipality and the employee shall be determined by the directive establishing the fund; provided, however, that the contributions available by the former and the latter may not be less than 6% and 4% of the employee's monthly salary.
3. The conditions in which any temporary employee could benefit from the provident fund may be stipulated by the directive establishing such fund.

www.abyssinialaw.com

ክፍል አስራ ሰባት

ስለከተማ አስተዳደር እና ማዘጋጃ ቤት ሠራተኞች የይግባኝ ሰሚ ጉባዔ

74. ስለመቋቋም

የአዋጁ አንቀጽ 52 ንዑስ አንቀጽ 3 በሚደነግገው መሠረት የሰው ሀይል አስተዳደር ጉዳዮችን በተመለከተ የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች የሚያሣልፏቸውን የመጨረሻ ውሣኔዎች በመቃወም ሰራተኞች የሚያነሷቸውን ቅሬታዎች እየተቀበለ በይግባኝ የሚሰማ አካል በዚህ ደንብ ተቋቁሟል፡፡

75. ስለይግባኝ ሰሚ ጉባዔው አወቃቀር፣ የአባላት ጥንቅርና መደበኛ አድራሻ

1. ይግባኝ ሰሚ ጉባዔው በሜትሮፖሊታን የከተማ አስተዳደሮች ወይም እነርሱ ባልተደራጁበት ስፍራ በዞን ዋና ከተሞች ውስጥ ሰብሳቢውን ጨምሮ ከአምስት እስከ ሰባት የሚደርሱ አባላትን እንዲይዝ ተደርጎ በቢሮው በሚወጣ መመሪያ ይዋቀራል፡፡
2. ጉባኤው የራሱ ጽ/ቤትና ቋሚ ፀሀፊ የሚኖረው ሲሆን ሥራውን ለማከናወን የሚያስፈልገው ወጪ አግባብ ባላቸው የከተማ አስተዳደሮችና ማዘጋጃ ቤቶች መዋጮ የሚሸፈን ይሆናል፡፡

PART SEVENTEEN

APPELLATE TRIBUNAL FOR THE EMPLOYEES OF CITY ADMINISTRATIONS AND MUNICIPALITIES

74. Establishment

There is hereby established an appellate body vested with the powers to hearing grievances brought about by the employees against final decisions passed by the city administrations and municipalities with regard to matters concerning manpower administration, pursuant to the provisions of art.(52). sub-art. (3) of the proclamation hereof.

75. Structure, Membership Composition and Domicile of the Appellate body

1. The appellate body shall, in those metropolitan city administrations or zonal capitals, where the former have not been established, be constituted by a directive to be issued by the Bureau in such a way as to comprise members from five through seven, including the chair-person.
2. The tribunal shall have its own office as well as a permanent secretary with the expense necessary to undertake its business to be covered by the pertinent city administrations and municipalities thereof.

www.abyssinialaw.com

76. ስለይግባኝ ሰሚ ጉባዔው አባላት የአገልግሎት ዘመንና አበል የመከፈል መብት

1. የይግባኝ ሰሚው ጉባዔ አባላት የአገልግሎት ዘመን አምስት አመት ይሆናል:: ሆኖም ማንኛውም አባል በአገልግሎት መቀጠሉ ከታመነበት ለአንድ ጊዜ ብቻ በድጋሚ ሊሰየም ይችላል::
2. የጉባዔው አባላት ለስራ በሚሰበሰቡበት ወቅት አበል ይታሰብላቸዋል:: የአበሉ መጠን በቢሮው ተጠንቶ የክልሉ መስተዳድር ም/ቤት በሚያወጣው መመሪያ የሚወሰን ይሆናል::
3. የጉባዔው ፀሐፊ በሰብሳቢው ጥያቄ አግባብ ካላቸው የከተማ አስተዳደሮች ወይም ማዘጋጃ ቤቶች ሠራተኞች መካከል ተመርጦ የሚመደብ ይሆናል::

77. የይግባኝ ሰሚ ጉባዔው ስልጣንና ተግባር

ጉባዔው በዚህ ደንብ መሠረት በሚከተሉት ጉዳዮች ላይ ከሠራተኞች የሚነሱ ቅሬታዎችን መርምሮ ውሣኔ ይሰጣል:-

1. ከሕግ ውጪ ከስራ የመታገድ እርምጃ በመውሰዱ ወይም አገልግሎት በመቋረጡ ምክንያት የሚቀርቡ አቤቱታዎች፣
2. ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት በመወሰኑ ምክንያት የሚቀርቡ ቅሬታዎች፣
3. ተገቢነት በሌለው አስተዳደራዊ እርምጃ ደመወዝ ወይም ሌሎች ክፍያዎች በመያዛቸው ምክንያት የሚቀርቡ

