

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETTE OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

፶ ያ ዘመነኛ ዓመት ቁጥር ፵፩
አዲስ አበባ ጥቅምት ፲፬ ቀን ፪ሺ፲፮ ዓ.ም

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክርቤት ጠባቂነት የወጣ

29th Year No. 41
ADDIS ABABA , 25th ,October ,2023

ማውጫ

ደንብ ቁጥር ፩/፪ሺ፲፮ ዓ.ም

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞች
ደንብገፅ ፲፭ሺ፩፻፵፬

CONTENT

REGULATION NO.1/2023

Federal Courts Administrative Employees
RegulationPage 15144

ደንብ ቁጥር ፩/፪ሺ፲፮

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞች

ደንብ

በኢ.ፌ.ዴ.ሪ ሕገ መንግስት የፌዴራል ፍርድ
ቤቶች በአደረጃጀትና አስተዳደር ሙሉ ተቋማዊ
ነጻነትና ገለልተኝነት ያላቸው መሆኑን የተደነገገ
በመሆኑ፤

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞች
የስራ መደብ መጠሪያ፣የስራ ባህርይ እና
ውስብስብነት፣ የስነ ምግባር እና የኃላፊነት
ደረጃ፣ ለአንዳንድ የስራ መደቦች የሚጠየቀው
የትምህርት ደረጃ፣ ልምድ እና የሚያስከትለው
ተጠያቂነት የተለየ በመሆኑ፤

የፍርድ ቤቶች ስራ ከሰዎች የሕይወትና

REGULATION NO. 1/2023

FEDERAL COURTS ADMINISTRATIVE EMPLOYEES REGULATION

WHEREAS, it is enshrined in the FDRE
Constitution that Federal Courts are entrusted with full
institutional independence and impartiality, both
structural and administrative;

WHEREAS, the title, nature and complexity of the
Federal Courts' administrative employees' job
positions; the ethical and responsibility level involved
therein; the educational qualification, experience
required for certain positions and degree of
accountability resulting therefrom are essentially
distinctive;

WHEREAS, the function of the court is directly
related to the right to life and property of human

ያንዱ ዋጋ
Unit Price

ነጋሪት ጋዜጣ ፖ.ሣ.ቀ. ፱ሺ፩
Negarit G. P.O.Box 80001

የንብረት መብት ጋር በቀጥታ ተያያዥነት ያለው እና ከፍተኛ ጥንቃቄ የሚጠይቅ በመሆኑ፤

የፍርድ ቤቶችን አሰራር እና አገልግሎት አሰጣጥ ስር ነቀል በሆነ መልኩ ለማሻሻል እና ትርጉም ያለው ለውጥ በማምጣት ጥራት እና ቅልጥፍና ያለው የዳኝነት ስርዓት ለመገንባት የሚያስፈልገውን የሰው ኃይል በብቃት እና በብዛት ወደ ፍርድ ቤቶች ለመጋበዝና ያለውን ይዞ ለማቆየት የሚያስችል የገንዘብ እና የዓይነት ጥቅማጥቅም መወሰን አስፈላጊ በመሆኑ፤

በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ያሉ ሠራተኞችን ወጥነት ባለመው መልኩ ለመምራትና እውቀታቸውንና ችሎታቸውን በተገቢው ሁኔታ ለመጠቀም የሚያስችል የአሰራር ስርዓት ለመዘርጋት በማስፈለጉ፤

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ያሏቸውን ሰራተኞች በማቆየትና አዳዲስ ሠራተኞችን በመሳብ የተሻሻሉ የሥራ ሁኔታዎችን በማመቻቸት ጠንካራና ብቁ የሆነ የአስተዳደር ዘርፍን በማደራጀት የዳኝነት አገልግሎቱን በውጤታማነት ለመደገፍ፤

የኢ.ፌ.ዴ.ሪ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት በኢ.ፌ.ዴ.ሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ ፶፭ (፩) እና በፌዴራል ፍርድ ቤቶች አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፪፻፴፬/፪ሺ፲፫ አንቀጽ ፶፭ (፩) ላይ በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህን የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞች ደንብ አውጥቷል፡፡

beings and as such involves the utmost responsibility;

WHEREAS, it is necessary to attract qualified and adequate manpower and retain those already employed in the judiciary by determining financial and in kind benefit packages with the view to build quality and efficient judicial system and thereby significantly improve the system, service delivery and bring meaningful change;

WHEREAS, it is necessary to establish system which enables the administration of Federal Courts' employees in a uniform manner and appropriately utilize their knowledge and skills;

WHEREAS, it is essential to put in place a strong and competent administrative division in order to support the effectiveness of the judicial service by creating conducive working conditions that enables the Federal Courts retain existing employees and attract new ones;

NOW, THEREFORE, the House of Peoples' Representatives proclaimed the Federal Courts' Administrative Employees Regulation in accordance with Article 55 (1) of the Federal Democratic Republic of Ethiopia and Article 55 (1) of the Federal Courts Proclamation No.1234/2021 as follows:

ክፍል አንድ**ጠቅላላ****፩. አጭር ርዕስ**

ይህ ደንብ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞች ደንብ ቁጥር ፩/፪ሺ፲፮ ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

፪. ትርጓሜ

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

፩/ "የፌዴራል ፍ/ቤቶች" ማለት የፌዴራል መጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤት፣ የፌዴራል ከፍተኛ ፍ/ቤት እና የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ማለት ነው፡፡

፪/ "የበላይ ኃላፊ" ማለት የፌዴራል ፍ/ቤቶች ፕሬዝዳንቶች እና ም/ፕሬዝዳንቶች ማለት ነው፡፡

፫/ "ፕሬዝዳንት" ማለት እንደየቅደም ተከተላቸው የፌዴራል ጠቅላይ፣ ከፍተኛና የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤቶች ፕሬዝዳንት ማለት ነው፡፡

፬/ "ም/ፕሬዝዳንት" ማለት እንደየቅደም ተከተላቸው የፌዴራል ጠቅላይ፣ ከፍተኛና የመጀመሪያ ደረጃ ፍ/ቤቶች ም/ፕሬዝዳንቶች ማለት ነው፡፡

፭/ "የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ" ማለት በዚህ ደንብ መሰረት የሚቋቋምና የፌዴራል ፍ/ቤቶችን አደረጃጀት፣ የደመወዝ ስኬል፣ አበል፣ ጥቅማጥቅምና

SECTION ONE**GENERAL****1. Short Title**

This regulation may be cited as “Federal Courts’ Administrative Employees Regulation No.1/2023”.

2. Definition

In this Regulation, unless the context requires otherwise:

1/ “**Federal Courts**” shall mean Federal First Instance Court, Federal High Court and Federal Supreme Court.

2/ “**Higher Official**” shall mean Presidents and Vice Presidents of the Federal Courts.

3/ “**President**” shall mean the president of the Federal Supreme, High and First Instance Courts respectively.

4/ “**Vice President**” shall mean the vice president of the Federal Supreme, High and First Instance Courts respectively.

5/ “**Human Resource Management Council**” shall mean the Council to be established by this Regulation, as higher organ, to administer and determine the structure, salary scale,

ሌሎች የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉዳዮችን በበላይነት የሚመራና የሚወስን የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ ማለት ነው፡፡

፮/ "የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት" ማለት በፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት የሚቋቋም ሆኖ በሥሩ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ሥራዎችን የሚሰሩ ከአንድ በላይ ዳይሬክቶሬቶች የተደራጁለት ዋና ዳይሬክቶሬት ማለት ነው፡፡

፯/ "የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክተር" ማለት በፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት የሚቋቋመው የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬትን የሚመራ ዋና ዳይሬክተር ማለት ነው፡፡

፰/ "የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኛ (ከዚህ በኋላ ሠራተኛ ተብሎ የሚጠራ)" ማለት በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ውል ገብቶ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰው ሲሆን የፌዴራል የዳኝነት አስተዳደር ጉባኤ ጽ/ቤት ሠራተኞችንም ይጨምራል፡፡ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፡-

allowances, benefit packages and other human resource management related affairs of the Federal Courts.

6/ “Human Resource Management Directorate General” shall mean the Directorate General established at the Federal Supreme Court level that comprises more than one directorate responsible for various human resource activities.

7/ “Human Resource Management Director General” shall mean the Director General who administers the Human Resource Management Directorate General established at the Federal Supreme Court.

8/ “Federal Courts Employee (hereinafter referred to as “Employee”) shall mean a person employed by a contractual agreement on the permanent basis and also includes the staffs of the Federal Judicial Administration Council Secretariat. However, it shall not include:

ሀ) የፌዴራል ፍ/ቤቶች ዳኞችንና የዳኝነት አስተዳደር ጉባኤ ተሟላዎችን፤

ለ) በዚህ ደንብ የማይሸፈኑ ሌሎች ሠራተኞች፤

፱/ "ጊዜያዊ ሠራተኛ" ማለት በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ውስጥ የዘላቂነት ባህርይ በሌለው ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሠራ ሰው ማለት ነው፡፡ ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም፡-

ሀ) በቀን ሂሳብ እየተከፈላቸው የሚሰሩ የቀን ሠራተኞች፤

ለ) በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ውስጥ ለሙያ መልመጃ ወይም ለተግባር ስልጠና የተመደቡ ሰዎችን፤

ሐ) ከመስሪያ ቤቱ ጋር በሚገቡት የተለየ ውል መሰረት ዋጋ እየተከፈላቸው በራሳቸው የንግድ ሥራ ወይም የሙያ ኃላፊነት የሚሰሩ ሰዎችን፤

መ) በአላቸው ልዩ እውቀትና ችሎታ ምክንያት ከፍርድ ቤቱ ጋር በሚገቡት የተለየ ውል መሰረት ዋጋ እየተከፈላቸው በትርፍ ጊዜያቸው የሚሰሩ ባለሙያዎችን፤

፲/ "የሥራ መደብ" ማለት በአንድ ሠራተኛ ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ

a) judges and appointees of the Federal Judicial Administration Council.

b) other employees who are not governed by this regulation.

9/“Temporary Employee” shall mean a person employed in federal courts for a job which is not permanent in nature or where circumstances so require temporarily assigned to a permanent position; provided, however, that it shall not include the following:

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

b) Persons assigned in Federal Courts for apprenticeship or internship;

c) Persons who enter into contract with Federal Courts to work for consideration and on the basis of their own business and professional responsibility;

d) Persons who enter into contract with Federal Courts to work for consideration on part time basis due to their special knowledge and skills;

10/“Job Position” shall mean a set of duties and responsibilities assigned by the Council to be

በጉዳባኤው የተሰጡ ተግባርና ኃላፊነቶች ናቸው፡፡

፲፩/"የብቃት ማረጋገጫ ስርዓት" ማለት አንድ ሠራተኛ ወይም አዲስ ተቀጣሪ ሰው ስለተመደበበት ወይም ስለሚቀጠርበት የሥራ መደብ ሙሉ የእውቀት፣ የክህሎትና የአመለካከት ስነምግባር ብቃት እንዳለው የሚረጋገጥበት ስርዓት ነው፡፡

፲፪/"ደመወዝ" ማለት በአንድ የሥራ ደረጃ ለተመደቡ ሥራዎች የተወሰነ መነሻ ክፍያ ወይም የእርከን ክፍያ ማለት ነው፡፡

፲፫/"የትርፍ ሰዓት ሥራ" ማለት ሠራተኛው ከመደበኛው የሥራ ሰዓት እና ቀናት ውጪ ሁኔታዎች ሲያስገድዱ የሚሠራው ሥራ ማለት ነው፡፡

፲፬/"አበል" በጉዳባኤው በሚወሰነው መሰረት በመስክና በሌሎች ሥራዎች ላይ ለሥራ ለሚሠማራ ሠራተኛ በገንዘብ የሚሰጥ ክፍያ ማለት ነው፡፡

፲፭/ "የህክምና ማስረጃ" ማለት ከመንግስት ወይም ህጋዊ ፈቃድ ካለው የግል የጤና ተቋም ስለ ሠራተኛው የጤና ሁኔታና

performed full-time by the employee of the Federal Courts.

11/“Competence Certification System” shall mean a system to certify the eligibility of an employee or a new candidate in his respective position.

12/ “Salary” shall mean base or step pay authorized for jobs classified in the same grade.

13/“Overtime Work” shall mean work done by an employee outside the normal working days and hours due to compelling situations.

14/ “Allowance” shall mean a payment to an employee assigned to a field work and other assignments as per the allowance rate approved by the Council.

15/ “A Medical Certificate” shall mean a certificate issued from a government or licensed private medical institution that describes the health

ህክምና ስለመከታተሉ የሚሰጥ የህክምና ማረጋገጫ ሲሆን በውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር በኩል ህጋዊነቱ ተረጋግጦ የቀረበ የውጭ ሃገር የህክምና ማስረጃን ይጨምራል፡፡

፲፮/ "የደረጃ ዕድገት" ማለት ሠራተኛን ከያዘው የሥራ ደረጃና ደመወዝ ከፍ ወዳለ ደረጃና ደመወዝ ማሳደግ ማለት ነው፡፡

፲፯/ "የሥራ ውል" ማለት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ከሠራተኞቻቸው ጋር የሚፈጽሙትና በጽሁፍ የሚደረግ ውል ሆኖ ለሠራተኞች የሚጻፈው የቅጥር ወይም የምደባ ደብዳቤንም ይጨምራል፡፡

፲፰/"ተጠባባቂ" ማለት በሌላ ሰው ተደርቦ ሊሰራ በማይችል ክፍት የሥራ መደብ ላይ ለተወሰነ ጊዜ በኃላፊነት ተመድቦ የሚሠራ ሠራተኛ ማለት ነው፡፡

፲፱/"የሥራ ልምድ" ማለት በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣ በድልድል ወይም በዝውውር በሠራተኛ ለማሸፈን ከሚፈለገው የሥራ መደብ ጋር በቀጥታ የተሰጠ አገልግሎት ማለት ሲሆን አግባብነት ያለው ከሆነ በሹመት የተገኘ የሥራ ልምድንም ይጨምራል፡፡

condition and medical treatment of the employee and, it also includes the certificate acquired from abroad the legality of which is verified by the Ministry of Foreign Affairs.

16/ "Promotion" shall mean assigning an employee to a higher grade and higher salary.

17/ "Contract of Employment" shall mean a written employment agreement entered into between Federal Courts and their employees including official letter of employment or assignment issued by Federal Courts.

18/"Acting" shall mean an employee assigned to a higher vacant position which cannot be discharged simultaneously by another employee for a limited duration.

19/"Work experience" shall mean a relevant service rendered by an employee in relation to the job position the employee has been assigned through employment, promotion, redeployment or transfer, which also includes a relevant experience gained through appointment.

፳/ "የሥራ ሁኔታ" ማለት በፌዴራል ፍርድ ቤቶችና በሠራተኞቻቸው መካከል ያለ ጠቅላላ የሥራ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ልዩ ልዩ ፈቃዶችን፣ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነትን፣ የሠራተኞች የሥራ ስንብት ሁኔታና ክፍያ፣ የዲሲፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ስርዓቶችን እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል፡፡

፳፩/"ድልድል" ማለት አንድን ሠራተኛ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ወይም ከፍ ባለ ደረጃና ደመወዝ ወይም ዝቅ ባለ ደረጃ መድቦ ማሰራት የሚቻልበት ስርዓት ማለት ነው፡፡

፳፪/"የዲሲፕሊን እርምጃ" ማለት ማንኛውም ሠራተኛ ይህንን ደንብ ወይም ደንቡን ለማስፈጸም የሚወጡ መመሪያዎችን በመተላለፍ ለሚያደርሰው ጥፋትና ለሚያስከትለው ጉዳት የሚወሰንበት ቅጣት ማለት ነው፡፡

፳፫/"በስራ አካባቢ የሚፈጸም ትንኮሳ" ማለት በሥራ ቦታ የሚፈጸም ሆኖ ከተተንኳሹ ወይም ተጠቂው ፈቃድ ውጪ የሚቀርብ ማንኛውም ሃሳብ ወይም ጥያቄ ወይም ማንኛውም ተፈጥሮ ያለው

20/ "Conditions of Work" shall mean the entire field of relations between Federal Courts and employee and includes working hours, salary, various leaves, occupational health and safety, conditions of terminations of service and severance pay, disciplinary and grievance procedures and similar matters.

21/“Redeployment” shall mean a system of assigning an employee to a similar or higher grade and salary or to a lower grade.

22/“Disciplinary measure” shall mean a penalty imposed on any employee for an offense committed or damage caused in violation of this regulation or directives issued for the implementation of this regulation.

23/“Harassment at the Work Place” shall mean unwelcome advance or request of the victim or any other verbal or physical conduct such as non-consensual kissing, patting, pinching or any other similar bodily contact; following the victim or blocking the path in an unacceptable

የቃል ወይም የአካል ንክኪ ማለትም ያለፈቃድ መሳም፣ የሰውነት አካልን መዳሰስ፣ መጎንተል ወይም ሌላ አይነት የሰውነት ንክኪ መፈጸም፣ ተቀባይነት በሌለውና የተጠቁውን ክብር ዝቅ በሚያደርግ በማናቸውም ሁኔታ ተጠቁውን መከታተል ወይም እንቅስቃሴውን መገደብ፣ መብትን ለመጠቀም ወይም ማናቸውም የሰው ሀብት ሥራ አመራር ተግባራትን ለመፈጸም ወይም ለመፍቀድ ወሲብን ጨምሮ ሌሎች ሕጋዊ ያልሆኑ ቅድመ ሁኔታዎችን ማስቀመጥ ማለት ነው፡፡

፳፬/"አስተዳደራዊ ውሳኔ" ማለት የፍርድ ቤቱ ፕሬዝዳንት ወይም ምክትል ፕሬዝዳንት፣ የአስተዳደር ዘርፍ ኃላፊ፣ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክተር፣ የጽ/ቤት ኃላፊ፣ ዳይሬክተር፣ ቡድን መሪ፣ ወይም የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ወይም በዲሲፕሊን ወይም በቅሬታ አጣሪ ኮሚቴዎች ተጣርተው በቀረቡ ጉዳዮች በፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሠራተኛ ላይ በጽሑፍ ወይም በቃል የሚሰጥ ውሳኔ ማለት ነው፡፡

and in a manner of degrading the dignity of the victim; putting illegal conditions including sex as a prerequisite for exercising rights or for execution or authorization of any human resource management activities.

24/ "Administrative Decision" shall mean any decision given by the president or vice president of the court, administrative division head, human resource management director general, office head, director, team leader or any other relevant authority, or a decision of the higher official of the court in writing or orally following the recommendations of disciplinary or grievance hearing committee in writing or orally.

፳፭/"ሰው" ማለት የተፈጥሮ ወይም ማንኛውም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ማለት ነው፡፡

፫.የጾታ አገላለጽ

በዚህ ደንብ ውስጥ በወንድ ጾታ የተገለጸው በሙሉ የሴት ጾታንም ይጨምራል፡፡

፬.የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ ደንብ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞችና በፌዴራል ዳኝነት አስተዳደር ጉባኤ ጽ/ቤት ሰራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

፭.የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሰራተኞች በሚያከናውኗቸው ስራዎችና በሚሰጡት አገልግሎት የሚከተሉትን መሰረታዊ መርሆዎች ያከበሩ መሆን አለበት፡-

- ፩/ መያዊ ብቃት
- ፪/ ቅልጥፍና
- ፫/ ሕጋዊነት
- ፬/ አክብሮት
- ፭/ ተቋማዊ ነጻነት
- ፮/ መያዊ ሥነ-ምግባር
- ፯/ ተጠያቂነት

25/"Person" shall mean a natural person or juridical person.

3. Gender Expression

In this regulation, any expression in the masculine gender shall include the feminine gender.

4. Scope of Application

This regulation shall be applicable to all administrative employees of the Federal Courts and Federal Judicial Administration Council Secretariat.

5. While performing their duties and providing services, the Federal Courts employees shall comply with the following basic principles:

- 1/ professional competence
- 2/ efficiency
- 3/ legality
- 4/ respect
- 5/ institutional independence
- 6/ professional ethics
- 7/ accountability

ክፍል ሁለት
የፌዴራል ፍርድ ቤቶች
የሰው ሀብት ስራ አመራር ጉባኤ
አደረጃጀት፣ ሥራ ምዘና፣ የደመወዝ
ስኬልና አበል

፩. የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሰው ሀብት ስራ
አመራር ጉባኤ አደረጃጀት

፩/ መቋቋም

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ (ከዚህ በኋላ ጉባኤው እየተባለ የሚጠራ) በዚህ ደንብ ተቋቁሟል፤

፪/ የጉባኤው ሥልጣንና ኃላፊነት

ሀ) በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ስራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት ተጠንተውና ተዘጋጅተው የሚቀርቡለትን የሰው ሀብት ሥራ አመራርን የሚመለከቱ ፖሊሲዎችና መመሪያዎች እንዲሁም የአሠራር ስርዓቶችን መርምሮ ያጸድቃል፤ በአግባቡ ስለመፈጸማቸው የክትትል እና የግምገማ ስርዓት ይዘረጋል፤

ለ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን የውስጥ አደረጃጀት እና አስፈላጊ ሲሆን በሚቀርቡ ማሻሻያዎች በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ስራ አመራር ዋና

SECTION TWO

FEDERAL COURTS HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT COUNCIL STRUCTURE,
JOB EVALUATION, SALARY SCALE AND
ALLOWANCE

6. Federal Courts Human Resource Management
Council Structure

1/ Establishment

Federal Courts Human Resource Management Council (hereinafter referred to as “Council”) is hereby established by this Regulation.

