



አዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር
አዲስ ነጋሪ ጋዜጣ
ADDIS NEGARI GAZETA
OF THE CITY GOVERNMENT OF ADDIS ABABA

አንደኛ አመት ቁጥር ፱
አዲስ አበባ ህዳር ፳፭ ቀን ፪ሺ፩ ዓ.ም

በአዲስ አበባ ከተማ
ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

FIRST YEAR NO.9
ADDIS ABABA DECEMBER 04, 2008

ማ ው ጫ
በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር መሠረታዊ የሥራ ሂደት
ለውጥ ጥናት ለማስፈጸም በአዲስ አበባ ከተማ
አስተዳዳር ካቢኔ የወጣ ደንብ.....ገፅ ፹፰

CONTENTS

A Regulation to Implement the Business Process
Reengineering of the Addis Ababa City Governme
Regulation.....Page

88

Regulation No.9/2008

**A Regulation to Implement the Business Process
Reengineering of the Addis Ababa City
Government**

ደንብ ቁጥር ፱/፪ሺ፩ ዓ.ም
በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር መሠረታዊ የሥራ ሂደት
ለውጥ ጥናት ለማስፈጸም የወጣ ደንብ

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የህብረተሰቡን ኢኮኖሚ
ያዋል ልማትና ማህበራዊ ዕድገት ለማፋጠን እንዲሁም
□መልካም አስተዳደርና የዲሞክራሲያዊ ስርዓት ግንባ
ታንሰማጠናክር ዘር□ ብ□ እንቅስቃሴዎችን በማድረግ
ላይ በመሆኑ፤

ከነዚህም ዘርፈ ብዙ □እንቅስቃሴዎች ውስጥ አንዱ
የሆነውን የህዝብ አገልጋይነቱን ተረድቶ ተጠያቂነትን
በሚያጎለብት ግልፅነትን በተላበሰ መንገድ ፈጣንና
ቀልጣፋ አገልግሎት ለከተማው ህብረተሰብና በየደረጃው
ለሚ□ኙ ልዩ ልዩ የመንግስት ተቋማት የሚሰጥ □ህ□ብ
አገልጋይ በመፍጠር የመልካም አስተዳዳር ግቦችን
ለማሳካትና ህብረተሰቡን ከድህነት የማውጣት ተልዕኮ
ውን ለመወጣት ከነሐሴ ወር ፪ሺዓ.ም □ምሮ በሁሉም
መንግሥታዊ ተቋማት ውስጥ በተለያዩ የሥራ ሂደቶች
ላይ ሲያካሂድ የቆየውን መሠረታዊ የሥራ ሂደት
ለውጥ ጥናት ያጠናቀቀ ስለሆነ፤

WHEREAS, the Addis Ababa City government has
been carrying out multifaceted activities to intensify
the economic development and social growth of the
society, as well as to strengthen good governance and
building of democratic system;

WHEREAS, it has completed the studies of the
business process reengineering which has been
undertaken since august 2008 in different work
process at all government institutions that enables to
understand being a civil servant, enhance accountab-
ility, transparency, thereby rendering fast and effective
service to the society and various government
institutions in their stratum with a view to making
successful the goal of the good government system and
to discharge the mission of the poverty alleviation to the
society;

ያንዱ ዋጋ...
Unit price...

አዲስ ነጋሪ ጋዜጣ ፖ.ሣ.ቁ ፪ ፳፻፵፯
Addis Negari Gazeta P.O.Box 2445

በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ፈጻሚ መስሪያ ቤቶች ውስጥ የተጠናዉን መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ በሥራ ላይ ለማዋል በቅድሚያ የሥራ ሂደቶች ባለቤቶችን፣ የሥራ ሂደቱ ፈጻሚ ሠራተኞችንና የሥራ ሂደቱን ፈጻሚ ቡድኖችን ከዚህ ቀደም በተለመደው አሰራር ከመደልደል ይልቅ ጥናቱ ባስቀመጠዉ መስፈርት በብቃታቸው፣ በትምህርት ዝግጅታቸው፣ በህዝብ አገልጋይነታቸው፣ በተነሳሽነታቸውና በታላቅ ሪነቸው ወይም በቁርጠኝነታቸውና በስነምግባራቸው የላቀ ሂሳብ ላይ ማሳተፍ ከሠራተኞች ውስጥ ከአድልዎ በጸዳ መልኩና በፍትሃዊነት አወዳድሮ ለመመደብ የሚያስችል ሰርዓት መዘርጋት በማስፈለጉ፤