76. Tenure and allowance of Members of the Appellate Tribunal

1. The term of office of members of the appellate tribunal shall be five years; provided, however, that any member may be re- elected only for one more term if he is so confided in.
2. Members of the tribunal shall be paid allowance whenever they meet their official duties. The amount of such an allowance shall be studied by the bureau and determined by a directive to be issued by the Council of the Regional Government.
3. The secretary of the tribunal shall be selected from among the employees of the relevant city administrations or municipalities and assigned thereto on the initiation of the chairperson.

77. Powers and Duties of the Appellate Tribunal

The tribunal shall, pursuant to this regulation, render decisions by having examined cases of grievance brought about before it by the employees on the following matters:-

1. Complaints submitted due to actions resulting in an unlawful suspension from duty or termination of service.
2. Complaints submitted against the decision entailing a rigorous disciplinary penalty;
3. Complaints submitted against the withholding of salary or other payments due to inappropriate administrative

www.abyssinialaw.com

ቅሬታዎች፣

4. በስራ ምክንያት ከደረሰ ጉዳት ጋር በተያያዘ ሁኔታ የመብት መጓደል በማጋጠሙ ምክንያት የሚቀርቡ አቤቱታዎች::

measures;

4. Complaints submitted against the non observance of rights in relation to employment injuries.

78. ስለይግባኝ ሰሚ ጉባዔው አባላት ስብሰባና የአሠራር ስነ-ስርዓት

1. የጉባዔው አባላት አስፈላጊ በሆነበት ጊዜ ሁሉ ይሰበሰባሉ::
2. ከአባላቱ ውስጥ ከግማሽ በላይ የሚሆኑት በስብሰባው ላይ ከተገኙ ምልዓተ ጉባኤ ይሆናል::
3. የጉባዔው ውሳኔ በስብሰባው ላይ በተገኙት አባላት የአብላጫ ድምፅ ይሰጣል፣ ድምፁ እኩል ለዕኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው ወሳኝ ድምፅ ይኖረዋል፡፡
4. የጉባዔው ፀሐፊ የተሟላ የስብሰባ ቃለ ጉባኤና መረጃዎችን የመያዝ ሐላፊነት ይኖርበታል::
5. የዚህ አንቀጽ ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው ጉባኤው የራሱን ዝርዝር የአሠራር ስነስርዓትና የስራ ሁኔታ መወሰኛ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል::

78. Meeting and Working Procedures of Members of the Appellate Tribunal

1. Members of the tribunal shall meet, as deemed necessary.
2. The presence of more than half of the members at the meeting shall constitute a quorum.
3. Decisions of the tribunal shall be renderd by a majority vote of the members present at the meeting; provided, however, that, in case of a tie, the chairperson shall have a casting vote.
4. The secretary of the tribunal shall have the responsibility to take complete minutes of the meetings and records thereto.
5. Without prejudice to the provisions of this article hereof, the tribunal may issue its own specific directive designed to determine detailed procedures and conditions of work.

79. ስለጉባዔው የውሳኔ አሰጣጥ

1. ጉባዔው የቀረበለትን ቅሬታ ከመረመረ በኋላ እንደአስፈላጊነቱ ቅሬታው የቀረበበት ወገን የሚሰጠውን መልስ አዳምጦ በአቤቱታ አቅራቢው ላይ ተሠጥቶ የነበረውን ውሳኔ የመሻር፣ የማሻሻል ወይም የማፅናት ስልጣን አለው::

79. Decision of the Tribunal

1. The tribunal shall, after having examined the grievance submitted to it and listened, as deemed necessary, to the response which might be delivered by the party accused thereof, have the power to quash, vary or confirm the decision rendered against the complainant.

www.abyssinialaw.com

2. የውሳኔው ግልባጭ በፅሁፍ ሆኖ ለተከራካሪ ወገኖች ይሠጣል ፡፡

3. ጉባዔው በፍሬ ነገር ጉዳዮች ላይ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ሆኖም ከተካራካሪ ወገኖች አንዱ የሕግ ነጥብ ተገድፏል የሚል ክርክር ያነሳ እንደሆነ ጉባኤው ውሳኔውን በሰጠ በሰላሳ ቀናት ውስጥ ይግባኙን ከባቢያዊ ስልጣን ላለው ከፍተኛ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል ፡፡