2/Power and Responsibilities of the Council

a) Evaluates and approves policies and directives as well as working systems related to human resource management studied and prepared by Federal Supreme Court Human Resource Management Director General; puts in place monitoring and evaluation systems concerned with ensuring their proper implementation.

b) Evaluates and decides Federal Courts internal organizational structure and, whenever necessary, their reorganization, studied and prepared by Federal Supreme Court Human Resource Management Director General; ensure the recruitment and selection of

<p>ዳይሬክቶሬት ተጠንተውና ተዘጋጅተው ሲቀርቡ መርምሮ ውሳኔ ይሰጣል፤ የሠራተኞች ምልመላና መረጣ በብቃት ላይ የተመሰረተ እንዲሆን ያደርጋል፤</p>	<p>employees shall be based on competence.</p>
<p>ሐ) የሰው ሀብት ሥራ አመራርን በሚመለከት በማንኛውም ጉዳይ ጥናት እንዲደረግና የውሳኔ ሃሳብ እንዲቀርብ ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ስራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት አቅጣጫና መመሪያ ይሰጣል፤</p>	<p>c) Instructs and directs the Federal Supreme Court Human Resource Management Directorate General to undertake research and submit recommendations on any matters related to human resource management.</p>
<p>መ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሰው ሀብት በቀጣይነት የሚለማበትንና ጥቅም ላይ የሚውልበትን ስልት ይቀይሳል፤</p>	<p>d) Designs a strategy concerned with ensuring a sustainable development and utilization of Federal Courts human resource.</p>
<p>ሠ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሰው ሀብት ሥራ አመራር ስርዓት በብቃትና በአፈጻጸም ላይ የተመሰረተ የክፍያና የማበረታቻ ስርዓት እንዲዘረጋ ያደርጋል፡፡ውጤታማነቱን እየገመገመ አስፈላጊውን የማሻሻያ እርምጃ ይወስዳል፤</p>	<p>e) Ensures that the Federal Courts human resource management payment and reward system is based on competence and performance. Evaluates its effectiveness and takes necessary corrective measures.</p>
<p>ረ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን የሠራተኞች ሥነ-ምግባር መከታተያ ስርዓት እንዲዘረጋ ያደርጋል፤</p>	<p>f) Ensures the establishment of Federal Courts employees' code of conduct monitoring system.</p>
<p>ሰ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአገልግሎት አሰጣጥ ስታንዳርድ የቅሬታ አቀራረብና</p>	<p>g) Ensures the establishment of the Federal Courts service delivery standards, complaint</p>

አፈታት ስርዓት እንዲዘረጋ ያደርጋል፤

ሸ) የሰው ሀብት ሥራ አመራር መረጃዎች ስርዓት በወጥነት እንዲዘረጋና እንዲዳብር ያደርጋል፤

ቀ) በሕግ መሰረት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞችን ከጡረታ ዕድሜ ክልል በላይ በአገልግሎት ላይ ስለሚቆዩበት በሚቀርቡ ጥያቄዎች ላይ ውሳኔ ይሰጣል፤

በ) የጉባኤውን የስብሰባ አካሄድና ሌሎች ከስራው ጋር የተገናኙ ጉዳዮችን በተመለከተ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፤

፫/የጉባኤው አባላት

የጉባኤው አባላት፡-

ሀ) የፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ፕሬዝዳንትና ምክትል ፕሬዝዳንት...የጉባኤው ሰብሳቢና ምክትል ሰብሳቢ፤

ለ) የፌዴራል ከፍተኛ እና የመጀመሪያ ደረጃ ፍርድ ቤቶች ፕሬዝዳንቶች...አባል

ሐ) የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የአስተዳደር ዘርፍ ኃላፊ.....አባል፤

መ) በአንድ ምርጫ ለሁለት ዓመት የሚያገለግሉና ከሶስቱ ፍ/ቤቶችና ከዳኝነት አስተዳደር ጉባኤ ጽ/ቤት የአስተዳደር ሠራተኞች በሠራተኛው

handling system.

h) Ensures the establishment and development of uniform human resource management information system.

i) Decides, in accordance with the relevant law, on requests regarding the extension of the service of Federal Courts employees beyond their retirement age.

j) Enacts directives regarding its meeting procedures and other affairs related to its mandates.

3/Members of the Council

a) Federal Supreme Court President and Vice President Chair and Deputy Chairperson

b) Federal High Court and First Instance Court Presidents ...Members

c) Federal Supreme Court Administrative Division HeadMember

d) Two male and one female employees who are directly elected by the employees of the three levels of courts and Federal Judicial Administration Secretariat to serve for two consecutive years in one election...

ተወክለው በቀጥታ የተመረጡ ሁለት ወንድ

እና አንድ ሴት የሠራተኛ ተወካዮች...

አባላት፤

ሠ) ከህግናፍትህ ጉዳዮች ቋሚ ኮሚቴ...አባል፤

ረ) ከኢ.ፌ.ዴ.ሪ የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን

የሚመደብ አንድ ከፍተኛ ባለሙያ...

አባል፤

ሰ) ከኢ.ፌ.ዴ.ሪ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት

የሰው ሀብት ልማት፣ስራ ስምሪትና

ቴክኖሎጂ ጉዳዮች ቋሚ ኮሚቴ የሚወክል

አንድ ተወካይ.....አባል፤

፬/የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት

ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት ለጉባኤው

የጽ/ቤት አገልግሎት ይሰጣል፤

፭/ በዚህ አንቀጽ ስለ ጉባኤው የተደነገጉት

እንደተጠበቁ ሆነው ስለ ጉባኤው ሰብሳቢና

ም/ሰብሳቢ ስልጣንና ተግባር፤ ስለ ስብሰባ

ስነ-ስርዓት እና ሌሎች ተያያዥ ጉዳዮች

ጉባኤው ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፯.የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ሥልጣንና ኃላፊነት

፩/የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የፌዴራል

ፍርድ ቤቶችን የሰው ሀብት ሥራ አመራር

ጉዳዮችን በበላይነት ይመራል፤አፈጻጸማቸውን

Members

e) A member from the Law and Justice Affairs Standing Committee Member,

f) A senior expert assigned from FDRE Civil Service Commission ... Member,

g) A Member assigned from Human Resource Development, Emplacement and Technology Affairs Standing Committee of the FDRE House of Peoples Representative..... Member,

4/The Federal Supreme Court Human Resource Management Directorate General serves as Secretariat Office of the Council.

5/The Council shall, without prejudice to the provisions concerning the Council, enact directives concerning the powers and responsibilities of the chair and deputy chairperson of the Council, meeting procedures and other related matters.

7. Powers and Responsibilities of the Federal Supreme Court

1/ The Federal Supreme Court has the overall authority to administer the Federal Courts human resource management affairs; monitors and evaluates their implementation. Notwithstanding

ይከታተላል፤ ይገመግማል፡፡ ይህ እንደተጠበቀ

ሆኖ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት፡-

ሀ) በፌዴራል ፍ/ቤቶች የሰው ሀብት ስራ አመራር ጉባኤ የሚወጡ መመሪያዎች በሶስቱም ፍ/ቤቶች ወጥነት ባለው መልኩ መፈጸማቸውን ክትትል ያደርጋል፡፡

ለ) በሶስቱም ፌዴራል ፍ/ቤቶች የሚገኙ ዳይሬክተርና ከዚያ በላይ ያሉ መደቦች ላይ የሚፈጸሙ ቅጥሮችን፣ የደረጃ እድገቶችን እና ዝውውሮችን በመመርመር ያጸድቃል፡፡

ሐ) ጉባኤው ደመወዝንና የተለያዩ የማበረታቻ ጥቅማጥቅምን በተመለከተ የሚያወጣውን መመሪያ ያስፈጽማል፡፡

መ) ከሶስቱም ፍርድ ቤቶች የሚቀርቡ የትርፍ ሰዓት ስራና ክፍያ፣ የጊዜያዊ ሠራተኞች ቅጥር ጥያቄዎች ላይ ጉባኤው በሚያወጣው መመሪያ መሰረት መፈጸማቸውን ይከታተላል፡፡

ሠ) የስር ፍ/ቤቶች የሰው ሀብት ልማትና ስራ አመራር ዳይሬክተሮች የሰው ሀብት ልማትና ስራ አመራርን የተመለከቱ ስራዎችን በተመለከተ ሪፖርት የሚያቀርቡበትን የጊዜ ሰሌዳ ያወጣል፡፡ በዚህም መሰረት ሪፖርቶቹን በጊዜው መቅረባቸውን

this, the Federal Supreme Court shall:

a) Monitors the uniform implementation of the directives issued by the human resource management Council in the three levels of the Federal Courts.

b) Evaluates and approves the assignment of directors and above positions at the three levels of the Federal Courts.

c) Ensure the execution of directives issued by the Council concerning the salary and different benefit packages.

d) Monitors the implementation of requests from the three levels of the Courts regarding overtime work and payment, and the recruitment of temporary employees are executed as per the directive issued by the Council.

e) Issues a timeframe within which the lower courts human resource development and management directors submit performance reports on human resource development and management activities. It accordingly ensures the timely submission of the reports and provide feedbacks thereon.

ይከታተላል፤ግብረ መልስም ይሰጣል፡፡

ረ) አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ወይም መረጃ ሲደርሰው የስር ፍ/ቤቶች የሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሬቶች ያከናወኛቸውን የሰው ሃብት ስራ አመራር ስራዎችን በተመለከተ ማብራሪያ እንዲቀርብለት መመሪያ ያስተላልፋል፡፡

ሰ) ሶስቱንም ፍ/ቤቶች የሚመለከቱና የጋራ የሆኑ ጉዳዮች ላይ ስልጠናን በማዘጋጀት ሁሉም የሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሬት አመራሮችና ባላሙያዎች እንዲሳተፉ ያደርጋል፡፡

ሸ) የስር ፍ/ቤቶችን የሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሬቶችን ዓመታዊ የሰው ሃብት ስራ አመራርና ልማት ዕቅዶችን መርምሮ ያጸድቃል፤ የዕቅዶቹን አፈጻጸም በየጊዜው እየገመገመና ግብረ መልስ እየሰጠ ይከታተላል፡፡

ቀ) አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በስር ፍርድ ቤቶች በአካል በመገኘት ያለውን ሁኔታ ክትትል ያደርጋል፡፡

በ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሰው ሀብት ልማት ስራ አመራር ስራዎችን ለማሻሻልና ለማዘመን የሚያግዙ የጥናትና ምርምር ስራዎች እንዲካሄዱ ያደርጋል፤

f) Instructs the lower courts human resource management directorates whenever necessary or upon receiving information to submit explanation about their human resource related activities.

g) Arrange training on common issues concerning the three levels of courts and ensures the participation of the leaders and experts of all human resource management directorates.

h) Evaluates and approves the lower courts human resource directorates' annual human resource plans, regularly monitors their implementations and provides feedback thereon.

i) Monitors the situation in the lower courts in person whenever necessary.

j) Ensures and coordinates the undertaking of research aimed at improving and modernizing the human resource development management system of the Federal Courts.

ያስተባብራል፡፡

ተ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፭ (፰) መሰረት የተሟላ የሰው ሃብት መረጃ በማደራጀት ሀገራዊ የሰው ሀብት የመረጃ ስርዓት ቋትን ለሚያስተዳደረው የመንግስት አካል ይልካል፡፡

ቸ) ሌሎች ፍ/ቤት አቀፍ የሆኑ የሰው ሃብት ልማትና ስራ አመራር ተግባራትን ያከናውናል፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ ቁጥር (፩) ከ (ሀ) እስከ (ቸ) ሥር የተዘረዘሩት ተግባራት በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት በኩል የሚከናወኑ ይሆናል፡፡

፫/ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት የሰው ሃብት ልማትና ስራ አመራርን የተመለከቱ ጉዳዮችን አስመልክቶ የሶስቱንም ፍ/ቤቶች የበላይ አመራሮችን ያማክራል፡፡

፩. የሥራ ምዘና

፩/ ጉባኤው በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ልማትና ስራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት አስተባባሪነት ተጠንተውና ተዘጋጅተው ከውሳኔ ሀሳብ ጋር

k) Organizes and submits complete Federal Courts human resource data to the government organ responsible for the national human resource data administration as per Article 65(8) of this Regulation.

l) Performs other human resource development and management activities in the Federal Courts.

2/ The activities mentioned under Sub-article 1 ((a) – (l)) of this Article shall be performed by the Federal Supreme Court Human Resource Management Directorate General.

3/ The Federal Supreme Court Human Resource Management Directorate General shall advise the higher officials of the three levels of the Federal Courts in matters relating to human resource development and management.

8. Job Evaluation

1/ The council shall select and enact a directive on suitable job evaluation and grading method from among the alternatives and recommendations submitted to it based on the research carried out under the supervision of the Federal Supreme Court Human resource

ከሚቀርቡለት የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ዘዴ አይነቶች ተስማሚ የሆነውን በመምረጥ የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

፪/ጉባኤው በቀረበለት ጥናት እና በወጣው መመሪያ ላይ ተመስርቶ በፌዴራል ፍ/ቤቶች ስላሉ ወይም ስለሚያስፈልጉ ሥራዎች/መደቦች ደረጃ የሚወጣላቸው፣ የሚሻሻልላቸው፣ ደረጃቸው የሚቀንስ ወይም አላስፈላጊ ሥራዎች/መደቦች የሚሰረዙበትን በማየት ተግባራዊ የሚያደርግ አደረጃጀት ፈጥሮ እንዲሰሩ ያደርጋል፡፡

፱.የደመወዝ ስኬል

የፍርድ ቤቱ አስተዳደር ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል የመንግስትን የመክፈል አቅም እና የስራውን ክብደት በማገናዘብ የሚስተካከል ሲሆን ጉባኤው ለምክር ቤቱ የውሳኔ ሃሳብ አቅርቦ ሲያጸድቅ ተግባራዊ ይሆናል፡፡

፲. ዕኩል ዋጋ ላላቸው ሥራዎች ዕኩል ደመወዝ ስለመክፈል

፩/ ዕኩል ዋጋ ያላቸው ሥራዎች ሁሉ ዕኩል መነሻ ደመወዝ ይኖራቸዋል፡፡

፪/ ከዚህ በላይ የተጠቀሰው መርህ እንደተጠበቀ ሆኖ የፍ/ቤቶችን ልዩ የስራ ባህርይና ደረጃ ባገናዘበ መልኩ የክፍያ

Director General to enforce the implementation of same by federal courts.

2/ The council shall introduce a structure through which grading, re-grading of jobs/positions, which already exist or are needed in the federal courts, up grading, downgrading or cancellation of unnecessary jobs/positions based on the study submitted to it and directive issued thereof.

9. Salary Scale

Whereas the Federal Courts employees' salary scale shall be adjusted based on Government's financial capacity and taking into account the weight of the work, this shall become effective when the House of Peoples Representatives approves the recommendation made by the Council.

10. Equal Pay for Equal Work

1/ All positions of equal value shall have equal base salary.

2/ Without prejudice to the above principle, there shall be established a system of a payment and grading system taking in to account the unique

እና የደረጃ አሰጣጥ ስርዓት ይዘረጋል፡፡
ዝርዝሩ በመመሪያ ይወሰናል፡፡

፲፩. ምደባ

ምደባ በአመልካቾች መካከል ልዩነት ሳይደረግ በዕውቀት፣ በክህሎትና በአመለካከት ላይ የተመሰረተ የምልመላና መረጣ አፈጻጸም ስርዓትን በመከተል የሚፈጸም ይሆናል፡፡ ዝርዝሩን ጉባኤው በመመሪያ ይወሰናል፡፡

፲፪. የደመወዝ ክፍያ

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች በየወሩ መጨረሻ ለሠራተኞቹ ወይም ለሕጋዊ ወኪሎቻቸው የደመወዝ ክፍያ ይፈጽማሉ፡፡ ዝርዝር መመሪያ በጉባኤው ይወጣል፡፡

፪/ የማንኛውም የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኛ ደመወዝ፡-

ሀ) ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሑፍ ሲገልጽ፤

ለ) በፍርድ ቤት ትዕዛዝ፤

ሐ) በሕግ በተደነገገው መሰረት

ካልሆነ በስተቀር ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም፡፡

nature of judicial works and the level of courts.

Particulars shall be determined by a directive.

11. Assignment

Assignment shall be carried out according to the recruitment and selection system established based on knowledge, skill and attitude, and without making any discrimination among applicants. Particulars shall be determined by the directive to be issued by the Council.

12. Payment of Salary

1/ Federal courts shall pay salary to the employees or their legal representatives at the end of each month. Particulars shall be determined by a directive.

2/ The Salary of any Federal Courts employees should not be attached or deducted except in accordance with:-

a) a written consent of the employee;

b) a court order; or

c) The provisions of the law.

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪ /ለ/ ወይም /ሐ/ መሰረት ከሠራተኛው ደመወዝ በየወሩ የሚቆረጠው ከደመወዙ አንድ ሦስተኛ አይበልጥም፡፡

፬/ከዚህ በላይ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሑፍ ቢገልፅም ከደመወዙ አንድ ሦስተኛ በላይ ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም፡፡

ክፍል ሦስት

የሰው ሀብት ዕቅድ፣ ስምሪት እና የሥራ አፈጻጸም ምዘና ንዑስ ክፍል አንድ ምልመላና መረጣ

፲፫. የሰው ሀብት ዕቅድ

፩/የሰው ሀብት ዕቅድ ዓላማ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች መሪ ዕቅድ ላይ የተቀመጡትን ዓላማዎች ለማሳካት የሰው ሀብት ፍላጎታቸውን ለመተንበይ፣ የሚያስፈልጋቸውን የሰው ሀብት በዓይነትና በብዛት ለማሟላት፣ ለማልማት፣ በአግባቡ ለመጠቀም የሚያግዙ እርምጃዎችን ለመውሰድና

3/ Monthly deductions from the salary of an employee as per Sub-Article 2 (b) or (c) of this Article shall not exceed one third of his salary.

4/ Without prejudice to the above provision, it is impossible to attach or deduct more than one third of an employee's salary regardless of his written consent to that effect.

SECTION THREE

HUMAN RESOURCE PLANNING, DEPLOYMENT AND PERFORMANCE EVALUATION

Sub-Section One Recruitment and Selection

12.Human Resource Planning

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

ውጤቱንም በየጊዜው እየገመገሙ ማሻሻያ ለማድረግ ነው፡፡

፪/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች መሪ ዕቅዱን መሠረት በማድረግ የአጭር፣ የመካከለኛና የረጅም ጊዜ የሰው ሀብት ዕቅዳቸውን አጥንተው ተግባራዊ ያደርጋሉ፡፡

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

፬/ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ የፌዴራል ፍርድ ቤቶችን የሰው ሀብት ዕቅድን በተመለከተ ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፬. የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት

፩/ በክፍት የሥራ መደቦች ላይ አመልካቾች ተወዳድረው ስለሚቀጠሩበትና ስለሚያድጉበት የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት መዘርጋት የሚያስችሉ መመዘኛዎችና መለኪያዎች በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ደረጃ ይዘጋጃል፡፡

2/ Federal Courts shall, based on the strategic plan, study and implement short, medium and long-term human resource plans.

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

4/ The Human Resource Management Council shall issue directives on human resource planning.

13. Eligibility to Join Federal Courts and Competence Certification System

1/ The Federal Supreme Court shall set criteria and parameters to establish eligibility and competency certification system whereby candidates for vacant positions shall be recruited and promoted on the basis of competition.

፪/ መመዘኛዎችና መለኪያዎች ሥራ ላይ ስለሚውሉበት ሁኔታ የሰው ሀብት ሥራ ጉባኤ በሚያወጣው የአፈጻጸም መመሪያ ይወሰናል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተውን የመግቢያና የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓትን የሚያስፈጽም በአዋጅ ቀጥሮ ፩ሺ፪፻፴፬ አንቀጽ ፲፯ ንዑስ አንቀጽ (፪) “ሰ” መሰረት የዳኞችና ሌሎች ሰራተኞችን ትምህርትና ስልጠና የሚካሄድበትን ሁኔታ እንደአስፈላጊነቱ ያመቻቻል፡፡

፲፮. ምልመላና መረጣ

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሠራተኛ ቅጥር የሚፈጸመው በሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ በሚወጣው መመዘኛ መሰረት በሚሰጠው የፈተና ውጤት ወይም በሌላ ማንኛውም ዓይነት ተጨባጭ የሙያና ሥራ ብቃት ማረጋገጫ ላይ ብቻ ተመስርቶ ይሆናል፡፡ የሰራተኛ ምልመላና መረጣ፣የሰራተኛ ቅጥር ማስታወቂያ አወጣጥ ሂደት እና የመወዳደሪያ ነጥብ አሰጣጥ ጉባኤው በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፡፡

2/ Criteria and parameters shall be implemented in accordance with the directive to be issued by the Human Resource Management Council.

3/ There shall be put in place, as deemed necessary, an organ responsible for the implementation of the eligibility and competency certification system referred to in Sub-article (1) of this Article in accordance with Article 17 (2) (g) of Proclamation No. 1234/2021 concerning the education and training of judges and other employees.

15. Recruitment and Selection

1/ A recruitment of an employee shall be effected only on the result of examination conducted on the basis of criteria set by Human Resource Management Council or on the basis of any other type of objective professional and occupational competence certification. Recruitment and selection, vacancy announcement procedure and scoring methods shall be determined by the directive to be issued by the Council.

፪/ በዚህ ደንብ ከአንቀጽ ፶ እስከ ፶፪ የተጠቀሱት ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው በብሔር፣ በፆታ፣ በሃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በአካል ጉዳት፣ በኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ወይም በሌላ ሁኔታ በሥራ ፈላጊዎችም ሆነ በፍርድ ቤቶች ሠራተኞች መካከል ልዩነት ማድረግ የተከለከለ ነው፡፡

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

፲፮. ሠራተኛ ሆኖ ለመቀጠር የማይስችሉ ሁኔታዎች

፩/የሚከተሉት የፌዴራል ፍርድ ቤት ሠራተኞች ሆነው ሊቀጠሩ አይችሉም፡-

ሀ) ዕድሜው ከ፲፰ ዓመት በታች የሆነ ሰው፤

ለ) ቅጣቱ ተፈጽሞ ከተሰየመ፣ በይርጋ ከታገደ ወይም በይቅርታ ከተሠረዘ በኋላ አምስት ዓመት ያለፈው ካልሆነ በስተቀር የሙስና፣ የእምነት ማጉደል፣

2/ Without prejudice to the provisions of Articles 50 to 52 of this regulation, there shall be no discrimination among job seekers or employees of Federal Courts in filling vacancies because of their ethnic origin, sex, religion, political outlook, disability, HIV/AIDS or any other ground.

3/ Without prejudice to the provisions of Articles 50 to 52 of this Regulation, vacant position shall be filled only by a person who meets the qualification required for the position and achieves highest results compared to other candidates.

16. Ineligibility

The following shall not be eligible to be employees of federal courts:

a) a person under the age of 18 years;

b) any person who has been convicted by a court of competent jurisdiction for offences of corruption, breach of trust, theft, fraud, aggravated robbery, homicide or rape unless five years have lapsed from the date the

የስርቆት፣ የማጭበርበር፣ ከባድ
ውንብድና፣ ግድያ ወይም የአስገድዶ
መድፈር ወንጀል ፈጽሞ ስልጣን
ባለው ፍርድ ቤት የተፈረደበት
ማንኛውም ሰው፤

ሐ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፲፱ መሠረት ቃለ
መሀላ ለመፈጸም ፈቃደኛ ያልሆነ
ሰው፡፡

፪/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ለ)
እንደተጠበቀ ሆኖ ከማንኛውም
መንግስታዊ ወይም መንግስታዊ የልማት
ድርጅቶች ወይም መንግስታዊ ያልሆነ
መሥሪያ ቤት በዲስፕሊን ጉድለት
ምክንያት ከሥራ የተሰናበተ ሰው ከሥራ
ከተሰናበተበት ጊዜ ጀምሮ አምስት ዓመት
ከመሙላቱ በፊት በፌዴራል ፍርድ ቤቶች
ሠራተኝነት ሊቀጠር አይችልም፡፡

፫/ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሥራ ተቀጥሮ
ለማገልገል ብቁ መሆኑን ለማረጋገጥ
ከኤች.አይ.ቪ./ኤድስ ምርመራ በስተቀር
የጤንነት ማረጋገጫ የሕክምና ምርመራ
እና በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ለ)
ከተጠቀሱት ወንጀሎች ነጻ መሆኑን
የሚያረጋግጥ ከፖሊስ የተሰጠ ማስረጃ

penalty is served or is barred by limitation
or remitted by pardon or reinstated;

c) Any person who is unwilling to take oath of
fidelity in accordance with Article 19 of this
regulation.

2/ Without prejudice to Sub-Article (1) (b) of this
Article, a person whose service is terminated
from any government institution, a public
enterprise or a non-governmental institution on
grounds of disciplinary offence shall not be
recruited as an employee of Federal Courts
before the lapse of five years from the date of
termination of his contract of employment.

3/ Any candidate unwilling to submit medical
certificate, except for HIV/AIDS test, to prove
his fitness for service and written evidence from
police to prove that he has no criminal record
for offenses referred to in Sub-article (1) (b) of
this Article.

ለማቅረብ ፈቃደኛ ያልሆነ፤

፬/ የሥራ ልምድ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ የሚቀጠር ከሆነ ቀደም ሲል ይሠራበት ከነበረው መስሪያ ቤት የስንብት ደብዳቤ ማቅረብ ካልቻለ፤

፮/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ሀ) ቢኖርም ዕድሜያቸው ከ ፲፬ ዓመት በላይ የሆናቸውና አሥራ ስምንት ዓመት ያልሞላቸው ወጣቶች ከችሎት አገልግሎት ውጭ ባሉ የስራ መደቦች ላይ ስለሚቀጠሩበትና ስለሥራ ሁኔታቸው የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል፡፡

፲፯.የውጭ አገር ዜጎች ቅጥር

የኢትዮጵያ ተወላጅ የሆኑ የውጭ ዜጎችን በትውልድ አገራቸው በተለያዩ መብቶች ተጠቃሚ ለማድረግ በወጣው አዋጅ ቁጥር ፪፻፸/፩ሺ፱፻፺፬ አንቀጽ ፭ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና የዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፫ ንዑስ አንቀጽ (፪) እና (፫) እንደተጠበቁ ሆነው ዜግነቱ ኢትዮጵያዊ ያልሆነ ሰው በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኛነት ሊቀጠር አይችልም፡፡

4/A candidate unable to submit a letter of release from his previous employer if he applied to be recruited for positions that require experience.

5/ Notwithstanding sub-article (1) (a) of this Article, the Human Resource Management Council shall issue directive on circumstances in which young persons above the age of 14 and below 18 may be recruited as employees of Federal Courts on job positions other than those related to bench activities and the conditions of work applicable to them.

17. Employment of Foreigners

Without prejudice to Article 5 sub article (2) of the Proclamation No.270/2002 providing Foreign Nationals of Ethiopian Origin with Certain Rights to be exercised in their Country of Origin and Article 23 sub article (2) and (3) of this Regulation, a person who is not an Ethiopian national may not be eligible to be an employee of Federal Courts.

፲፰. ማስታወቂያ ስለማውጣትና ስለቅጥር አፈጻጸም

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ክፍት የሥራ ቦታ ሲኖራቸው በሀገሪቱ ሰፊ ተደራሽነት ባለው የመገናኛ ብዙሀን ማስታወቂያ በማውጣት አመልካቾች እንዲመዘገቡ መጋበዝ አለባቸው፡፡

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ፍርድ ቤቶች በገበያ ላይ እጥረት ባለባቸው መያዎች ከከፍተኛ ትምህርት ተቋሞች ጋር ግንኙነት በመፍጠር ምሩቃንን በመጋበዝና በማወዳደር ቅጥር መፈጸም ይችላሉ፡፡

፫/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞች ቅጥር አፈጻጸም ዝርዝር ሁኔታ ጉባኤው መመሪያ ያወጣል፡፡

፲፱. ቃለ መሐላ

የተመረጠው አመልካች ሥራ ከመጀመሩ በፊት የሚከተለውን ቃለ መሐላ ይፈጽማል፤

“እኔ-----በፌዴራል---በታማኝነት፣በቅንነት እና በስነምግባር አገልግሎት ፈላጊውን ኅብረተሰብ ለማገልገልና የፍርድ ቤቶችን ፖሊሲዎች ለመፈጸም፣ በማንኛውም ጊዜ ሕገ መንግሥቱንና የአገሪቱን ሕጎች ለማክበር እና በሥራዬ ምክንያት ያወቅሁትንና በሕግ ወይም

18. Vacancy Announcement and Recruitment Procedures

- 1/ Federal Courts shall advertise available vacant position through mass media having a wide coverage in the country to invite candidates to apply for the position.
- 2/ Notwithstanding Sub-article (1) of this Article, whenever there is shortage of professionals in the labor market, Federal Courts may solicit graduates of higher educational institutions in cooperation with the institutions and recruit them through competition.
- 3/ The Council shall issue directive on detailed recruitment procedures of Federal Courts employees.

19. Oath

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

"I being an employee of the Federal Court solemnly swear to sincerely, faithfully and ethically serve the people and execute courts policy, and to respect at all times the Constitution and other laws of the Country and not to disclose to any party information that is revealed to me by

በሚመለከተው አካል ውሳኔ በምስጢርነት የተመደቡትን ለሌላ ለማንኛውም ወገን ላለመግለፅ ቃል እገባለሁ፡፡”

፩.የመቀጠሪያ ደመወዝ አወሳሰን

፩/ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኛ በፍርድ ቤቶች ሠራተኞች የደመወዝ ስኬል መሠረት ለተቀጠረበት የሥራ መደብ የተወሰነው ደረጃ መነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል፡፡

፪/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ ቢያንስ ሁለት ጊዜ ማስታወቂያ ወጥቶ በገበያ ላይ የሰው ኃይል የማይገኝባቸው የሥራ መደቦች ላይ የፍርድ ቤቶችን ፕሬዝዳንቶች በማስወሰን እስከ አምስት ዕርከን ገባ ብሎ መቅጠር ይቻላል፡፡

፭. የሙከራ ጊዜ

፩/ የሙከራ ጊዜ ዓላማ አዲስ የተቀጠረ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ ስለሥራ አፈጻጸሙ ክትትል እየተደረገ ብቃቱን ለማረጋገጥ ነው፡፡

፪/ የተመረጠው አመልካች የሥራ መደቡን መጠሪያ፣ የተመደበበትን ደረጃ፣ ደመወዙንና ሥራውን የሚጀምርበትን ቀን

reason of my duties and is classified as confidential by law or decision of the appropriate body".

20.Determination of Starting Salary

1/ Any newly appointed employee of federal courts shall be paid the base salary as fixed by the salary scale of Federal Courts for the position he has been appointed.

2/ Notwithstanding the provision of Sub-article (1) of this Article, it may be possible to recruit employees for the positions for which no applicant has appeared in at least two consecutive vacancy announcements where there is shortage of manpower in the market for the job positions departing up to five scales from the base salary based on the decision of the respective courts' presidents.

21. Probation

1/ The purpose of probation shall be to prove the competence of a newly appointed Federal Courts employee through monitoring of his performance.

2/ The selected candidate shall be served with a letter of probation recruitment signed by the Human Resource Management Director of the employing court or any other authorized

የሚገልጽ በአሠሪው ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዳይሬክተር ወይም ሠራተኛን ለመቅጠር ውክልና በተሰጠው የሥራ ኃላፊ የተፈረመ የሙከራ ቅጥር ደብዳቤ በሥራ መደቡ ከሚያከናውነው የሥራ ዝርዝር መግለጫ ጋር ይሰጠዋል፡፡

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

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

፭/ የዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፩ ንዑስ አንቀጽ (፫) እና (፱) ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው በሙከራ ላይ ያለ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ወይም በሥራ ላይ በሚደርስ አደጋ ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ያልጨረሰውን የሙከራ ጊዜ ከሕመሙ ወይም ከጉዳቱ ከዳነበት ጊዜ አንስቶ

official of the court stating the title and grade of his position, his salary, and date of commencement of his job together with job descriptions of his position.

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

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

5/ Without prejudice to the provisions of Article 61 sub article (3) and (4) of this Regulation, where the employee on probation is absent from his work due to occupational disease or employment accident, he shall be allowed to complete the remaining probation period following the date of his recovery from sickness or injury.

እንዲጨርስ ይደረጋል፡፡

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

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

፰/በዚህ ደንብ በሌላ አኳኋን ካልተደነገገ በስተቀር በሙከራ ላይ ያለ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል፡፡

፳፪. ቋሚ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ ስለመሆን

፩/ በሙከራ ጊዜው መካከለኛ ወይም ከዚያ በላይ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ያስመዘገበ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ

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

7/ Notwithstanding the provision of Sub-article (5) of this Article, an employee on probation is absent from her work due to maternity leave for a period of more than one month, she shall be allowed to complete the remaining probation period following the end of her maternity leave, provided however that if her absence from work is for less than a month, her evaluation shall cover only the period in which she was present at work.

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

22. Permanent Employee of Courts

1/ Where an employee of courts on probation has recorded average or higher performance result, he shall be served with a letter of

በቋሚነት መቀጠሉን የሚያረጋግጥ

ደብዳቤ ይሰጠዋል፡፡

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

፫/የሙከራ ቅጥር ሠራተኛውን የሥራ አፈጻጸም ምዘናውን ያለ በቂ ምክንያት ወቅቱን ጠብቆ ያልሞላ የሥራ ኃላፊ በዲሲፒፒሊን ይጠየቃል፡፡

፳፫.ጊዜያዊ ሠራተኛ ስለመቅጠር

፩/ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ጊዜያዊ ሠራተኛ ሊቀጥር የሚችለው የዘላቂነት ባሕርይ በሌለው ሥራ መደብ ላይ ነው፤ ሆኖም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ ጊዜያዊ ሠራተኛ መቅጠር ይቻላል፡፡

፪/ የፍርድ ቤቶች ከፍተኛ ባለሙያ ለሚጠይቅ ማናቸውም ክፍት የሥራ መደብ በቅጥር ወይም በደረጃ ዕድገት ወይም በዝውውር ኢትዮጵያዊ ባለሙያ ለማግኘት የማይቻል

permanent employment.

2/ If performance evaluation of a probationary employee of courts is not carried out before the expiry date of the probation period and without prejudice to Article 21 (3) and (4) of this Regulation, the performance evaluation shall be carried out within one month following the expiry date of the probation period and the probationer shall be made permanent employee of the courts from the date of his recruitment as probationer.

3/ Any official who fails to evaluate the performance of a probationary employee within a required time shall be subjected to disciplinary measure.

23. Temporary Employment

1/ Federal Courts may appoint a temporary employee only for a job which is not of a permanent nature; however, it may, where circumstances so require, employ a temporary employee to a permanent position.

2/ Where it is ascertained that it is impossible to fill any vacant position that requires higher professional level in the Courts by an Ethiopian professional through recruitment, promotion or transfer, foreign nationals may be

መሆኑን በማረጋገጥ የውጭ አገር ዜጋ በጊዜያዊነት ሊቀጥር ይችላል፡፡

፫/ አ.ት.የ.ጽ.ያዊ ወይም የውጭ አገር ዜጋ ጊዜያዊ ሠራተኞች አቀጣጠር፣ የሚኖራቸው መብቶችና ግዴታዎች እንዲሁም ስለሚጠበቁላቸው የሥራ ሁኔታዎች ዝርዝር ሁኔታ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ጉባኤ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፡፡

፳፬.ሥራዎችን በውል ለሦስተኛ ወገኖች አሸጋግሮ ስለማሠራት

፩/ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ፍርድ ቤቶች የሕዝብን ጥቅም በማይጎዱ የተወሰኑ የሥራ መደቦችን ወይም ሥራዎችን ለግል ድርጅቶች ወይም ለሌሎች ተቋማት በውል በማሸጋገር እንዲሠሩ ማድረግ ይችላሉ፡፡

፪/ ለግል ድርጅቶችና ለሌሎች ተቋማት በውል ሊሸጋገሩ ስለሚችሉ ሥራዎች የሰው ሀብት ሥራ ጉባኤ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

ንዑስ ክፍል ሁለት
የደረጃ ዕድገት

፳፭.የደረጃ ዕድገት ዓላማ

የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ ዓላማ ሥራው ብቃት ባለው ሠራተኛ እንዲከናወን ለማስቻል፣ የፍርድ ቤቱን የሥራ ውጤት

employed on temporary bases.

3/ The appointment of temporary employee of an Ethiopian or a foreign national, their rights and obligations as well as the conditions of work applicable to them shall be prescribed by the directive to be issued by the Human Resource Management Council.

24.Outsourcing

1/ Where necessary, Federal Courts may outsource certain positions or tasks that would not compromise public interest to private enterprises or to other institutions through contractual arrangements.

2/ The Human Resource Management Council shall issue detailed directive regarding positions and tasks that may be outsourced to private enterprises or other institutions.

Sub-Section Two
Promotion

25.Objectives of Promotion

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

ለማሻሻል እና ሠራተኛውን ለማበረታታት

ኒው::

፳፮. የደረጃ ዕድገት አሰጣጥ

፩/የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ በደረጃ ዕድገት ዝርዝር አፈጻጸም መመሪያ ውስጥ ለውድድር የማያበቁት ሁኔታዎች ከሌላ በስተቀር በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ለወጣ ክፍት የሥራ መደብ በደረጃ ዕድገት በማመልከት ለመወዳደር ይችላል፡፡

፪/የደረጃ ዕድገት ስለሚሰጥበት ሌሎች
ዝርዝር ሁኔታዎች የሰው ሀብት ሥራ
አመራር ጉባኤ በሚያወጣው የአፈጻጸም
መመሪያ ይወሰናል፡፡

ገጽ ፩ ከፍል ሦስት
ዝውውርና ድልድል

፳፯. ዝውውር

፪/የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኙት ግልጽ የሆነ አሠራርን በመከተል አንድን ሠራተኛ በዚያው በፍርድ ቤቱ ውስጥ ዕኩል በሆነ የሥራ ደረጃና ደመወዝ ወደ ሌላ የሥራ መደብ ወይም ከአንድ የሥራ ክፍል ወደ ሌላ የሥራ ክፍል ወይም ከአንድ ምድብ ችሎት ወደሌላ ምድብ ችሎት አዛውሮ ማሰራት ይችላሉ፡፡

26.Selection for Promotion

- 1/ An employee of courts who has completed his probation period may apply and compete for promotion to vacant positions advertised by Federal Courts unless he is disqualified in accordance with detailed provisions of the relevant directive on promotion.
- 2/ The Human Resource Management Council shall issue directive on other detailed conditions applicable to promotion.

Sub-Section Three

Transfer and Redeployment

27. Transfer

- 1/ Federal Courts may, whenever necessary, transfer an employee to another position of an equal grade and salary or to another department of the same court or from one bench to another bench of the same court based on a transparent procedure.

፪/በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩)

የተደነገገው ቢኖርም በፍርድ ቤቱ ላይ አደጋ እንዳይደርስ ለመከላከል ወይም አደጋው ያደረሰውን ጉዳት ለማስተካከል ሲባል አንድን ሠራተኛ ደመወዙ ሳይቀነስ፤ ደረጃው ወይም የሥራው ዓይነት ሳይጠበቅ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ በጊዜያዊነት አዛውሮ ማሠራት ይችላል፡፡

፫/የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ ሠራተኛ በጤና መታወክ ምክንያት በያዘው የሥራ መደብ ወይም ባለበት የሥራ ቦታ ላይ ሊሠራ አለመቻሉ በሐኪሞች ቦርድ ማስረጃ ሲረጋገጥ፡-

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

ለ) በተመሳሳይ ደረጃ ሊመደብ የሚችልበት ክፍት የሥራ መደብ ከሌለና ሠራተኛው ዝቅ ባለ ደረጃ ላይ ለመሥራት ፈቃደኛ ከሆነ ደረጃው ተቀንሶ፤ ወደ ሚስማማው የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ይላወራል፡፡

ሐ) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) (ለ) ድንጋጌ ቢኖርም ሠራተኛው ደረጃው ዝቅ ብሎ ለመመደብ ፈቃደኛ ካልሆነ እንዲያሰብበት የአንድ ወር የማሰላሰያ

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

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

a) the same grade where such vacant position is available or

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

c) Notwithstanding the provisions of sub-article 3 (b) of this Article, if the employee is not willing to be transferred to a position of a lower grade, he shall be given a one month cooling period with salary and shall, having failed to give his

ጊዜ ከደመወዝ ጋር አንዲሰጠው ተደርጎ ስምምነቱን ካልገለጸ ከሥራ ይሰናበታል፤

፩/ የአንድ ሠራተኛ የሥራ መደብ የተሰረዘ እንደሆነ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ተመሳሳይ ደረጃ ወዳለው የሥራ መደብ ይዛወራል፡፡

፪/ ማንኛውም ዝውውር ተፈጻሚነት የሚኖረው በየፍርድ ቤቶቹ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዳይሬክተር ወይም በህጋዊ መንገድ ውክልና በተሰጠው የሥራ ኃላፊ ተፈርሞ በሚሰጥ ደብዳቤ ሆኖ ሠራተኛውና የሚመለከታቸው የሥራ ኃላፊዎች እንዲያውቁት ይደረጋል፡፡

፳፰. በተጠባባቂነት ማሠራት

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

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

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

consent after the expiry of the one month cooling period, be dismissed from his employment.