80. ስለውሳኔ አፈፃፀም

1. ማንኛውም የከተማ አስተዳደር፣ የማዘጋጃ ቤት ከተማ ወይም የሴክተር መስሪያ ቤት ጉባዔው በዚህ ደንብ መሠረት የሠጠውን ውሣኔ ወዲያውኑ የመፈፀም ግዴታ አለበት፡፡

2. ጉባዔው የሰጠው ውሳኔ እስከ 30 ቀናት አልተፈፀመልኝም በማለት የውሳኔው ተጠቃሚ ሲያመለክት ውሳኔውን እንዲያስፈፅምለት ለሚመለከተው የክልሉ የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤት ይመራለታል፡፡

3. የጉባዔውን ውሳኔ ያላስፈፀመው የከተማ አስተዳደር፣ የማዘጋጃ ቤት ከተማ ወይም የሴክተር መስሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ የአፈፃፀሙ መጓተት በሰራተኛው ላይ ለሚያደርሰው ጉዳት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

2. The copy of such decision shall be communicated to both disputing parties in writing.

3. The decision rendered by the tribunal with regard to the questions of fact shall be final; provided, however, that, where one of the disputing parties has raised an issue asserting possible error in any point of law, may submit his appeal to the high court having local jurisdiction within 30 days of the tribunal having handed down as verdict.

80. Execution of Decisions

1. Any city administration, municipal town or sectoral office shall be duty bound to implement forthwith the decisions rendered by the tribunal in accordance with this regulation.

2. Where the beneficiary of the decision applies for an action alleging that such decision has not been executed in his favor upto 30 days from the date of its issuance, the tribunal shall refer his submission for the implementation of the decision to the first-instance court of the regional state pertinent thereto.

3. The managing head of the city administration, municipal town or sectoral office failing to have the decision of the tribunal executed, shall be liable for any damage which might be caused to the employee as the result of delay in such an execution.

www.abyssinialaw.com

ክፍል አስራ ስምንት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

81. ተፈፃሚነት የማይኖራቸው ህጎች

ይህንን ደንብ የሚቃረን ማናቸውም ሌላ ደንብ፣ መመሪያ ወይም የተለመደ አሠራር በዚህ ደንብ ውስጥ በተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚነት አይኖረውም::

82. የመሸጋገሪያ ድንጋጌ

ይህ ደንብ በስራ ላይ ከመዋሉ በፊት አግባብ ባለው ባለስልጣን ስር በመታየት ላይ ያሉ ጉዳዮች ሁሉ በወቅቱ በነበሩ ሕጎች፣ ደንቦችና እና መመሪያዎች ሁሉ መሠረት እልባት ያገኛሉ::

83. መመሪያ የማውጣት ስልጣን

በዚህ ደንብ ውስጥ ለተለያዩ አካላት ተለይቶ የተሰጣቸው ስልጣን እንደተጠበቀ ሆኖ ይህንን ደንብ በተሟላ ሁኔታ ለማስፈፀም የሚያስፈልጉትን መመሪያዎች እንደ አግባቡ የከንቲባ ኮሚቴዎችና የማዘጋጃ ቤት ከተማ ም/ቤቶች የማውጣት ስልጣን አላቸው::

84. ደንቡ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ ደንብ በክልሉ መንግስት ዝክረ ሕግ ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል::

ባህር ዳር

ሚያዝያ 30 ቀን 1997 ዓ.ም

ዮሴፍ ረታ

የአማራ ብሔራዊ ክልል

ርዕሰ መስተዳድር

PART EIGHTEEN
MISCELLANEOUS PROVISIONS

81. Inapplicable Laws

Any other regulation, directive or customary practice inconsistent with this regulation may not apply to matters provided for in this regulation.

82. Transitory Provision

All cases being handled by the competent authority, prior to the coming into force of this regulation, shall be finalized in accordance with those laws, regulations and directives applicable thereto.

83. Power to Issue Directives

Without prejudice to the powers specifically granted to various bodies under this regulation, the mayoral committees and the councils of municipal towns shall, as appropriate, have the full power to issue directives necessary for the full implementation of the regulation.

84. Effective Date

This regulation shall come into force as of the date of its publication in the Zikre Hig Gazette of the Regional State.

Done at Bahir Dar

This 8th Day of May, 2005

Yosef Reta

Head of Government of the Amhara

National Regional State