4/ When a position of an employee is cancelled, he shall be transferred to another position of an equal grade in the court.

5/ Any transfer process shall be effective when it is approved and signed by the Human Resource Management Director of the respective courts or any other official duly authorized, notifying therewith the employee and other concerned officials.

28. Acting Assignment

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

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

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

፬/ጉባኤው አንድ ሠራተኛ በተጠባባቂነት ስለሚመደብበት ሁኔታና ስለሚከፈለው የተጠባባቂነት አበል መጠን ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፳፱.ከሌላ መስሪያ ቤት የሚደረግ ዝውውር

፩/ለሥራው አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝና ላኪ መስሪያ ቤትና ፍርድ ቤቶች እንዲሁም ሠራተኛው ሲስማሙ አንድን ሠራተኛ ዕኩል በሆነ ደረጃና ደመወዝ ከክልል ወደ ፌዴራል፣ ከአንድ ችሎት ወደ ሌላ ችሎት ወይም ከአንድ ከተማ ወደ ሌላ ከተማ አዛውሮ ማሠራት ይቻላል፡፡

፪/ የትዳር አጋሮችን ለማገናኘት ሲባል አንድን ሠራተኛ በተመሳሳይ ደረጃና ደመወዝ ከክልል ወደ ፌዴራል፣ ከአንድ ችሎት ወደ ሌላ ችሎት ወይም ከአንድ ከተማ ወደ ሌላ ከተማ በሠራተኛው ስምምነት አዛውሮ ማሰራት ይቻላል፡፡

፫/ አጠቃላይ ዝውውርን በተመለከተ ጉባኤው ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፤

፴. ድልድል

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች አዲስ አደረጃጀት ተጠንቶ ተግባራዊ ሲደረግ ሠራተኞችን በማወዳደር ድልድሎ ማሠራት አለባቸው፡፡

4/ The Council shall issue a detailed directive on assigning employees on acting basis and the amount of the acting allowance.

29. Transfer from Another Institution

1/ Whenever it is necessary and the sending institution, courts as well as the employee so agree, an employee may be transferred to a similar position of equal grade and salary from region to federal, from one court division to another or from one town to another.

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

3/ The Council shall issue directive concerning matters of transfer in general.

30.Redeployment

1/ When Federal Courts implement a new organizational structure, they shall redeploy their employees on the basis of competition.

፪/ ከዚህ በላይ በተደነገገው መሠረት የሚደለደል ሠራተኛ ቀደም ሲል ይዞት በነበረው ደረጃና በአገልግሎት ዘመኑ ምክንያት ያገኘ የነበረው ደመወዝና ጥቅሞቹ አይቀነሱበትም፡፡

፫/ ጉባኤው ድልድልን በተመለከተ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

ንዑስ ክፍል አራት

የሥራ አፈጻጸም

፴፩. የሥራ አፈጻጸም ምዘና

፩/ አፈጻጸም ምዘና ዓላማ በሥራ ዕቅድ ላይ የተመሠረተ ሆኖ፡-

ሀ) ማንኛውም ሠራተኛ ሥራውን

በሚጠበቀው መጠን፣ ጥራት፣ ጊዜ እና ወጪ በተሟላ ሁኔታ እንዲያከናውን ለማድረግ፤

ለ) ተከታታይ የሥራ አፈጻጸም ምዘና

በማካሄድ የሠራተኛውን ጠንካራና ደካማ ኅኖች በመለየት ቀጣዩ የሥራ አፈጻጸሙ እንዲሻሻል በማድረግ ውጤታማ እንዲሆን ለማብቃት፤

ሐ) የሠራተኛውን የሥልጠናና የመሻሻል

ፍላጎት በትክክል ለይቶ ለማወቅ፤

መ) በውጤት ላይ የተመሠረተ ማበረታቻ

ለመስጠት፤

2/ An employee redeployed as stipulated above shall be entitled to his previous salary and benefits acquired by virtue of his grade and service.

3/ The Council shall issue a detailed directive on redeployment.

Sub-Section Four

Performance Evaluation

31. Performance Evaluation

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

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

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

c) identify the training and improvement needs of an employee;

d) provide result-based incentives;

ሠ) ፍርድ ቤቶች በተጨማሪ መረጃ ላይ ተመሥርቶ አስተዳደራዊ ውሳኔዎችን እንዲሰጥ ለማስቻል፡፡

፪/ በፍርድ ቤቶች የሚከናወን የሥራ አፈጻጸም ምዘና ሥርዓት፡-

ሀ) ግልጽና በተጨማሪ መረጃ ላይ የተመሠረተ የውጤት ምዘና ለማከናወን የሚያስችል፤

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

ሐ) የቡድን አሠራርንና የጋራ ተነሳሽነትን የሚያጎልበት፤

መ) በሠራተኞች ወይም በድኖች መካከል ጤናማ የውድድር መንፈስን በመፍጠር ተቋማዊ ውጤትን ለማሻሻል የሚያግዝ፤

ሠ) በአፈጻጸም ተከታታይነትና ተመጋጋቢነት ባላቸው ሥራዎች መካከል አንዱ በሌላኛው ውጤት ላይ የሚያሳድረውን ተፅዕኖ ለመገምገም የሚያስችል፤ መሆን አለበት፡፡

፴፪. የደመወዝ ጭማሪና ማበረታቻ አወሳሰን

፩/ የፍርድ ቤቶች ሠራተኛ የደመወዝ እርከን ጭማሪ የሚያገኘው በሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ላይ ብቻ በመመስረት ይሆናል፡፡

፪/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ድንጋጌ

e) enable courts to make administrative decisions based on established facts.

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

a) enable transparent and evaluation of performance results based on established facts;

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

c) encourage team work and common initiatives;

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

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

32. Salary Increment and Incentives

1/ An employee shall be entitled to salary scale increment based on his performance evaluation results.

2/ Without prejudice to Sub-article (1) of this

እንደተጠበቀ ሆኖ የሥራ አፈጻጸም ውጤትን መሰረት በማድረግ ለፍርድ ቤቶች ሠራተኛ ማበረታቻ ይሰጣል፡፡

፫/ የእርከን ጭማሪ እና ሌሎች ማበረታቻዎች ስለሚሰጡበት ሁኔታ ጉባኤው ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ያወጣል፡፡

ክፍል አራት
የሥራ ሰዓትና ፍቃድ
ንዑስ ክፍል አንድ
የሥራ ሰዓት

፴፫. መደበኛ የሥራ ሰዓት

የፌዴራል ፍ/ቤቶች ሠራተኞች መደበኛ የሥራ ሰዓት እንደየሥራው ሁኔታ የሚወሰን ሆኖ በየሳምንቱ ከሰኞ እስከ ዓርብ ከ፴፱ ሰዓት መብለጥ የለበትም፡፡

፴፬. የሥራ መግቢያና መውጫ ሰዓት

፩/ የሠራተኞች የሥራ መግቢያና መውጫ ሰዓት ከጠዋቱ ሁለት ሰዓት ተኩል እና መውጫ አስራ አንድ ሰዓት ተኩል ይሆናል፡፡

፪/ ማንኛውም ከችሎት ስራ ጋር ተያያዥነት ያለው ስራ ላይ የተመደበ ሰራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ ላይ የተደነገገው ቢኖርም ችሎቱ እስከሚጠናቀቅ ድረስ የመስራት ግዴታ ይኖርበታል፡፡

፫/ ከዚህ በላይ በተደነገገው መሰረት ችሎቱ

Article, an employee shall be provided with incentives based on performance result.

3/ The Council shall issue detailed directive on performance evaluation system, salary scale increment and provision of incentives.

SECTION FOUR
WORKING HOURS AND LEAVES

Sub-Section One

Working Hours

33.Regular Working Hours

Regular working hours of Federal Courts shall be determined on the basis of each condition of work and may not exceed 39 hours a week from Monday to Friday.

34.Office Hours

1/ The regular office hours of an employee shall be from 8:30 AM to 5:30 PM.

2/ Without prejudice to Sub-article (1) of this Article, an employee assigned to a bench related position shall be obliged to work until the completion of the proceeding of the bench concerned.

3/ An employee who has worked for extra working hours as per the above provision shall

ባለመጠናቀቁ ምክንያት ከመደበኛው የስራ ሰዓት በላይ የቆየ ሰራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፭ (፩) መሰረት የትርፍ ሰዓት ስራ ክፍያ ይፈጸምለታል፡፡

፪/ከአዲስ አበባ ውጭ ምድብ እና ተዘዋዋሪ ችሎት ባለባቸው አካባቢዎች እንደየአካባቢያቸው ተጨባጭ ሁኔታ ሊወሰን ይችላል፡፡

፴፭.የትርፍ ሰዓት ሥራ

፩/ ከመደበኛው የሥራ ሰዓት ውጪ ሁኔታዎች ሲያስገድዱ የትርፍ ሰዓት ሥራ ለሠራ ማንኛውም ሠራተኛ በሠራተኛው ምርጫ መሠረት የማካካሻ ዕረፍት ወይም የትርፍ ሰዓት ክፍያ ይሰጠዋል፡፡

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

፴፮.የሕዝብ በዓላት እና የሳምንት የዕረፍት ቀናት

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

be entitled to an overtime payment in accordance with Article 35 (1) of this Regulation.

4/ For Court divisions outside Addis Ababa and for places where there are circuit or roaming benches, working hours shall be determined based on the circumstances of place where the bench situates.

35.Overtime Work

1/When situations so require, any employee who worked for extra working hours shall be entitled to compensatory leave or overtime pay based on his preference.

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

36. Public Holidays and Weekly Rest Day

1/ Any employee shall incur no reduction in his regular pay on account of having not worked on public holidays or weekly rest day or on days offices are closed by the government decision.

፪/የሥራው ሁኔታ አስገዳጅነት ሲኖረው በሕዝብ በዓል ወይም በመንግሥት ውሳኔ መሥሪያ ቤቶች ዝግ ሆነው በሚውሉበት ቀን ወይም በሳምንት የዕረፍት ቀናት እንዲሠራ የታዘዘ ሠራተኛ ምርጫውን መሠረት በማድረግ የትርፍ ሰዓት ክፍያ ወይም የማካካሻ ዕረፍት ይሰጠዋል፡፡

፫/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ቢኖርም የሥራው ሁኔታ አስገዳጅነት ሲኖረው በሕዝብ በዓላት፣ በሳምንት የዕረፍት ቀናት ወይም በመንግሥት ውሳኔ መሥሪያ ቤቶች ዝግ ሆነው በሚውሉበት ቀን ገብቶ እንዲሰራ ታዘዞ ከአቅም በላይ በሆነ ችግር ወይም በበቂ ምክንያት ካልሆነ በስተቀር በስራ ቦታ ላይ ተገኝቶ ያልሰራ የአስተዳደር ሠራተኛ በዲሲፕሊን ድንጋጌዎች መሰረት ይጠየቃል፡፡

ንዑስ ክፍል ሁለት

ፈቃድ

፴፯. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ዓላማ

፩/የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሚሰጠው ሠራተኛው ለተወሰነ ጊዜ በማረፍ አገልግሎቱን በታደሰ መንፈስ

2/ When the nature of the work so requires, an employee ordered to work on a public holiday or on a day where government offices are closed by government decision or on a weekly rest day shall be entitled to an overtime pay or compensatory leave based on his preference.

3/notwithstanding the provision of Sub-article (1) of this Article, if an employee ordered to work on a public holiday or on a day where government offices are closed by government decision or on a weekly rest day when the nature of the work so requires refused to work without justifiable cause or due to reasons beyond his capacity, he shall be subject to disciplinary measure.

Sub-Section Two

Leave

37. Objectives of Annual Leave

1/The purpose of annual leave is to enable the employee get rest and resume work with renewed spirit.

እንዲያከናውን ለማስቻል ነው፡፡

፪/ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ ሠራተኛ የአስራ አንድ ወራት አገልግሎት ከመስጠቱ በፊት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት የለውም፡፡

፫/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ድንጋጌ ቢኖርም የሙከራ ቅጥሩን ያጠናቀቀ ሰራተኛ አሳማኝ ምክንያት ሲያቀርብ የአገልግሎት ጊዜው ታስቦ ፈቃድ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

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

፭/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) ቢኖርም የሥራው ሁኔታ አስገዳጅነት ከሌለው ስራ ለመልቀቅ ያመለከተን ሰራተኛ የዓመት ዕረፍቱን እንዲጠቀም ይደረጋል፡፡

፮/ሰራተኛው የአመት ዕረፍቱን አቋርጦ አስገዳጅ በሆነ ምክንያት ከእረፍት ወደ ስራ እንዲመለስ ሲደረግ ለመመለስ የሚያወጣቸውን ተጨማሪ ወጪዎች ፍርድ

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

3/ Notwithstanding the provision of Sub-article (2) of this Article, an employee who has completed his probation period shall be granted leave if he shows a valid reason.

4/ There shall be no payment in lieu of annual leave; however, payment may be made for unused annual leave due to termination of employment.

5/ Notwithstanding the provision of Sub-article (4) of this Article, an employee who has submitted a resignation letter shall take his leave unless the nature of his work condition so requires.

6/ The court shall cover all the additional costs the employee incurred if ordered to return to work from his leave due to compelling reason. Details shall be determined by the directive to be issued by the Council.

ቤቱ መሸፈን አለበት፡፡ዝርዝሩ ጉባኤው

በሚያወጣው መመሪያ ያወሰናል፡፡

፴፰.የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ቀናት

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

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

፫/ በሌላ የፌዴራል መንግሥት መስሪያ ቤት ወይም የክልል መንግሥት መስሪያ ቤት ቀደም ሲል የተሰጠ አገልግሎት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) አፈጻጸም የሚታሰብ ይሆናል፡፡

፴፱. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ አሰጣጥ

፩/የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የፍርድ ቤቶችን ዕቅድ መሠረት በማድረግና በተቻለ መጠን የሠራተኛውን ፍላጎት በማመዛዘን በሚዘጋጀውና ሠራተኛውም እንዲያውቀው በሚደረግ ፕሮግራም መሠረት በበጀት ዓመቱ ውስጥ ይሰጣል፡፡

38.Duration of Annual Leave

1/ An employee shall be entitled to annual leave of 20 working days for his first year of service.

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

3/ Previous service rendered in any Federal or regional government institution shall be taken into account for the application of Sub-article (2) of this Article.

39.Granting of Annual Leave

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

፪/ ሠራተኛው የዓመት ዕረፍት ፈቃዱን በሚወስድበት ጊዜ በዕረፍት ላይ የሚቆይበትን የወር ደመወዙን በቅድሚያ ሊወስድ ይችላል፡፡

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

፬/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) ድንጋጌ ቢኖርም ከዳኝነት ሥራ ጋር በቀጥታ ግንኙነት ያላቸው የሥራ መደቦች ላይ የሚሠሩ ሠራተኞች የፍርድ ቤቶች ዝግ በሚሆንበት ጊዜ ብቻ ይጠቀማሉ፤

፭/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) ድንጋጌ ቢኖርም የችሎት አገልግሎት ባለበት ጊዜ ያለ በቂ ምክንያት ለሠራተኛ ዕረፍት ከተሰጠና እረፍቱ በመሰጠቱ ምክንያት የችሎት አገልግሎቱ ከተስተጓጎለ እረፍቱን ለሰራተኛው የሰጠው ኃላፊ በዲሲፒሊን ተጠያቂ ይሆናል፤ ሆኖም ግን በሠራተኛው የሚከናወነውን ሥራ በሌላ ሠራተኛ እንዲሸፈን ካደረገ

- 2/ An employee shall be entitled to advance payment of his monthly salary at the time of taking his annual leave.
- 3/ Without prejudice to the provisions of Article 37 (2) of this Regulation, an employee shall be granted annual leave in proportion to the service rendered after the completion of 11 months service.
- 4/ Notwithstanding to the provision of Sub-article (3) of this article, employees working in positions that are directly related to judicial services shall take their annual leave only during the period the courts’ closing calendar.
- 5/ Notwithstanding to the provision of sub-article (4) of this Article, an official who has, without valid reason, granted a leave to an employee during regular court service which resulted in the disruption of the service shall be subjected to a disciplinary measure. However, the official may grant an annual leave if he ensures the work to be covered by another employee.

ዕረፍቱን ሊሠጠው ይችላል፤

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

፵. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ማስተላለፍ

፩/ የዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፱ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም የሥራው ሁኔታ በማስገደዱ ምክንያት ፍርድ ቤቱ ለሠራተኛው የዓመት ዕረፍት ፈቃዱን በበጀት ዓመቱ ውስጥ ሊሰጠው ያልቻለ እንደሆነ የፍርድ ቤቶቹ የበላይ ኃላፊ ወይም በበላይ ኃላፊ የተወከለው አካል ከሁለት የበጀት ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ሊያስተላልፈው ይችላል፤ ሆኖም ያልተጠቀመበት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በሦስተኛው በጀት ዓመት ለሠራተኛው መሰጠት አለበት፡፡

፪/ የዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፯ (፱) ድንጋጌ ቢኖርም ፍርድ ቤቱ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ መሰረት ከሚያስተላልፈው የሁለት በጀት ዓመት ያልተወሰደ

6/ An employee who resigns after taking his annual leave in accordance with Sub-article (1) of this Article before the end of the budget year shall be required to pay back part of the salary for which he has not rendered the service.

40. Postponement of Annual Leave

1/ Notwithstanding the provisions of Article 39 (1) of this Regulation, the higher official of the respective court or any other official duly delegated may authorize the postponement of the annual leave for two budget years where the court, due to compelling reasons, is unable to grant an employee his annual leave within the same budget year; provided however that the accumulated leave shall be granted to the employee in the third budget year.

2/ Notwithstanding the provisions of Article 37 (4) of this Regulation, the respective court may make payment upon request of the employee only for one of the two budget

የዓመት ፈቃድ ውስጥ የአንዱን ዓመት ብቻ በሰራተኛው ጥያቄ መሰረት በገንዘብ ለውጦ መስጠት ይችላል፡፡

፵፩. ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ

፩/በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፯ ንዑስ አንቀጽ (፬) እና (፭) ላይ የተደነገጉት እንደተጠበቁ ሆነው ሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ ያልተወሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሥራ ቀናቶች ብቻ ታስበው በገንዘብ ተለውጦ ይሰጣል፡፡

፪/ከዚህ በላይ በተደነገገው መሰረት የአንድ አገልግሎቱ የተቋረጠ ሠራተኛ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ ሲለወጥ የሠራተኛው የአንድ ቀን ደመወዝ የሚታሰበው ያልተጣራ የወር ደመወዙን በ፴ ቀናት በማካፈል ነው፡፡

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት ለተዛወረ ሠራተኛም ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

years' annual leave postponed in accordance with Sub-article (1) of this Article.

41.Unused Annual Leave

- 1/ Without prejudice to the provisions of Article 37 (4) and (5) of this Regulation, payment shall be made to the employee for the number of working days taking into account only for an unused annual leave when the service of the employee has been terminated.
- 2/ Where the service of the employee is terminated as per the above provision and the payment is made in lieu of his accumulated leave, his daily salary shall be calculated by dividing his gross monthly salary by 30 days.
- 3/ Without prejudice to the provisions of Sub-article (1) of this Article, it shall also be applicable to an employee transferred pursuant to Article 30 of this Regulation.

፵፪. የወሊድ ፈቃድ

፩/ ነፍሰጡር የሆነች ሠራተኛ፡-

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

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

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

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

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

42. Maternity leave

1/ A pregnant employee shall be entitled to:

- a) paid leave for medical examination in accordance with a prescription of a doctor;
- b) paid leave before delivery if prescribed by a doctor;

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

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

4/ If the pregnant employee delivers before the completion of the prenatal leave granted in Sub-article (3) of this Article, the unused prenatal leave shall be granted after her confinement.

ፈቃድ ከወለደች በኋላ እንድትጠቀምበት ይደረጋል፡፡

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

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

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

5/ If the pregnant employee does not deliver on the presumed date, the days subsequently taken before her confinement shall be replaced by the annual leave she is entitled to within the budget year or that of the following budget year if no annual leave is left.

6/ The employee shall be entitled to sick leave in accordance with Article 43 (1) of this regulation, if she becomes sick after completion of her maternity leave granted according to Sub-article 3 of this Article provided that granting additional leave is deemed necessary according to a doctor's verification.

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

፳/ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወሰደች በኋላ የጽንሰ መቋረጥ ካጋጠማት የወሰደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ተቋርጦ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) የተመለከተው የ ፩፻፳ ቀን የድህረ ወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

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

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

፲፩/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፲ እንደ ባልና ሚስት ግንኙነት ያላቸው ስለመሆኑ አስቀድሞ በሠራተኛው ማህደር ወይም ሲቀጠር ቅጹ ላይ ለሞላ ወይም ስለግንኙነቱ መኖር ማንኛውንም ህጋዊ ተቀባይነት ያለው ማስረጃ ማቅረብ ለሚችል ሠራተኛም ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

፵፫. የሕመም ፈቃድ

፩/ አንድ ሰራተኛ በሕመም በተከታታይ

8/If an employee on a prenatal leave encounters a miscarriage of pregnancy, her prenatal leave shall be terminated and she shall be entitled to the 120 days post confinement maternity leave referred to in Sub-article (3) of this Article.

9/An employee who encounters a miscarriage of pregnancy between three to six months shall be granted 30 consecutive days leave with pay if the miscarriage is confirmed by a medical certificate.

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

11/Sub-article (10) of this article shall be applicable to irregular union the proof of which is priorly attached in the employee's personal record or any other admissible evidence produced by the employee.

43. Sick leave

1/Any employee shall be entitled to sick leave with pay where he is unable to work due to

ለ፤ ቀናት ወይም በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ለስድስት ቀናት በሕመም ምክንያት ከስራው ከቀረ የሕክምና ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡፡

sickness. However, the employee shall produce a valid medical certificate in case of absence from work for three consecutive working days or for six days within a budget year due to sickness.

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

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

፫/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፪) ድንጋጌዎች ቢኖሩም ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ካላጋጠመው በስተቀር በተቻለ ፍጥነት መታመሙን ለመሥሪያ ቤቱ ማሳወቅ አለበት፡፡

3/ Notwithstanding to Sub-Article (1) and (2) of this Article, the employee shall notify the office as soon as possible unless unable to do so by force majeure.

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

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

፭/ የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ሠራተኛ ከታመመ የህክምና ማስረጃ የሚቀርብበት

5/An employee on probation shall be entitled to one month sick leave with pay if confirmed

የአንድ ወር የሕመም ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

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

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

፵፬. የህክምና ማስረጃ

የህክምና ማስረጃው ስለሠራተኛ የጤና ሁኔታና ስለሚሰጠው የሕመም ፈቃድ መግለጽ አለበት፡፡

፵፭. ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

፩/ማንኛውም ሠራተኛ ለሐዘን፣ ለጋብቻ እና ለፈተና በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ በድምሩ ሰባት የሥራ ቀናት ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡

፪/በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት ለሀዘን የሚሰጥባቸው የፈቃድ ቀናት ሃዘኑ የደረሰው በሠራተኛው አባት፣ እናት፣

by a medical certificate.

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

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

44. Medical Certificate

The medical certificate shall describe the health condition and the sick leave to be granted to an employee.

45. Leave for Personal Matters

1/ Any employee shall be entitled to leave for personal matters such as mourning, wedding and exam for seven working days within a budget year.

2/ According to sub-paragraph (1) of this Article, the mourning leave days are only when the employee's father, mother, guardian, spouse, child, grandfather, sister, brother, spouse's father, mother, grandfather, sister and brother

አሳዳጊ፣ የትዳር አጋር፣ ልጅ፣ አያት፣
እህት፣ ወንድም፣ የትዳር አጋር አባት፣
እናት፣ አያት፣ እህትና ወንድም ሲሞት
ብቻ ነው፡፡

ሣ፯. ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

ማንኛውም ሠራተኛ፡-

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

፪/ከሕዝባዊ ምርጫ ጋር በተያያዘ ጉዳይ
ሲሆን ምርጫው ለሚወስድበት ጊዜ
ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡

፫/ ከዚህ በላይ የተደነገገው ንዑስ ቁጥር
ቢኖርም በምርጫ ውድድር ውስጥ
የሚገኝ ዕጩ ተወዳዳሪን በሚመለከት
የኢትዮጵያ የምርጫ፣ የፖለቲካ
ፓርቲዎች ምዝገባና የምርጫ ስነ
ምግባር አዋጅ ቁጥር ፩፻፷፪/፪ሺ፲፩
አንቀጽ ፴፫ (፩) /ለ/ የተመለከተው
ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

ሣ፯. ያለደመወዝ የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

፩/ የፍ/ቤት ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ
የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው

have died

46. Special Leave with Pay

Any employee:

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

2/ for cases involving election for the duration of
the election shall be entitled to special leave
with pay.

3/ Notwithstanding Sub-article (2) of this
Article, Article 33 (1) (b) of Proclamation
No.1162/2019 on Ethiopian Electoral,
Political Parties Registration and Elections
Code of Conduct shall be applicable to a
candidate who is on election campaign
during election period.

47. Special Leave with out pay

1/Where an employee applies, on good cause, for
a special leave without pay, the higher
official of the respective courts may

ሲጠይቅና የፍ/ቤቱን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን በየፍርድ ቤቶቹ የበላይ ኃላፊዎች ከአንድ ዓመት ለማይበልጥ ጊዜ ሊፈቅድለት ይችላል፡፡

፪/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እንደተጠበቀ ሆኖ ሠራተኛው የጠየቀው ፈቃድ ለትምህርት ከሆነ በጉባኤው ውሳኔ እስከ ሁለት ዓመት ሊፈቀድለት ይችላል፡፡

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

፬/ የፍርድ ቤት ሠራተኛ በሕዝብ ምርጫ ለመወዳደር ተወዳዳሪ ሆኖ ሲቀርብ የምርጫ ቅስቀሳ በሚካሄድበት ወቅት እና ምርጫው በሚከናወንበት ጊዜ ያለደመወዝ ፈቃድ እንዲሰጠው ይደረጋል፡፡

authorize the granting of such leave for a period not exceeding one year if it does not affect the interest of the respective courts.

2/Without prejudice to the provision of Sub-article (1) of this Article, the Council may grant a special leave without pay up to two years if the employee has requested for a study leave.

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

4/Where an employee of a court runs for election, he shall be entitled to leave without pay during the election campaign and for the duration of the election.

ክፍል አምስት
የሠራተኞች ትምህርት እና ስልጠና

፵፰. የሠራተኞች ትምህርትና ስልጠና ዓላማ

የፌዴራል ፍ/ቤቶች ሠራተኛ እንዲማር ወይም እንዲሰለጥን የሚደረግበት ዓላማ፡-

ሀ) የሙያ ብቃቱና የአመራር ችሎታው አሻሽሎ በተመደበበት ቦታ የተሻለ ውጤት እንዲያስገኝ ለማድረግ፤

ለ) ሳይንስና ቴክኖሎጂ ከሚቀይራቸው አዳዲስ መሳሪያዎችና የአሰራር ስልቶች ጋር በመተዋወቅ በእነዚህ መሳሪያዎች ለመጠቀም የሚያስችል የሙያብቃት እንዲኖረው ለማድረግ፤

ሐ) በየጊዜው የሥራ አመራርና አሰራር ጥበብ እንዲካንና በሙያ መሰላል ላይ ተመስርቶ ለበለጠ ኃላፊነት ዝግጅት እንዲኖረው ለማድረግ ነው፡፡

፵፱. ሠራተኞችን የማስልጠን ኃላፊነት

፩/የፌዴራል ፍ/ቤቶች ለአመራሩና ለሠራተኛው የሚያስፈልገውን ሥልጠናና ትምህርት በማጥናት፣ ዕቅድ በማውጣትና በጀት በማስፈቀድ ሠራተኞቹ አስፈላጊውን ስልጠና እንዲያገኙ የማድረግ ኃላፊነት

SECTION FIVE

EDUCATION AND TRAINING OF
EMPLOYEES

48. Objectives of Employees Education and Training

The objectives of educating or training employees of the Federal Courts are:

a) to make employees more effective by enhancing his professional competence and leadership capacity;

b) to enable employees achieve necessary professional competence required to understand and make use of new technological tools and working methods resulting from scientific and technological advancements.

c) to progressively prepare an employee for higher professional responsibility by equipping him with leadership and working skill.

49. Responsibility to Train Employees

1/ Federal Courts shall have the responsibility to identify the training and education needs of their leaders and employees, prepare plans and budget for training and education and ensure that employees receive the necessary training and education. Notwithstanding the

አለባቸው፡፡በፍ/ቤቶች በኩል የሚሰጠው ሥልጠና እንደተጠበቀ ሆኖ ሠራተኛ ራሱን በማስልጠን የማብቃት ግዴታ አለበት፡፡

፪/ ጉባኤው ትምህርትና ስልጠና ስለሚመራበት አግባብ በዝርዝር መመሪያ ይወስናል፡፡

ክፍል ስድስት

ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ
የሚሰፈልጋቸው የህብረተሰብ ክፍሎች
የሥራ ሁኔታ

፶.ለሴት ሠራተኞች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሴት ሠራተኞችን ለማብቃትና በውሳኔ ሰጪ የሥራ ቦታዎች ላይ እንዲመደቡ ለማድረግ የሚያስችሉ የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃዎችን ይወስዳሉ፡፡

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

፫/ነፍሰ ጡር የሆነችን ሠራተኛ በቅጥር ወይም በደረጃ ዕድገት ከተመደበችበት የሥራ መደብ ወደ ሌላ የሥራ መደብ መደቦ ማሰራት የተከለከለ ነው፤ ሆኖም ለራሷ ጤንነት ወይም ለፅንሱ አደገኛ

responsibility of the courts, every employee has the duty to train and qualify himself.

2/ The Council shall enact a directive on the education and training of employees.

SECTION SIX

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

50. Conditions of Work Applicable to Female Employees

1/ Federal Courts shall take affirmative actions that enable female employees to improve their professional competence and to assume decision making positions.

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

3/ It is prohibited to assign a pregnant employee to a position other than the position she assumed through recruitment or promotion; provided, however, that she shall be transferred to another suitable position or place of work where it is ascertained by a medical certificate

መሆኑ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ ተስማሚ ወደ ሆኑ የሥራ መደብ ወይም የሥራ ቦታ ተመድባ እንድትሰራ መደረግ አለበት፡፡

፬/ሴት ሠራተኛ ነፍሰ ጡር በሆነችበት ጊዜና ከወለደችበት ቀን ጀምሮ በአራት ወር ጊዜ ውስጥ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፲፪ መሠረት በሚያደርገው የሠራተኛ ቅነሳ ከሥራ እንድትሰናበት ሊያደርጋት አይችልም፡፡

፭/ ማንኛዋም ሴት ሠራተኛ አንድ ዓመት ያልሞላውን ሕፃን ልጇን ለማሳከም በህክምና ማስረጃ ለተረጋገጠ ጊዜ ደመወዝ የሚከፈለበት ፈቃድ ይሰጣታል፡፡

፮/ ሴት ሠራተኞች ህጻናት ልጆቻቸውን የሚያጠቡበትና ህጻናቱን የሚንከባከቡበት የህጻናት ማቆያ ፍርድ ቤቶች እንደ አስፈላጊነቱ በጋራ ወይም በተናጠል ማቋቋም አለባቸው፤ ዝርዝር አፈጻጸሙ ጉባኤው በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል፡፡

due to the risk to her health or to the fetus.

4/ A female employee shall not be discharged by way of retrenchment pursuant to Article 92 of this Regulation during her pregnancy or within four months after delivery.

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

6/ Federal Courts shall, jointly or separately as it deemed necessary, establish a nursery where female employees could breast feed and take care of their babies. Particulars shall be determined by a directive to be issued by the Council.

፶፩. ለአካል ጉዳተኞች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች

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

፪/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሥራ አካባቢያቸው ለአካል ጉዳተኛ ሠራተኞቹ ምቹ መሆኑን ማረጋገጥ፣ ለሥራ የሚያስፈልጉ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን ማሟላትና ስለአጠቃቀማቸው አስፈላጊውን ሥልጠና እንዲያገኙ ማድረግ አለባቸው፡፡

፫/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ረዳት ለሚያስፈልገው የአካል ጉዳተኛ የሆነ ሠራተኛ ረዳት እንዲመደብለት የማድረግ ኃላፊነት አለባቸው፡፡

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

፶፪. አነስተኛ የብሔር ተዋጽኦ ስላላቸው ብሔርና ብሔረሰቦች የሚጠበቁ የሥራ ሁኔታዎች

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ውስጥ የሚፈጸም የሠራተኛ ስምሪት የብሔር ሚዛናዊ ተዋጽኦ ግንዛቤ ውስጥ ያስገባ እንዲሆን ይደረጋል፡፡

፪/ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች ውስጥ አነስተኛ ብሔር ተዋጽኦ ያላቸው ብሔር

51. Conditions of Work Applicable to Persons with Disabilities

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

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

3/ Federal Courts shall have the responsibility to assign an assistant able to give proper support for those employees with disability that requires assistance.

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

52. Conditions of Work Applicable to Nations, Nationalities and Peoples with Less Proportional Representation

1/ The placement of employees in Federal Courts shall take in to account equitable representation of nations, nationalities and peoples.

2/ Nations, nationalities and peoples having lesser representation in Federal Courts shall be given

ብሔረሰቦች በቅጥር፣ በደረጃ ዕድገት፣ በዝውውር፣ በድልድል፣ በትምህርትና ሥልጠና አፈጻጸም የተጨማሪ ድጋፍ እርምጃ ተጠቃሚ ይሆናሉ፡፡

፶፫. በዚህ ክፍል ለተመለከቱት የተጨማሪ የድጋፍ እርምጃዎች አፈጻጸም ጉባኤው ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

ክፍል ሰባት

የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት

፶፬. ዓላማና ተፈጻሚነት

፩/ የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት ዓላማ፡-

ሀ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞችን ደህንነትና ጤንነት በመጠበቅ የሥራ ብቃትን ማጎልበት፤

ለ) የሥራ ቦታን ለሠራተኞች ደህንነትና ጤንነት በሚስማማ መልኩ ማዘጋጀት፤ ማሻሻልና መጠበቅ፤ እና

ሐ) የፌዴራል ፍርድ ቤቶች በጎ በሆነ ማህበራዊ ሕይወት ላይ ተመሥርተው አመርቂ የሥራ ውጤት እንዲያስመዘግቡ ማብቃት ይሆናል፡፡

፪/የዚህ ክፍል ድንጋጌዎች ለጊዜያዊ ሠራተኞችም ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

the advantage of affirmative actions in the implementation of recruitment, promotion, transfer, redeployment, education and training.

53.The Council shall issue a directive for implementation of provisions under this Section.

SECTION SEVEN

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

54.Objectives and Applicability

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

a) to maintain the safety and health of employees of Federal Courts and enhance their productivity;

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

c) to guarantee high level performance of Federal Courts based on social wellbeing.

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

፶፭.በሥራ ላይ ስለሚደርስ ጉዳት

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

፪/“በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ” ማለት አንድ ሠራተኛ መደበኛ ሥራውን በማከናወን ላይ እንዳለ ወይም ከሥራው ጋር በተያያዘ ምክንያት በአካሉ ወይም በአካሉ የተፈጥሮ ተግባር ላይ በድንገት የሚደርስ ጉዳት ሲሆን የሚከተሉትን ይጨምራል፡-

ሀ) ሠራተኛው ከመደበኛ ሥራው፣ የሥራ ቦታው ወይም የሥራ ሰዓቱ ውጭ ሥልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ እያለ የደረሰን ጉዳት፤

ለ) ሥልጣኑ በሚፈቅድለት ሰው የተሰጠው ትዕዛዝ ባይኖርም ሠራተኛው በፍርድ ቤቶች ውስጥ የደረሰን ድንገተኛ አደጋ ወይም ጥፋት ለመከላከል በሥራ ሰዓት ወይም ከሥራ ሰዓት ውጭ በሚፈጽመው ተግባር ምክንያት የደረሰን ጉዳት፤

ሐ) ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው ወደ ቤቱ ወይም መንግስት ለሠራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት ወይም

55. Employment Injury

1/ “Employment Injury” means employment accident or occupational disease.

2/ “Employment Accident” means any organic injury or functional disorder suddenly sustained by an employee during or in connection with the performance of his work, and shall include the following:

a) injury sustained by an employee outside of his regular work, or outside of his working place or hours, while carrying out orders by a competent authority;

b) injury sustained by an employee outside of his regular work or outside of his working place or hours while attempting to save the courts from destruction from imminent danger though without order by a competent authority;

c) injury sustained by an employee while he is proceeding to or from his place of work in a public transportation service vehicle provided by the government or in a vehicle hired and expressly destined by the court for the same

ፍርድ ቤቶች ለዚህ ተግባር በተከራየውና በግልጽ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰን ጉዳት፤

መ) ሠራተኛው ከሥራው ጋር በተያያዘ ተግባሩ ምክንያት ከሥራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በሥራው ቦታ ወይም በፍርድ ቤቱ ግቢ ውስጥ በመገኘት የደረሰበትን ማንኛውንም ጉዳት፤

ሠ) ሠራተኛው ሥራውን በማከናወን ላይ ባለበት ጊዜ በፍርድ ቤቱ ወይም በሦስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰበትን ጉዳት ማለት ነው፡፡

፫/ “በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ” ማለት ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት ወይም ሥራውን ከሚያከናውንበት አካባቢ የተነሳ በሽታን ለሚያስከትሉ ሁኔታዎች ተጋልጦ በመቆየቱ ምክንያት የደረሰ የጤና መታወክ ሲሆን፣ ሥራውን በሚያከናውንበት ቦታ የሚዛመቱና የሚይዙ ነዋሪ ወይም ተላላፊ በሽታዎችን አይጨምርም፡፡

፬/በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫)

purpose;

- d) any injury sustained by an employee before or after his work or during any interruption of work, if he is present in the work place or the premise of the court by reason of his duties in connection with his work;
- e) any injury sustained by an employee as a result of an action of the court or a third person during the performance of his work.

3/“Occupational Disease” means any pathological condition of an employee which arises as a consequence of the kind of work he performs or because of his exposure to the agent that causes the disease for a certain period prior to the date in which the disease became evident, provided, however, that it does not include endemic or epidemic disease which are not prevalent and contracted in the area where the work is done.

4/Notwithstanding sub-article (3) of this Article, it shall be considered as occupational disease, if

የተመለከተው ቢኖርም በመደበኛ ሥራው ምክንያት ተላላፊ ወይም ነዋሪ በሽታዎችን በማጥፋት ላይ የተሰማራ ሠራተኛ በዚህ በሽታ ከተያዘ በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ እንደያዘው ይቆጠራል፡፡

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

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

፶፮. የአደጋ መከላከያ እርምጃዎች

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች፡-

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

ለ) የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሶችን ለሠራተኞች የማቅረብና ስለአጠቃቀማቸው

an employee engaged in combating epidemic or endemic disease contracted with such disease.

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

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

56. Safety Measures

1/ Federal Courts shall have the responsibility to:

a) ensure that the work place does not cause hazard to the safety and health of employees;

b) provide employees with protective devices and materials and give them instructions of their usage.

መመሪያ የመስጠት ኃላፊነት አለበት፡፡

፪/ ማንኛውም ሠራተኛ፡-

ሀ) ደህንነትና ጤንነትን ለመጠበቅ

የወጡ መመሪያዎችን የማክበር፤

ለ) የተሰጡትን የአደጋ መከላከያ መሣሪያዎችንና ቁሳቁሳችን በአግባቡ የመጠቀም ፤ እና

ሐ) አደጋ ሊያስከትሉ የሚችሉ ሁኔታዎች መኖራቸውን ሲገምት ለሚመለከተው የፍርድ ቤቱ ኃላፊ ወዲያውኑ የማሳወቅ፤

ግዴታ አለበት፡፡

፫/ጉባኤው የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት

የመጠበቂያና የመከላከያ ዘዴዎችን

እንዲጠኑ ያደርጋል፤ የፌዴራል ፍርድ

ቤቶች ሥራ ላይ እንዲያውሉት ሥልጠና

የሚሰጥበትን ሁኔታ እንዲመቻች

አቅጣጫና አስፈላጊውን አመራር

ይሰጣል፡፡

፬/ በሀገር አቀፍ ደረጃ ማንኛውም የጤና

ስጋት የሆነ ወረርሽኝ ሲከሰት

በሚመለከተው የመንግስት ተቋም የሚወጡ

ሕጎች ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

፭/ጉባኤው የሥራ አካባቢ ደህንነትና ጤንነት

መከላከያ እርምጃዎችን በተመለከተ

2/Any employee shall have the obligation to:

- a) comply with directives issued in relation to safety and health;
- b) properly use safety devices and materials; and
- c) promptly inform the concerned court official of any condition which he may have reason to believe could cause hazard.

3/ The Council shall provide direction to undertake the study on the occupational safety and health of work places and shall give direction as to the facilitation of training for its implementation in Federal Courts.

4/All rules and regulations issued by the concerned organ of the government shall be applicable in the situation when a nationwide epidemic outbreaks.

5/The Council shall issue a directive on occupational health and safety precaution measures.

በመመሪያ ይወሰናል፡፡

፶፯.የአካል ጉዳት

፩/“የአካል ጉዳት” ማለት የመሥራት ችሎታ መቀነስን ወይም ማጣትን በሚያስከትል ሁኔታ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት ነው፡፡

፪/በሥራ ላይ የደረሰ የአካል ጉዳት ጊዜያዊ የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት፣ ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት ወይም ሞትን የሚያስከትል ውጤት ይኖረዋል፡፡

፶፰.ጊዜያዊ የአካል ጉዳት

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

፶፱.ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት

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

፷. ዘላቂ ሙሉ የአካል ጉዳት

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

፷፩. ከሥራ በመጣ ጉዳት ምክንያት የሚሰጥ

ህክምና እና ፈቃድ

57. Disability

1/“Disability” means an employment injury as a consequence of which there is a decrease or loss of capacity to work.

2/The effects of disability may be temporary disability, permanent partial disability, permanent total disability and death.

58. Temporary Disability

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

59. Permanent Partial Disability

“Permanent Partial Disability” means incurable employment injury that decreases the injured worker’s capacity.

60. Permanent Total Disability

“Permanent total disability” means incurable employment injury that prevents the injured worker from engaging in any kind of remunerated work.

61. Medical Benefits and Injury Leave

፩/በሥራው ምክንያት ጉዳት ለደረሰበት ሠራተኛ በሀገር ውስጥ ለሚሰጡ ለሚከተሉት የሕክምና አገልግሎቶች የሚያስፈልገው ወጪ በፍርድ ቤቱ ይሸፈናል፡-

ሀ) የጠቅላላና የልዩ ሕክምና እንዲሁም የቀዶ ሕክምና ወጪዎች፤

ለ) የሆስፒታል እና የመድኃኒት ወጪዎች፤

ሐ) የማንኛውም አስፈላጊ ሰው ሰራሽ ምትክ ወይም ተጨማሪ አካሎችና የአጥንት ጥገና ወጪዎች፡፡

መ) የፌዴራል ፍ/ቤቶች አስተዳደር ሰራተኞች የመድን ስርዓት በፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ይዘረጋል፡፡ ዝርዝሩ በመመሪያ ይወሰናል፡፡

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

፫/ በሥራ ምክንያት ጉዳት የደረሰበት ማንኛውም ሠራተኛ ከጉዳቱ ድኖ ወደ ሥራው እስከሚመለስ ወይም በጉዳቱ

1/ The court shall cover the following medical expenses to be incurred by the employee locally due to employment injury:

a) general and special medical treatment and surgical care expenses;

b) hospital care and pharmaceutical expenses;

c) any necessary prosthetic or orthopedic appliance expenses;

d) an insurance package system shall be established for administrative employees of Federal Courts. Particulars shall be determined by a directive.

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

3/Any employee who has sustained an employment injury shall be entitled to injury leave with pay until he recovers and resumes work or until it is medically certified that he is

ምክንያት ለዘለቄታ መሥራት የማይችል መሆኑ በሕክምና ማስረጃ እስከሚረጋገጥ ድረስ የሕመም ፈቃድ ከሙሉ ደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፡፡ ሠራተኛው ለዘለቄታው መሥራት ያለመቻሉ በሕክምና ማስረጃ ከተረጋገጠ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፪ የተደነገጉት ጥቅሞች ይጠበቁለታል፡፡

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

፭/ ጉባኤው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ስለተመለከተው የህክምና ወጪ አከፋፈል የአፈጻጸም መመሪያ ሊያወጣ ይችላል፡፡

፳፪.የጉዳት ጡረታ አበል እና የጉዳት ዳረጎች

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

፪/ ከባድ የአካል ወይም ከባድ የመልክ

permanently disabled; however, on the event of medical determination that the employee is unable to work permanently, he shall be entitled to the benefits provided for under Article 62 of this Regulation

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

5/The Council shall issue directive regarding implementation of the payment of medical expenses referred to in Sub-article (1) of this Article.

62.Disability Pension and Gratuity

1/ Any employee who has sustained permanent total or partial disability due to employment injury shall be entitled to rights and benefits provided in the public servant's pension laws.

2/ injuries which, although not resulting in incapacity to work, cause serious mutilation or

መበላሸትን ያስከተለ ጉዳት የመሥራት ችሎታ ማጣትን ባያስከትልም ለጉዳት ካሳ አከፋፈልና ለሌሎች ጥቅማጥቅሞች አሰጣጥ ሲባል እንደ ዘላቂ ከፊል የአካል ጉዳት ይቆጠራል፡፡

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

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

፳፫. ከግብር ነፃ ስለመሆን

በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፪ መሠረት የሚደረግ ክፍያ ከግብር ነፃ ይሆናል፤ እንዲሁም በፅዳ ምክንያት ሊያዝ ወይም ማቻቻያ ሊደረግ ወይም ባለመብቱ ሊያስተላልፈው አይችሉም፡፡

፳፬. ከሦስተኛ ወገን ስለሚጠየቅ የካሳ ክፍያ

፩/በሠራተኛው ላይ የደረሰው ጉዳት በሦስተኛ ወገን ጥፋት ምክንያት የደረሰ እንደሆነ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች በጉዳቱ ምክንያት ለሠራተኛው ባወጣው ወጪ መጠን ጉዳቱን ካደረሰው ወገን

disfigurement of the injured employee, shall be considered permanent partial disablement for the purpose of payment of compensation and other benefits.

3/ The assessment of the extent of employment injury under public servant's pension proclamation shall also apply for the implementation of Sub-article (2) of this Article.

4/ Where an employment injury resulted in death of the employee, the survivors shall receive disability pension provided in the relevant pension law.

63.Exemption from Tax

Any payment to be made pursuant to Article 62 of this regulation shall be exempted from tax and may not be attached, deducted or setoff or assigned by the beneficiary.

64.Claims of Compensation from third Party

1/ Where the injury sustained by the employee is caused by a fault of a third party, Federal Courts shall be entitled to claim compensation from the third party an amount equal to the expense which it has incurred due to the injury.

ካሳ የመጠየቅ መብት ይኖረዋል፡፡

፪/ሠራተኛው ጉዳቱን ካደረሰበት ወገን ካሳ የተቀበለ እንደሆነ ፍርድ ቤቱ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፩ (፩) እና (፫) መሠረት ያወጣውን ወጪ ከሠራተኛው ደመወዝ ላይ ይቀንሳል፤ ሠራተኛው የተቀበለው የካሳ መጠን ፍርድ ቤቱ ካወጣው ወጪ ያነሰ ከሆነ ልዩነቱን ፍርድ ቤቱ ከሦስተኛው ወገን መጠየቅ ይችላል፡፡

ክፍል ስምንት

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞች

የመረጃ አያያዝ

፳፭. የግል ማሳደር

፩/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ስለእያንዳንዱ ቋሚ ወይም ጊዜያዊ ሠራተኛ አግባብነት ያላቸውን መረጃዎች በዘመናዊ ሁኔታ አደራጅተው ይይዛሉ፡፡

፪/ በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዋና ዳይሬክቶሬት ስር የሰው ሀብት መረጃ ሥራ አመራር ዳይሬክቶሬት የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞች መረጃ ቋት በማዕከላዊነት የሚደራጅበትን ስርአት ዘርግ ተግባራዊ ያደርጋል፤

፫/ ዋና ዳይሬክቶሬቱ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሚላኩለት የሰው ሀብት መረጃዎች ይህን ደንብና ደንቡን

2/ In the event that the employee receives compensation from the third party who caused the injury, Federal Courts may deduct from the salary of the employee the expense incurred pursuant to Article 61 (1) and (3) of this Regulation. Where the amount of compensation received by the employee is less than the cost incurred by the court, it can claim the difference from the third party.

SECTION EIGHT

HUMAN RESOURCE INFORMATION

MANAGEMENT OF FEDERAL COURTS

65. Employee Record

- 1/ Federal Courts shall keep each permanent and temporary employee data organized using a modern system.
- 2/ The Human Resource Information Management Directorate established under the Human Resource Management Directorate General of the Federal Supreme court shall establish and implement a system in which the Federal Courts employee data will be centrally organized and managed.
- 3/ The Directorate General shall register the information sent to it pursuant to Sub-article (1) of this Article upon ascertaining their

ለማስፈጸም የወጡ መመሪያዎችን የተከተሉ መሆናቸውን በማረጋገጥ ይመዘግባል፡፡

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

፭/ከሚመለከታቸው የአስተዳደር ሠራተኞች በስተቀር፣ያለሠራተኛው ስምምነት፣ የፍርድ ቤት ትዕዛዝ ወይም በሕግ በተደነገገው መሠረት ከሚመለከተው ሰው በስተቀር ማንኛውም ሰው የሠራተኛውን የግል ማህደር ማየት አይችልም፡፡

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

፯/የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ድንጋጌ ቢኖርም ሠራተኛው ባልታወቀ ምክንያት ከስራ ገበታው ላይ ባለመገኘቱ የሚወጣ የጥሪ ማስታወቂያና የስንብት ደብዳቤዎች እና ከሥራ በመልቀቁ ምክንያት የሚደረጉ የደብዳቤ መጻጻፎች በግል ማኅደሩ እንዲያዙ ይደረጋሉ፤

፰/የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የአስተዳደር ሰራተኞችን የተሟላ መረጃ ከዚህ በላይ በተዘረዘረው መሰረት ከተደራጀ በኋላ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሃብት ስራ አመራር ዋና ዳይሬክተር በዚህ

compliance with the provisions of this Regulation and directive issued for the implementation of this Regulation.

4/ Any employee shall have the right to access to all information contained in his employee records or to have a copy thereof.

5/ Any person other than the concerned administrative staff shall not have access to employee records without his consent unless authorized by a court order or law.

6/ It is prohibited to deposit any document in the employee records which is not made known or informed to the employee.

7/ Notwithstanding the provision of Sub-article (6) of this Article, notices posted, termination letters and other written communication due to his absence from work for unknown reasons shall be made part of his employee record.

8/ The Federal Supreme Court Human Resource Management Directorate General shall organize the Federal Courts employee records as per the preceding provisions of this Article and submit in accordance with Article 7 (1) (k) of this

ደንብ አንቀጽ ፯ (፩) /ተ/ መሰረት የሀገር አቀፍ የሰው ሃብት መረጃ ስርዓት ቋት ለሚያስተዳድረው የመንግስት አካል ይልካል፡፡

፳፯.የሠራተኞችን መረጃ የማደራጀት ኃላፊነት

፩/የፌዴራል ፍርድ ቤቶች፡-

ሀ) የሰው ሀብት መረጃ ሥራ አመራር ሥርዓት በወጥነት እንዲተገበር የማድረግ፤

ለ)የሠራተኞች መረጃ ቋት የማደራጀት፤

ሐ)ሠራተኞችን የሚመለከቱ ስታትስቲካዊ መረጃዎችን እንዲሰበሰቡና እንዲጠናቀሩ በማድረግ ጥቅም ላይ እንዲውሉ የማድረግ ኃላፊነት አለባቸው፡፡

፪/የፌዴራል ፍርድ ቤቶች በፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት የሰው ሀብት መረጃ ሥራ አመራር ዳይሬክቶሬት ለሚደራጀው የሰው ሀብት መረጃ ቋት መረጃዎችን ወቅቱን ጠብቆ የመላክ ግዴታ አለባቸው፡፡

ክፍል ዘጠኝ

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ስልጣን፣ኃላፊነት እና የሰራተኞች መብትና ግዴታዎች

፳፯.የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ስልጣን

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች በዚህ ደንብና በሌሎች ድንጋጌዎች የተሰጣቸው ስልጣንና ኃላፊነት እንደተጠበቀ ሆነው

Regulation to a government organ responsible for the administration of national human resource database.

66.The Responsibility of Organizing Employee Record

1/ Federal Courts shall have the responsibility to:

- a) implement uniform human resource management information system;
- b) organize employee database;
- c) collect, compile and utilize statistical data relating to employees.

2/Federal Courts shall have the responsibility to send employee record on timely basis to Federal Supreme Court Human Resource Information Management Directorate to be organized in the centralized human resource database system.

SECTION NINE

POWERS AND RESPONSIBILITIES OF FEDERAL COURTS AND RIGHTS AND DUTIES OF EMPLOYEES

67.Powers of Federal Courts

Federal Courts shall, without prejudice to their powers and responsibilities vested in them this Regulation and other laws, pass appropriate

የየፍርድ ቤቶችን ሥራ ለመምራት፣ የሠራተኞች አስተዳደር ሥራን ለመፈፀምና ለማስፈፀም ተገቢውን ውሳኔ ይሰጣሉ፡፡

፳፰. የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ኃላፊነት

በዚህ ደንብና በሌሎች ድንጋጌዎች የተመለከቱት ኃላፊነቶች እንደተጠበቁ ሆነው፣ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሚከተሉት ኃላፊነቶች ይኖራቸዋል፡-

፩/ ሠራተኞች የዳኝነት ነጻነትን በጠበቀ መልኩ በመንግስትና በፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሚወጡ ፖሊሲዎች፣ ስትራቴጂዎችና ሕጎች ላይ በቂ ግንዛቤ እንዲኖራቸው የማድረግ፤

፪/ የፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሥራ አካባቢ ከማንኛውም ዓይነት ኃይማኖታዊና ፖለቲካዊ ተግባራት ነጻ መሆኑን የማረጋገጥ፤

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

፬/ ለሠራተኞች ለሥራ የሚያስፈልጓቸውን መሣሪያዎች የማቅረብና አጠቃቀማቸውን የማሳወቅ፤

፭/ የሥራ አካባቢውን ለሠራተኞች ጤንነትና ደህንነት አመቺ የማድረግ፡፡

፳፱. የሠራተኛ መብት

ማንኛውም ሠራተኛ የሚከተሉት መብቶች ይኖሩታል፡-

decisions aimed at managing, executing and directing the execution of their employees' administration.

68. Responsibilities of Federal Courts

Federal Courts shall, without prejudice to the responsibilities vested in them by this regulation and other laws, have responsibilities to:

- 1/ make employees have full awareness of government and Federal Courts policies, strategies and laws consistent with judicial independence;
- 2/ ensure that Federal Courts working environment is free from any form of religious and political activities;
- 3/ provide job description to each employee and evaluate his performance based on work plans;
- 4/ provide necessary work tools to employees and instruct them about their usage;
- 5/ create conducive work environment to the health and safety of employees.

69. Rights of Employee

Any employee shall have the following rights:

፩/በሕግ፣ በፍርድ ቤት ትዕዛዝ ወይም በዚህ ደንብ ላይ ተመስርቶ በሚወጣው የዲሲፒፒኒን እርምጃ አወሳሰድ መመሪያ የሚከለክልበት ምክንያት እስከሌለ ድረስ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ ደንብ እና ጉባኤው በሚያወጣው ዝርዝር መመሪያዎች ውስጥ የተጠቀሱትን መብቶችና ጥቅሞች በሙሉ ያገኛል፤

፪/ ሠራተኛው የራሱን ዕድገትና መብት የሚቃረን የሥራ ሁኔታ ባጋጠመው ጊዜ ለሚመለከተው አካል ቅሬታውን የማቅረብ እና ምላሽ ወይም መፍትሄ የማግኘት መብት ይኖረዋል፤

፫/ ሰብአዊ ክብሩ ይጠበቅለታል፤

፬/ በተመደበበት የሥራ መደብ ላይ ሥራ ያገኛል፤

፭/ በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ ፵፪ (፩) /ሐ/ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የሠራተኛ ማህበር የመቋቋም መብት አለው።

፪.የሠራተኛ ግዴታዎች

ማንኛውም ሠራተኛ የሚከተሉት ግዴታዎች ይኖሩበታል፡-

፩/ ለሕዝብ ታማኝ መሆንና ሕገ መንግሥቱና የሕግ የበላይነትን የማክበር፤

፪/ የዳኝነት ነጻነትን በጠበቀ መልኩ መንግሥት የሚያወጣቸውን ፖሊሲዎችና ሕጎችን በብቃት የመፈጸም፤

1/ shall be entitled to exercise all the rights and benefits stipulated in this Regulation or detailed directives issued by the Council unless prevented by law or judicial order or a directive on disciplinary measure issued by this Regulation.

2/ an employee shall have the right to petition for redress to a concerned body if he has been aggrieved of being denied of his development and right.

3/ the right to respect for his dignity.

4/ the right to work in the assigned position.

5/ without prejudice to the provision of Article 42 (1) (c) of the FDRE Constitution, the right to form an employee association.

70. Obligations of Employee

Any employee shall have the following obligations:

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

2/ to effectively execute the laws and policies issued by the government consistent with judicial independence;

፫/ በፌዴራል ፍርድ ቤቶች የሚወጡ ፖሊሲዎችን፣ ሕጎችን፣ መመሪያዎችን እና የአሰራር ስርዓቶችን በብቃት መፈፀም፤

፬/ በማናቸውም ሁኔታ ሕዝብንና ሀገርን ያለአድልዎ የማገልገል፤

፭/ መላ ዕውቀቱንና ችሎታውን ለሕዝብ አገልግሎት የማዋል፤

፮/ በሥራ ዝርዝሩ የተመለከቱትንና በቅርብ ኃላፊው የሚሰጠውን ሕጋዊ ትዕዛዝ የመፈጸም፤

፯/ በማናቸውም ሁኔታ በሥራ ቦታ ላይ የግል እምነቱን፣ ኃይማኖቱን ወይም የፖለቲካ የሚያንጸባርቅ ተግባር አለመፈጸም፤

፰/ በሥራው አጋጣሚ ያወቃቸውን የፍርድ ቤቱን ምስጢሮች የመጠበቅ፤

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

፲/ ለፍርድ ቤቱ የሚሰጠውን አገልግሎት የሚያጓድል ወይም በማናቸውም አኳኋን ከተመደበበት ሥራ ጋር የሚቃረን ወይም ከሠራተኝነቱ ጋር የማይጣጣም ማናቸውንም ሌላ ሥራ ያለመስራት፤

፲፩/ ሥራውን ለፖለቲካ ጥቅሙ ያለማዋልና በዚህም ምክንያት አድሎ ያለመፈጸም፤

3/ to effectively execute the policies, laws, directives and working systems issued by Federal Courts;

4/ to serve the public and the country without any form of discrimination;

5/ to devote his knowledge and ability for public service;

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

7/ to refrain from any activity reflecting his personal belief, religion or political opinion at the work place;

8/ to preserve confidential matters of the court disclosed to him by reason of his work;

9/ to void discriminatory treatment of clients on the basis of gender, language, ethnicity, religion, political opinion, disability or on any other grounds;

10/ not to engage in any other work that compromise his service to the court or otherwise conflict with his duties or incompatible with his status as an employee;

11/ not to use his position to advance his political interest and exercise discriminatory treatment;

፲፪/ በሠራተኝነቱ ለሰጠው ወይም እንዲሰጥ ለሚጠበቀው አገልግሎት ማንኛውንም ዓይነት ስጦታ ወይም ዋጋ ያላቸው ነገሮች ያለመጠየቅ ወይም ያለመቀበል፤

፲፫/ ለሥራ ማከናወኛ የተሰጡትን መሣሪያዎችና መገልገያዎች በአግባቡ የመጠቀም፤ የመጠበቅ እና ለግል ጥቅሙ አለማዋል፤

፲፬/ ከኤች አይ ቪ/ኤድስ በስተቀር ከሥራው ጋራ በተያያዘ በበቂ ምክንያት የህክምና ምርመራ እንዲያደርግ በፍርድ ቤቱ ሲጠየቅ ለምርመራ የመቅረብ፤

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

፲፮/ ፍርድ ቤቱ የሥራ ዝርዝሩን መሠረት አድርጎ ወይም አስገዳጅ ሁኔታ በመፈጠሩ ምክንያት አዛውሮ በሚመድበው ቦታ የመስራት፤

፲፯/ ፍርድ ቤቱ በሚያዘጋጃቸው ማናቸውም ስልጠናዎች እና የአቅም ማሻሻያ መድረኮች የመሳተፍ፤

፪፩.በዕዳ የመጠየቅ ኃላፊነት

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

12/ not to solicit or accept any gift or a present having a value in consideration of the service he renders or expected to render as an employee;

13/ to properly use, preserve and not to use for his personal gain tools and materials provided to him for the purpose of execution of his job;

14/ to consent to appear for medical examinations, except for HIV/AIDS, when required by the court on sufficient grounds related to his work;

15/ to comply with occupational safety and health rules;

16/ to work at the place to which he is transferred by the court based on his job description or due to the occurrence of a compelling circumstances;

17/ to participate in any training and capacity building programs organized by the court.

70. Liability

Any employee shall be liable for the damage or loss of tools and materials supplied to him for the carrying out of his duties, where such damage or loss is caused by his negligence or intentional act.

ክፍል አስር

የዲስፕሊን እርምጃዎች እና የቅሬታ አፈታት

ንዑስ ክፍል አንድ

የዲስፕሊን እርምጃዎች

፸፪.የዲስፕሊን ቅጣት ዓላማ

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

፸፫.የዲስፕሊን ቅጣት ዓይነቶችና አመዳደብ

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

ሀ) የቃል ማስጠንቀቂያ፤

ለ) የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ፤

ሐ) እስከ አሥራ አምስት ቀን ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፤

መ)ከአስራ ስድስት ቀን ጀምሮ እስከ ሦስት ወር የሚደርስ የደመወዝ መቀጮ፤

ሠ) እስከ ሁለት ዓመት ለሚደርስ ጊዜ ከሥራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ፤

ረ) ከሥራ ማሰናበት፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ሀ) እስከ (ሐ) የተዘረዘሩት ቅጣቶች ቀላል የዲስፕሊን

SECTION TEN

DISCIPLINARY MEASURES AND

GRIEVANCE HANDLING

Sub-Section One

Disciplinary Measures

72.Objective of Disciplinary Penalty

Objective of disciplinary penalty shall be to rehabilitate an employee from his mistakes when he repents from the disciplinary offense he committed and become a competent employee or to discharge if he is found to be unwilling to be corrected.

73.Types and Classifications of Disciplinary

Penalties

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

a) oral warning;

b)written warning;

c) fine up to 15 days salary;

d) fine from 16 days up to three months' salary;

e) down grading for the period of two years from job and salary scale;

f) dismissal.

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

ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ፡

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

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

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

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

በሥራ መደቡ ላይ እንዲመደብ ይደረጋል፡፡

፭/ አንድ ሠራተኛ በዲስፕሊን ከተቀጣ በኋላ ቅጣቱ በሪከርድነት ሊቆይና ሊጠቀስበት የሚችለው፡-

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

ለ) ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአምስት ዓመት፤ ይሆናል፡፡

፮/ ከዚህ በላይ ባለው ንዑስ አንቀጽ የተደነገው እንደተጠበቀ ሆኖ የዲስፕሊን ቅጣት አወሳሰንን በተመለከተ ጉባኤው ዝርዝር

disciplinary penalties.

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

4/ The employee who is downgraded in accordance with article (1) (e) of this Article and upon the lapse of his period of punishment shall be reinstated:

a) to a similar available vacant post without any promotion procedure;

b) in the absence of a vacant post, he shall be reinstated to a similar post without any promotion procedure when it becomes available at a later time.

5/ After a disciplinary measure has been taken on the employee, such measure shall remain in his record:

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

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

6/ Without prejudice to the provisions of this Article, the Council shall issue a detail directive on the procedures of discipline measures.

መመሪያ ያወጣል፡፡

፩፩. ቀላል የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ

ጥፋቶች

፩/ የቅርብ የሥራ ኃላፊን ፈቃድ ሳያገኝ ከሥራ መቅረት፤

፪/ በሥራ ሰዓት የግል ወይም የሌላን ሰው የግል ሥራ መሥራት፤

፫/ የሥራ ባልደረባው የብቃት ማነስ ሳይኖርበት የብቃት ማነስ እንዳለበት አድርጎ በመጥፎ ልቦና ማሳወቅ፤

፬/ ሕገወጥ ወይም ብልሹ ምግባር መፈጸሙን እያወቀ ለሥራ ኃላፊ ወይም ለሚመለከተው ሌላ አካል አለማሳወቅ፤

፭/ ሕጋዊ ለሆነ ጥያቄ በእጁ የሚገኘውንና ለማንም ግልጽ እንዳይደረግ ያልተከለከለ መረጃ ለመስጠት ስልጣን ወይም ፈቃድ ያለው ሆኖ መረጃውን ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆን፤

፩፭. ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ

ጥፋቶች

የሚከተሉት ጥፋቶች ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጥፋቶች ናቸው፡-

- ፩/ ሕጋዊ ትዕዛዝን ባለማክበር፣ በቸልተኝነት፣ በመለገም፣ ወይም ሆነ ብሎ የአሠራር ሥነ-ሥርዓት ወይም የመንግስትን ፖሊሲ ባለመከተል በሥራ ላይ በደል ማድረስ፤
- ፪/ ጉዳዮችን ሆን ብሎ ማዘግየት ወይም ባለጉዳዮችን ማጉላላት፤

74. Offences Entailing Simple Penalties

- 1/ absence from work without permission from his immediate supervisor;
- 2/ undertaking personal or other person's personal tasks during working hours;
- 3/ reporting falsely in bad faith as if his coworker is incompetent;
- 4/ failure to report the commission of an illegal activity or malpractice knowingly to an official or other concerned body;
- 5/ refusal to provide information under his control which is not prohibited from being disclosed to other parties upon lawful request despite the fact that he is the person in authority or is authorized to do so.

75. Offenses Entailing Rigorous Penalties

The following offenses shall entail rigorous disciplinary penalties:

- 1/ neglect of duty by being disobedient to lawful orders, negligent or tardy or by intentional non-compliance with working procedures or government policies;
- 2/ deliberate delay of cases or mistreatment of customers;

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

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

፭/ በሥራ ቦታ በጠብ አጫሪነት መደባደብ፤

፮/ በልማዳዊ ስካር ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሱስ በመመረዝ ሥራን መበደል፤

፯/ ጉዞ መቀበል ወይም እንዲሰጠው መጠየቅ፤

፰/ በሥራ ቦታ ለሕዝብ ሞራል ተቃራኒ የሆነ ድርጊት መፈጸም፤

፱/ የሌብነት ወይም የእምነት ማጉደል ድርጊት መፈጸም፤

፲/ የማታለል ወይም የማጭበርበር ድርጊት መፈጸም፤

፲፩/ የሚሰጡ ውሳኔዎች በሚመለከተው አካል ግልጽ ወይም ይፋ ከመደረጋቸው በፊት ምስጢር ማውጣት

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

፲፫/ በሥልጣን አለአግባብ መጠቀም፤

፲፬/ በሥራ ቦታ ላይ የታወቀ ትንኮሳን ጨምሮ ማንኛውንም ጥቃት መፈፀም ወይም ለመፈጸም መሞከር፤

፲፭/ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፸ ስር የተዘረዘሩትን ግዴታዎች አለመፈጸም ወይም መጣስ፤

3/ deliberately obstruct work or to collaborate with others in committing such offense;

4/ repeated absenteeism without good cause or non-compliance with office hours in spite of being penalized by simple disciplinary penalties;

5/ initiate or commit physical violence at the work place;

6/ neglect of duty due to intoxication resulting from the use of alcohol or drugs;

7/ accept or solicit bribes;

8/ commit an act contrary to public morality at the work place;

9/ commit an act of theft or breach of trust;

10/ commit an act of cheating or fraud;

11/ leak decisions before disclosure or formally communicated by the concerned body;

12/ intentionally or negligently cause damages to the property of the court;

13/ abuse of power;

14/ commit or attempt to commit any act of violence including sexual harassment at the work place;

15/ failure to comply with or breach of the obligations listed under Article 70 of this Regulation.

፭፮.በስራ አካባቢ የሚፈጸም ትንኮሳ

በዚህ ደንብ አንቀጽ ፪ (፳፫) እና አንቀጽ ፭፭ (፲፬) ላይ የተጠቀሰውን በስራ አካባቢ የሚፈጸም ትንኮሳን መከላከል በተመለከተ ጉባኤው ፖሊሲ እና ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

፭፯.የዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድ

፩/ፍርድ ቤቶች መደበኛ የዲስፕሊን ምርመራ የሚያካሂድና የውሳኔ ሀሳብ ለፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ የዲስፕሊን ኮሚቴ ማቋቋም አለበት፡፡

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

፭፰.ሠራተኛን ከሥራ አግዶ ስለማቆየት

፩/ ከሥራ አግዶ ማቆየት የሚቻለው፡-

ሀ) ከተጠረጠረበት ጉዳይ ጋር አግባብነት ያላቸውን ማስረጃዎች በማበላሸት፤ በመደበኛ ወይም በማጥፋት ምርመራውን ያሰናክላል፤

ለ)በፍርድ ቤቱ ላይ ተጨማሪ ጉዳት ያደርሳል፤

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

መ)ተፈጸመ የሚባለው ጥፋት ከሥራ

76. Harassment at the Work Place

The Council shall issue policy and detailed directive concerning prevention of harassment at the work place as specified under Article 2 (23) and Article 75 (14) of this Regulation.

77.Disciplinary Procedure

1/ Courts shall establish a disciplinary committee which shall conduct formal disciplinary investigation and recommend decisions on measures to be taken to the higher official of the respective court.

2/ A disciplinary penalty may be taken irrespective of any court decision or without following a court proceeding.

78.Suspension from Work

1/Any employee will be suspended from work if he is presumed:

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

b) to commit additional damage on the court; or

c) to negatively affect the morals of other employees or the public trust towards courts owing to the gravity of the offense he is charged with; or

d) that the alleged disciplinary offense may

ያስወጣል፤ ተብሎ ሲገመት ነው፡፡

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት አንድ ሠራተኛ ከሥራና ከደመወዝ ታግዶ ሊቆይ የሚችለው ከሁለት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ይሆናል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት ከሥራና ከደመወዝ ታግዶ እንዲቆይ የሚደረግ ሠራተኛ ከመደበኛ ሥራው ታግዶ የሚቆይበት ጊዜና ከሥራ የታገደበት ምክንያት በፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም በተወካዩ በጽሑፍ እንዲገለጽለት ይደረጋል፡፡

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

፭/ሠራተኛው ከሥራ በመታገዱ ምክንያት ከዕግዱ ጋር ያልተያያዙ ሌሎች መብቶችንና ግዴታዎችን ተፈጻሚነት አያስቀርም፡፡

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

ሀ) የመዘግየቱ ምክንያት የዲስፕሊን ክስን የማጣራቱ ሂደት ውስብስብነት ከሆነ ሠራተኛው ግማሽ ደመወዙ እየተከፈለው፤ ወይም

lead to dismissal.

2/ An employee may be suspended from work and payment of salary in accordance with Sub-article (1) of this Article only for a maximum period of two months.

3/The decision given in accordance with Sub-article (2) of this Article shall be communicated to the employee in writing signed by the higher official of the court or his representative stating the grounds and duration of his suspension.

4/Unless a decision of dismissal is rendered against a suspended employee, the salary withheld during the suspension shall be paid to him without interest.

5/The suspension of an employee shall not deprive him of other rights and duties that are not related to his suspension.

6/ Notwithstanding the provisions of Sub-article (2) of this Article, if the suspension period of an employee from work and payment of a salary expires before his dismissal or reinstatement with payment of salary in accordance with sub-article (4) of this Article, the higher official of the court may extend the suspension for a period of up to one month:

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

ለ) ለመዘግየቱ ምክንያት የሆነው የሠራተኛው ራሱ ከሆነ ያለደመወዝ ክፍያ፣ እግዱ እስከ አንድ ወር ድረስ እንዲራዘም የፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ሊወስን ይችላል፡፡

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

፪፱. የደርጋ ጊዜ

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

፪/በወንጀል ጭምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ ሠራተኛ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ጊዜ ጀምሮ እስከ አንድ ዓመት ድረስ በዲስፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡ ሆኖም በተቀመጠው

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

7/If the initial or extended period of suspension of an employee from work and payment of salary expired either before the dismissal of an employee or his reinstatement with payment of his salary in accordance with Sub-article (4) of this Article, the suspension from duty and payment of salary shall be lifted and the investigation of the disciplinary charge shall continue; however, committee members and officials responsible for the delay shall be subjected to disciplinary measures.

79. Period of Limitation

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

2/ No disciplinary charge shall be brought against an employee who has committed an offense entailing criminal liability and rigorous disciplinary penalty unless the charge is brought against him within one year from the date the commission of such offense is

የጊዜ ገደብ ውስጥ የዲሲፒሊን ክስ እንዲመሠረት ያላደረገው የሥራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፫/በደንብ መተላለፍ የሚያስጠይቅ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈጸመ ሠራተኛ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ጊዜ ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ድረስ በዲስፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡ሆኖም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ የዲሲፒሊን ክስ እንዲመሠረት ያላደረገው የሥራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

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

ንዑስ ክፍል ሁለት
የቅሬታ አቀራረብና አፈታት

፹.ቅሬታ

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

፹፩.የቅሬታ አቀራረብና አፈታት ዓላማ

የሠራተኞች ቅሬታ አቀራረብና አፈታት የሚከተሉት ዓላማዎች ይኖሩታል፡-

known; however, an official who has failed to ensure that the employee be charged with the disciplinary offense within the time limit shall be held accountable.

3/ No disciplinary charge shall be brought against an employee who has committed an offense entailing a petty offense resulting in rigorous disciplinary penalty unless the charge is brought against him within six months from the date the commission of such offense is known; however, an official who has failed to ensure that the employee be charged with the disciplinary offense within the time limit shall be held accountable.

4/ Any claim for monetary payment by an employee shall be barred by limitation unless submitted to the concerned body within six months.

Sub-Section Two
Grievance Handling Procedure

80. Grievance

For the purpose of this Sub-section, “grievance” means a complaint of an employee that could not be resolved through discussion with the employee’s immediate supervisor or concerned official and shall be addressed through a formal review procedure.

81. Objective of Grievance Handling Procedure

Employees grievance handling procedure shall have the following objectives:

፩/ለቅሬታዎች አፋጣኝ መፍትሔ የመስጠት፤

፪/ለቅሬታዎች መንስኤ ሊሆኑ የሚችሉ ስህተቶችንና ድክመቶችን የማረም፤ እና

፫/ሁሉንም ሠራተኞች በዕኩልነት ለማስተናገድ የሚያስችልና ፍትሐዊ የሆነ አሠራር በማስፈን የሰመረ የሥራ ግንኙነት የማዳበር፡፡

፹፪. የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ማቋቋም

የፌዴራል ፍርድ ቤቶች ሠራተኞች የሚያቀርቡትን ቅሬታ እየተቀበለ በማጣራት የውሳኔ ሀሳብ ለፍ/ቤቶች የበላይ ኃላፊዎች የሚያቀርብ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ማቋቋም አለባቸው፡፡

፹፫. የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴው ተግባር

የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ከሚከተሉት ጋር በተያያዘ ሠራተኛው የሚያቀርባቸውን ቅሬታዎች እያጣራ የውሳኔ ሀሳብ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት፡-

፩/ ከሕጎችና መመሪያዎች አተረጓጎም ወይም አፈጻጸም፤

፪/ ከመብቶችና ጥቅሞች አጠባበቅ፤

፫/ ከሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነት ሁኔታዎች፤

፬/ ከሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ፤

፭/ ከሥራ አፈጻጸም ምዘና፤

፮/ በሥራ ኃላፊ ከሚፈጸሙ ተገቢ ያልሆኑ ተፅዕኖዎች፤

1/ to provide expeditious remedy for grievances;

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

3/ to nurture smooth work relationship by creating mechanisms necessary to ensure equal treatment and fair procedure for all employees.

82. Establishment of Grievance Handling Committee

Federal Courts shall establish grievance handling committee that conducts grievance inquiry and submit recommendations to the higher officials of the respective courts.

83. Duties of the Grievance Handling Committee

A grievance shall have the duty to investigate complaints lodged by an employee and submit recommendations relating to:

1/ interpretation and implementation of laws and directives;

2/ protection of rights and benefits;

3/ occupational health and safety conditions;

4/ placement and grading;

5/ performance evaluation;

6/ undue influence exerted by officials;

፯/ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፸፫ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ሀ)፣ (ለ) እና (ሐ) በተመለከቱት መሠረት ከሚወሰዱ የዲስፕሊን እርምጃዎች፤

፰/ የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች፡፡

፹፬.አስተዳደራዊ ውሳኔ

፩/ በዚህ ደንብ የትርጓሜ ክፍል የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የፍርድ ቤቶች የበላይ ኃላፊዎች ሥነ- ሥርዓቱን ሳይጠብቁም ሆነ በቃል የሚሰጡት ውሳኔ በተጨማሪም ማስረጃ ወይም በቃል መሃላ ከተረጋገጠ እንደ አስተዳደር ውሳኔ ይቆጠራል፡፡

፪/ ከዚህ በላይ የተደነገገው እና በትርጓሜ ክፍሉ የተደነገጉት እንደተጠበቁ ሆነው አፈጻጸሙን በተመለከተ ጉባኤው ዝርዝር መመሪያ ያወጣል፡፡

ክፍል አስራ አንድ

፹፭.ይግባኝ የማቅረብ መብት

በፌዴራል ፍ/ቤቶች የበላይ ኃላፊዎች የሚሰጡ ማናቸውም አስተዳደራዊ ውሳኔዎች ላይ ቅሬታ ያለው ወገን ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት (ከዚህ በኋላ “ፍርድ ቤት” እየተባለ የሚጠራ) አስተዳደራዊ ውሳኔው በደረሰው በ፴ ቀን ውስጥ ይግባኝ ማቅረብ ይችላል፡፡

፩/ ፍርድ ቤቱ በአንቀጽ ፹፮ መሰረት የሚቀርቡለትን የይግባኝ ማመልከቻዎች

7/ disciplinary measures taken pursuant to Sub-article (1) (a), (b) and (c) of Article 73 of this Regulation;

8/ other issues related to conditions of work.

84. Administrative Decision

1/ Without prejudice to the definition provided for in this Regulation, a decision given by higher officials of courts either without following the formal procedure or verbally shall be construed as an administrative decision if ascertained by tangible evidence or affidavit.

2/ Without prejudice to the above provision and definition, the Council shall determine its specific implementation by a directive.

SECTION ELEVEN

85. THE RIGHT TO APPEAL

Any party aggrieved by the administrative decisions of higher officials of Federal Courts may lodge an appeal to the Federal High Court (hereinafter the “Court”) within 30 days upon receipt of the administrative decision.

1/ The Court shall render a decision on appeals submitted to it in accordance with Article 86 of this Regulation after making necessary

ተቀብሎ በፍሬ ነገርም ሆነ በሕግ ጉዳዮች ላይ አስፈላጊውን ምርመራ አድርጎ ውሳኔ ይሰጣል፡፡

፪/ ፍርድ ቤቱ ከዚህ በላይ በተመለከተው መሰረት የሚቀረቡለትን የይግባኝ ማመልከቻዎች መርምሮ በ፴ ቀናት ውስጥ ውሳኔ ይሰጣል፡፡

፫/ ፍርድ ቤቱ በፌዴራል ፍርድ ቤቶችና በሠራተኞች መካከል ያለውን ጉዳይ የሚያስችልበት ሦስት ዳኞች የሚሰየሙበት ራሱን የቻለ ችሎት ይኖረዋል፡፡

፬/ በፍርድ ቤቱ ውሳኔ ቅሬታ ያለው ወገን ይግባኙን በ፴ ቀን ውስጥ ለፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

፭/ የፌዴራል ጠቅላይ ፍርድ ቤት በይግባኝ ሰሚነት ስልጣኑ የሚሰጠው ውሳኔ በፍሬ ነገር የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ሆኖም ግን የከፍተኛው ፍ/ቤትም ሆነ ጠቅላይ ፍርድ ቤቱ ውሳኔ በሕግ ስህተት አለበት ብሎ የሚከራከር ወገን የውሳኔው ግልባጭ በደረሰው በ፴ ቀናት ውስጥ የሰበር አቤቱታውን ለፌዴራል ጠቅላይ ፍ/ቤት ሰበር ሰሚ ችሎት ሊያቀርብ ይችላል፡፡

፮/ የፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትና ጠቅላይ ፍርድ ቤት ውሳኔ በሰጡ በአሥር የሥራ ቀናት ውስጥ የውሳኔ ግልባጭ ለተከራካሪ ወገኖች መስጠት አለባቸው፡፡

examinations on both question of law and fact.

2/ The Court shall render decision within 30 days on appeals submitted to it in accordance with the above provision.

3/ The Court shall establish a separate bench presided by three judges to adjudicate cases between Federal Courts and employees.

4/ Any party dissatisfied by the decision of the Court may lodge an appeal to the Federal Supreme Court within 30 days.

5/ The decision rendered by the Federal Supreme Court in its appellate jurisdiction on questions of fact shall be final; however, any party claiming that the decision of the Federal High Court and Federal Supreme Courts has error of law may submit an application for review to the Federal Supreme Court Cassation Bench within 30 days upon the receipt of the decision.

6/ The Federal High Court and Federal Supreme Court shall give the copy of the decision to the parties within 10 working days after rendering the decision.

፯/ በዚህ አንቀጽ መሰረት በሠራተኛው ለፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤትና ለጠቅላይ ፍርድ ቤት የሚቀርቡ የይግባኝ ማመልከቻዎች ከማናቸውም የዳኝነት ከፍተኛ ነፃ ናቸው፡፡

፹፮. በፌዴራል ከፍተኛ ፍርድ ቤት ስለሚታዩ ጉዳዮች

የፌዴራሉ ከፍተኛ ፍርድ ቤት የሚከተሉትን ጉዳዮች አይቶ የመወሰን ሥልጣን ይኖረዋል፡-

፩/ ከሚከተሉት ጋር በተያያዘ በሠራተኞች የሚቀርቡለትን ይግባኞች፡-

ሀ) ከሕግ ውጪ ከሥራ መታገድ ወይም አገልግሎት መቋረጥ፤

ለ) ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ውሳኔ፤

ሐ) ከሕግ ውጪ የደመወዝ ወይም ሌሎች ከፍተኛ መያዝ ወይም መቆረጥ፤

መ) በሥራ ምክንያት ከደረሰ ጉዳት የመነጨ መብት መጓደል፤

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

ረ) የሥራ መልቀቂያና የአገልግሎት ማስረጃ ለማግኘት ከቀረበ ጥያቄ፤

ሰ) ከፍ/ቤቶች ልዩ የስራ ባህርይ ጋር በተያያዘ የሚፈጸሙ ጥፋቶች

፪/ጊዜያዊ ሠራተኞች የዚህን ደንብ መሠረታዊ ዓላማዎችን በመከተል ተቀጥረው የሚሰሩ

7/ Appeals to be lodged by employees to both the Federal High Court and Federal Supreme Court pursuant to this Article shall be free from any court fees.

86. Jurisdiction of the Federal High Court

The Federal High Court shall have the power to hear and decide on:

1/ appeals lodged by employees relating to:

a) unlawful suspension or termination of service;

b) rigorous disciplinary penalty;

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

d) infringement of rights arising from employment injury;

e) except provided under Article 83 (7) of this Regulation, cases decided by grievance handling committee;

f) request for release letters and certificate of work experience;

g) offenses committed in relation to the unique nature of services of courts.

2/ appeals lodged by temporary employees and employees hired following the basic principles

3/ The Federal High Court may apply of the relevant provisions of the civil and criminal procedure codes while exercising its power stated hereinabove.

፬/ የፌዴራሉን ከፍተኛ ፍርድ ቤትም ሆነ ጠቅላይ ፍርድ ቤት ውሳኔ ያላስፈጸመው የፍርድ ቤት የበላይ ኃላፊ በፍርድ ቤቱና በሠራተኛው ላይ ለሚደርሰው ጉዳት ተጠያቂ ይሆናል፡፡

ክፍል አስራ ሁለት የሥራ ውል ማቋረጥና ማራዘም

፹፰.በራስ ፈቃድ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

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

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

፫/ ሠራተኛው ለሥራው እጅግ አስፈላጊና በቀላሉ ለመተካት የማይቻል ሆኖ ሲገኝ ወደ ፊት ከሚቀጠርበት መስሪያ ቤት እና/ወይም ከሠራተኛው ጋር በመስማማት የመልቀቂያውን ጥያቄ ሠራተኛው ካመለከተበት ቀን ጀምሮ ከሦስት ወር

4/ The higher official of the court who failed to execute the decision of the Federal High Court and Federal Supreme Court shall be liable for the damage incurred by the court and the employee.

SECTION TWELVE TERMINATION AND EXTENSION OF SERVICE

88. Resignation

1/ Any employee may resign at any time by giving one month prior notice; however, the court may release him prior to the end of the notice period if it can easily replace him.

2/ An employee who has terminated his service without giving the one month prior notice referred to in Sub-article (1) of this Article shall have civil and criminal liability as appropriate for any damages caused by failure to discharge his duty.

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

ለማይበልጥ ጊዜ ሊራዘም ይችላል፡፡

፹፱.በሕመም ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

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

፪/ የዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፪ (፩) እና (፱) ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው በሥራው ምክንያት ጉዳት የደረሰበት ሠራተኛ ለዘለቄታው መሥራት አለመቻሉ በሐኪሞች ቦርድ በሚሰጥ ማስረጃ ሲረጋገጥ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፫/ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፯ ንዑስ አንቀጽ (፫) (ሐ) መሠረት በሚፈጸመው ዝውውር ተስማምቶ ለመስራት ፈቃደኛ ያልሆነ ሠራተኛ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፺. በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ማሰናበት

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

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

89.Termination Due to Illness

1/ The service of an employee who is unable to resume work within the time specified under Article 43 (2) of (5) of this Regulation shall be terminated on ground of illness.

2/ Without prejudice to the provisions of Article 62 (1) and (4) of this Regulation, the service of an employee who has sustained employment injury which is ascertained by medical evidence from board of medical doctors that he is permanently disabled shall be terminated.

3/The service of an employee who does not agree on a transfer that could be effected in accordance with Sub-article (3) (c) of Article 27 of this Regulation shall be terminated.

90 .Termination on Grounds of Incompetence

1/ The service of an employee who has completed his probation period may be terminated due to incompetence where his performance evaluation result indicates his inefficiency and has shown no improvement after being given appropriate capacity building training.

2/ The service of an employee may be terminated due to incompetence where his performance evaluation result is below satisfactory level for three successive evaluation periods despite exerting all his knowledge and ability to

ይቋረጣል፡፡

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

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

፳፩. ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሥራ ማሰናበት

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

፪/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት ሪፖርት የተደረገለት የፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካዩ ሠራተኛው ከሥራ ገበታው ላይ የተለየበት ምክንያት ከአቅም በላይ መሆኑን ካረጋገጠ ሠራተኛው ይዞት የነበረውን የሥራ መደብ ለስድስት ወር ክፍት አድርጎ መጠበቅ አለበት፡፡ ሆኖም ሠራተኛው በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራው

accomplish his work.

3/ Notwithstanding the provisions of Sub-article (2) of this Article, an employee who has scored high performance evaluation result for five successive years may not be dismissed unless his performance evaluation result becomes below satisfactory level for the following four successive evaluation periods.

4/ The termination of service of an employee under Sub-article (2) and (3) of this Article shall, as may be necessary, be taken for the achievement of the purposes of performance evaluation under Article 32 of this Regulation.

91 Termination Due to Force Majeure

1/ An employee who has completed his probation period if absent from work due to force majeure shall inform the situation within one month to the respective court.

2/ The higher official of the respective court or representative who has received the reasons of absence from the employee in accordance with Sub-article (1) of this Article shall, after verifying the validity of the reasons, keep the post of the employee vacant for six months; however, the service of the employee may be terminated if he is unable to resume work within the six months.

ካልተመለሰ ከሥራ ማሰናበት ይቻላል፡፡

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

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

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

፮/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፭) ቢኖርም ከሥራ የተሰናበተ ሠራተኛ ከሥራ

3/ Notwithstanding Sub-article (2) of this Article, if the absence of an employee from work for more than six months has been due to detention and produce evidence of his acquittal from an offense he was charged with, the court shall reinstate him on any vacant position with his previous salary.

4/ Without prejudice to the provisions of Sub-article (1) of this Article, when an employee who has completed his probation is absent from his work for ten consecutive working days due to unknown reasons, the court may terminate his service after calling him to report by two consecutive notices of ten days each.

5/ An employee to whom the notice has been given in accordance with Sub-article (4) of this Article reports to work within a month from the first day of his absence shall be reinstated to his position without prejudice to the administrative measure that may be taken by the higher official of the court upon examining the reasons of his absence.

6/ Notwithstanding the provisions of Sub-article (5) of this Article, the court may, upon

ከቀረበት ቀን ጀምሮ በስድስት ወር ጊዜ ውስጥ ከሥራ የቀረበት ምክንያት ከአቅም በላይ ለመሆኑ ለመሥሪያ ቤቱ ሪፖርት ካደረገና በቂ ማስረጃ ካቀረበ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ተመሳሳይ የሆነ ክፍት የሥራ መደብ ከተገኘ የፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ተወካዩ ሲፈቅድ ወደ ሥራ ሊመለስ ይችላል፡፡

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

ገፄ የሠራተኛ ቅነሳ

፩/ ማንኛውንም ሠራተኛ:-

- ሀ) የሥራ መደቡ ሲሰረዝ፤
ለ) ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖር፤
(ሐ) የመዋቅር ወይም የአደረጃጀት ማሻሻያ ሲደረግ፤

፪/በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴ መሠረት
ለመደልደል ካልተቻለ ወይም ሠራተኛው
ዝቅ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ ለመሥራት
ፈቃደኛ ካልሆነ ከሥራ ይሰናበታል፡፡

፫/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ለ) መሠረት ቅነሳ የሚደረገው ሠራተኛው በፍርድ ቤቱ ውስጥ በተመሳሳይ የሥራ መደብ ላይ ካሉ ሌሎች ሠራተኞች ጋር ሲወዳደር በሥራ ውጤቱና ባለው ችሎታ ዝቅተኛ መሆኑ ሲረጋገጥ ነው፡፡

authorization by the higher official of the court or his representative, reinstate an employee to a similar vacant position if he reports to work within six months from the date of his absence by producing sufficient evidence ascertaining that his absence was caused by force majeure.

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

92 Retrenchment

1/ An employee shall be retrenched where:

- a) his position is cancelled;
- b) redundancy of man power is created;
- c) where there is restructuring; and reorganization.

2/ where it is not possible to redeploy him in accordance with Article 30 of this Regulation or where he refuses to accept a position of a lower grade.

3/ Retrenchment of an employee in accordance with Sub-article 1 (b) of this Article shall be made when it is proved that his performance and qualification are lower when compared with other employees holding the same position.

፲፫. በዲስፕሊን ምክንያት ከሥራ ማሰናበት

በዚህ ደንብ አንቀጽ ፸፫ ንዑስ አንቀጽ (፩) (ረ) መሠረት በዲስፕሊን ቅጣት የተወሰነበትና በአስተዳደራዊ ይግባኝ ውሳኔው ያልተሰረዘለት ሠራተኛ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

፲፬. በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩/ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፲፮ መሠረት አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ ከተወሰነው የመጠሪያ ዕድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ እንዲቋረጥ ይደረጋል፡፡

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

፲፭. በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩/ ማንኛውም ሠራተኛ ከሞተበት ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ ይቋረጣል፡፡

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

Termination of Service on Disciplinary Grounds

The service of an employee shall be terminated where a disciplinary penalty under Sub-Article (1) (f) of Article 73 of this Regulation is imposed on him and the penalty is not reversed by an appellate review.

93. Termination of Service Due to Retirement

1/ The service of an employee whose service is not extended beyond retirement age pursuant to Article 98 of this Regulation shall be terminated on the last day of the last month in which he attained the retirement age determined by law.

2/ An employee who retires in accordance with Sub-article (1) of this Article shall be notified of his retirement in writing three months prior to his retirement.

94 Termination on the Ground of Death

1/ The service of an employee shall be terminated on the day of his death.

2/ The full salary for the month in which an employee has passed away as well as the payment referred to in Article 41 (1) of this Regulation for unused annual leaves shall be paid to his spouse or in the absence of spouse to his legal heirs.

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

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

፲፮.የአገልግሎት ምስክር ወረቀት አሠጣጥ

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

፪/የሥልጠና ውል ግዴታ ወይም በፍርድ ቤቱ የሚፈለግበት ማንኛውም ዕዳ ያለበት ሠራተኛ በማንኛውም ምክንያት አገልግሎቱን ሲቋረጥ የውል ግዴታውን ስለመፈጸሙ ወይም ከዕዳ ነጻ መሆኑን

3/ Without prejudice to the provisions of the relevant pension law, where an employee dies, a lump sum payment equivalent to his three months' salary shall be paid to his spouse or members of his family who were dependent on him whom he had already communicated in writing to the court; however, in the absence of such communication of the spouse or family members, the payment shall be made upon the production of evidence given by a competent body or court.

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

96. Certificate of Service

1/A certificate of service to be issued to any employee shall indicate the type and length of his service and his salary.

2/ If an employee who is bound by an obligation of a training contract or is indebted towards the court terminates his service for any reason, he shall not be entitled to a certificate of service before obtaining a clearance certificate for

የሚገልጽ ማስረጃ ከማግኘቱ በፊት የሥራ ልምድ የምስክር ወረቀት አይሰጠውም፡፡

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

፲፯. አገልግሎት ሲቋረጥ የሚፈጸም ክፍያ

፩/ የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፲፪ መሠረት በቅንሳ ምክንያት ከሥራ ከተሰናበተና የሥራ ውሉ በተቋረጠበት ዕለት የጡረታ አበል የማይከፈለው ከሆነ፡-

ሀ) ለመጀመሪያ አንድ ዓመት የሦስት ወር ደመወዝ፤

ለ) በተጨማሪ ለአገለገለበት ለእያንዳንዱ ዓመት የወር ደመወዙ አንድ ሦስተኛ እየታከለ ይከፈለዋል፡፡ ሆኖም የሚሰጠው ክፍያ ከሠራተኛው የአሥራ ሁለት ወር ደመወዙ መብለጥ የለበትም፡፡

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

፲፰. አገልግሎትን ማራዘም

፩/ አንድ ሰራተኛ መጠሪያው ከደረሰ በኋላ በአንድ ጊዜ እስከ አምስት ዓመት በጠቅላላው እስከ አስር ዓመት አገልግሎቱን ማራዘም ይቻላል፡፡

discharging his obligations.

3/ The provisions of Sub-article (2) of this Article shall not be applicable to an employee who requests a letter of experience while on duty.

97. Severance Pay

1/ An employee who has been retrenched under Article 92 of this Regulation and is not entitled to pension allowance on the date of the termination of his service shall be paid:

a) his three months salary for the first year;

b) one-third of his monthly salary for each additional year of his service;

provided, however, that such payment shall not exceed his 12 months salary;

2/ An employee who has completed his probation and served for less than one year shall be entitled to severance pay in proportion to his service.

98. Extension of Service

1/ The service of an employee may be extended beyond his retirement age for a period up to five years at a time and for a period not exceeding ten years in total.

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

ሀ) የሠራተኛው ትምህርት፣ ልዩ ዕውቀትና ችሎታ ለፍርድ ቤቱ ሥራ ጠቃሚ ሆኖ ሲገኝ፤

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

ሐ) ሠራተኛው ለሥራው ብቁ መሆኑ በሕክምና ማስረጃ ሲረጋገጥ፤

መ) ሠራተኛው አገልግሎቱን ለመቀጠል ሲስማማ፤ እና

ሠ) የአገልግሎቱ መራዘም ጥያቄው የመጠሪያ ዕድሜው ከመድረሱ ከሦስት ወር በፊት ለጉባኤ ቀርቦ ሲፈቀድ ነው፡፡

ክፍል አሥራ ሶስት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

፲፱. የቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪና ሌላጥቅም መሰረዝ

፩/የሐሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ ማስረጃ በማቅረብ ወይም ሥልጣን በሌለው ሰው ወይም ይህን ደንብ ወይም ደንቡን ለማስፈጸም የወጣውን መመሪያ ወይም ሌላ ማንኛውንም ሕግ በመተላለፍ የተፈፀመ ቅጥር፣ የደረጃ ዕድገት፣ የደመወዝ ጭማሪ ወይም ሌላ ጥቅም በዲስፕሊንና በወንጀል የሚያስከትለው ተጠያቂነት እንደተጠበቀ

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

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

b) it is ascertained that it is impossible to replace him by another employee through promotion, transfer or recruitment;

c) he is proved fit for his service by a medical certificate;

d) he has agreed to the extension of his service; and

e) the extension is approved by the Council upon a request submitted to the same three months prior to the date of his retirement.

SECTION THIRTEEN

MISCELLANEOUS PROVISIONS

99.Cancellation of Employment,Promotion, Salary Increment and other Benefits

1/ An employment, promotion, salary increment or other benefits granted on the basis of false education certificate or work experience or by an unauthorized person or in contravention this Regulation and directives issued for the implementation of this Regulation or any other law shall be cancelled by the higher official of the court or by the Council at any time without prejudice to disciplinary and criminal liabilities

ሆኖ በሚመለከተው የፍርድ ቤቱ ኃላፊ ወይም በጉባኤው በማናቸውም ጊዜ ይሰረዛል፡፡

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

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

፬/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት የተጠቀሰው ጥፋት መፈጸሙን የፍርድ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ጉባኤው ከደረሰበት ጥፋቱን ለማረም የሚያስችል እርምጃ መውሰድ እና ኃላፊውን ወይም የኮሚቴ አባሉን በወንጀልና በፍትሕ ብሔር ሕግ ተጠያቂ ለማድረግ ሥልጣን ባለው የመንግሥት አካል የተፈጸመውን ድርጊት በማስረጃ አስደግፎ ማቅረብ አለበት፡፡

thereof.

2/ Without prejudice to his disciplinary and criminal liability, an employee whose appointment, promotion, salary increment or other benefits has been cancelled may not be requested to pay back the salary and other benefits he has received up to the date of cancellation.

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

4/ Where the higher official of the court or the Council discovers that the fault specified under Sub-article (3) of this Article has been committed, it shall take corrective measure and submit the case with supporting evidence to the relevant government body that has the power to initiate criminal or civil proceedings against the persons responsible for the violation.

፲. የደንቡን አፈጻጸም መቆጣጠር

፩/ጉባኤው ይህን ደንብና በደንቡ መሠረት የሚወጡትን መመሪያዎች በትክክል በሥራ ላይ መዋላቸውን የመቆጣጠር ሥልጣንና ኃላፊነት ይኖረዋል፡፡

፪/ጉባኤው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተሰጠውን ሥልጣንና ኃላፊነት ተግባራዊ ለማድረግ በማናቸውም ጊዜ፡-

ሀ) ማንኛውም አይነት ማጣራትና ምርመራ ተደርጎ ሪፖርት እንዲቀርብለት ለሚመለከተው የስራ ክፍል ትዕዛዝ መስጠት እና

ለ) ጉዳዩ የሚመለከተውን የሥራ ኃላፊ ወይም ሌሎች ሠራተኞችን በቃል ወይም በጽሁፍ እንዲያስረዱ መጠየቅ፤ ይችላል፡፡

፫/ ጉባኤው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት በቀረበለት ሪፖርት ወይም በሌላ በማናቸውም መንገድ ሕግ መጣሱን ወይም አድሎ መፈጸሙን ከደረሰበት፤

ሀ) ትክክል ያልሆነ አሠራር እንዲስተካከል የማዘዝ፤

ለ) ጉዳዩ ውሳኔ እስኪያገኝ ድረስ አፈጻጸሙን የማገድ፤

ሐ) ለድርጊቱ ተጠያቂ በሆነው የሥራ ኃላፊ ወይም ሠራተኛ ላይ ተገቢው አስተዳደራዊ እርምጃ እንዲወሰድበት

100. Monitoring the Implementation of the

Regulation

1/ The Council shall have the powers and responsibilities to monitor the proper implementation of this Regulation and directives issued thereof.

2/ The Council may, in exercising its the powers and responsibilities under Sub-article (1) of this Article, at any time:

a) order and instruct the relevant department to conduct any investigation and inquiry and report the same; and

b) require the concerned official or other employees to give oral or written explanations.

3/ Where the Council discovers, based on the report made in accordance with Sub-article (2) of this Article or through any other means, that the violation of the law or commission of discriminatory act, it shall have the power:

a) to order the correction of the irregularities;

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

c) to ensure that appropriate administrative measures be taken against an official or employee responsible for the act; and

የማድረግ፣ እና

መ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፲፱ (፬) መሠረት እንዲፈጸም የማድረግ ሥልጣን ይኖረዋል፡

፩፻፩.መመሪያ የማውጣት ሥልጣን

ጉባኤው ይህን ደንብ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን ያወጣል፡፡

፩፻፪.የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች

፩/ ጉባኤው ለክፍት የሥራ መደቦች አመልካቾች በፈተና ተወዳድረው የሚመረጡበትን የሠራተኞች ቅጥርን፣ የደረጃ እድገትን፣ ዝውውርና ድልድልን በተመለከተ መመሪያ እስከሚያወጣ ድረስ በዚህ ደንብ በተደነገጉትና በነባር መስፈርቶች ብቻ አፈጻጸማቸው ይቀጥላል፡፡

፪/ ሠራተኞች የሥራ ምደባና የደመወዝ ደረጃ ደንብ ቁጥር ፪ (የሕግ ክፍል ማስታወቂያ ቁጥር ፬፻፲፱/፲፱፻፷፬)፣ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የዲስፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት ደንብ ቁጥር ፳፯/፲፱፻፺፬ እና በሥራ ላይ ያሉ መመሪያዎች የዚህን ደንብ ድንጋጌዎች እስካልተቃረኑና በዚህ ደንብ አንቀጽ ፩፻፩ መሠረት በሚወጡ መመሪያዎች እስከሚተኩ ድረስ ተፈጻሚነታቸው ይቀጥላል፡፡

d) to act in accordance with Article 99 (4) of this Regulation.

101. Power to Issue Directives

The Council shall issue directives necessary for the implementation of this regulation.

102. Transitory Provisions

1/ Those selection criteria for the recruitment, promotion, transfer and redeployment of employees provided for by this Regulation and existing criteria shall continue to apply until the Council adopts detailed directive for the same.

2/ Public Service Position classification and Salary Scale Regulation No.2 (Legal Notice No.419/1972), the Federal Civil Servants Disciplinary and Grievance Procedure Regulation No. 77/2002 and directives enforce shall remain effective in so far as they are consistent with this Regulation and until replaced by directives to be issued in accordance with Article 101 of this Regulation.

፩፻፫.ተፈጻሚ የማይሆኑ ሕጎች

ይህን ደንብ የሚቃረን ማንኛውም ደንብ፣ ልማዳዊ አሰራር ወይም መመሪያ በዚህ ደንብ ውስጥ የተደነገጉትን ጉዳዮች በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

፩፻፬.ደንቡ የሚጸናበት ጊዜ

ይህ ደንብ በፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አዲስ አበባ ጥቅምት ፲፬ ቀን ፪ሺ፲፮ ዓ.ም

ታገሰ ጫፎ

የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት አፈ ጉባዔ

103. Inapplicable laws

No regulation, customary practice or directive shall have effect matters covered by this Regulation.

104. Effective date

This regulation shall be effective from the date of publication in the Federal Negarit Gazette.

Done at Addis Ababa on 25th of October 2023.

TAGESSE CHAFO

**SPEAKER OF THE HOUSE OF PEOPLES
REPRESENTATIVES**