የከተማው ካቢኔ በተሻሻለዉ የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳዳር ቻርተር አዋጅ ቁጥር ፫፻፷፩/፲፭ አንቀፅ ፳፫(ፈ) እና መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትን ለማስተግበር የወጣ አዋጅ ቁጥር ፲/፪ሺ፩ ዓ.ም. አንቀፅ ፬(፩) በተሰጠው ሥልጣን መሠረት ይህንን ደንብ አውጥቷል ፡፡

ክፍል አንድ

፩ ቅላላ

፩ አጭር ርዕስ

ይህ ደንብ “መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትን ለማስፈጸም የወጣ ደንብ ቁጥር ፱/፪ሺ፩ ዓ.ም. ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

፪ ትርጓሜ

የቃሉ አግባብ ሌላ ትርጉም የሚያስጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ ደንብ ውስጥ፡-

፩ "የመንግሥት መስሪያ ቤት" ማለት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመ፣ ሙሉ በሙሉ ወይም በከፊል አስተዳደሩ በሚመድብለት በጀት የሚተዳደርና መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት ያካሂደ አስፈጻሚ የአስተዳደር መስሪያ ቤት ማለት ነው፡፡

WHEREAS, it is found necessary to implement the study of business process reengineering that has been undertaken in the executive government institutions to assign work process owner, work process officers and case team officers , in an impartial and justifiable manner, according to the requirement stated on the study such as efficiency, educational preparation, serve as public servant, motivation, diligence or commitment and good discipline rather than assigning them with a previous practice;

NOW THEREFORE, in accordance the Revised with Charter of the Addis Ababa City Government Proclamation No. 361/2003 Article 23 /1/ /f/ and Implement the Business Process Reengineering Proclamation No. 10/2008 article 4 /1/ the Cabinet of the City Government of Addis Ababa has issued this Regulation.

PART ONE **GENERAL**

1. Short title

This Regulation may be cited as "Implement the Business Process Reengineering of the Addis Ababa City Government Regulation No. 9/2008"

2. Definition

Unless otherwise the context requires, in this Regulation:

1. "**Governmental office**" means an organ that is established in dependently by proclamation or regulation by the City Government managed by fully or partially allocated budget of the City Government carry out business process reengineering, that are found in the Addis Ababa City Government.

፪ "የኮንትራት ሰራተኛ" ማለት መሠረታዊ ፴ሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት ባካሄደና ባጠናቀቀ የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር አስፈጻሚ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ በገባው የኮንትራት ዉል መሰረት ተቀጥሮ የሚሠራ ሠራተኛ ማለት ነው።

፫ "መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት" ማለት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር አስፈጻሚ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ አንድን የሰራ ሂደት ከመሰረቱ ዳግም በማጤንና ስር ነቀል ለውጥ በማካሄድ ክመርታዊ የአፈጻጸም ብቃት ለማምጣት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የተከናወነ ጥናት ማለት ነው።

፬ "የድልድል ቡድን" ማለት መሠረታዊ ፴ሥራ ሂደት ለውጥ በተጠናቀቀበት መሥሪያ ቤት ውስጥ በዚህ ደንብ በተቀመጠው መስፈርት መሠረት ተመርጦ በደንቡ የተቀመጠውን የማወዳዳሪያ ስልት ተጠቅሞ የመሥሪያ ቤቱን ሠራተኞች በዉድድር ለመደልደል የተቋቋመ ቡድን ማለት ነው።

፭ "፴ል፴ል" ማለት በአንድ መሥሪያ ቤት ውስጥ ያሉትን ሠራተኞች በመሠረታዊ ፴ሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት መሠረት የትምህርት ዝግጅታቸውን፣ ክህሎታቸውንና የሥራ ተነሳሽነት ታቸውን መሠረት በማድረግ አወዳድሮ መደልደል ማለት ነው።

፮ "የሥራ ሂደት " ማለት አንድ ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ግብዓቶችን በመጠቀም በመጨረሻ የተገልጋዩን ፴እርካታ የሚያረጋግጡና ተጨማሪ እሴት የሚጸስቁ ምርት ወይም አገልግሎት ለማቅረብ ተ፴ሯዊ ትስስርንና ተመጋጋቢነትን ጠብቀው የሚከናወኑ የተግባራት ስብ ስብ ማለት ነው።

2. "Contract civil servant" means a civil servant who is employed to perform according to the concluded contract in the executive governmental offices of the Addis Ababa City that has undertaken and completed business process reengineering study.

3. " Business process reengineering study" means study that is undertaken in the Addis Ababa City Government executive institution on a work process from its base by undertaking radical change with a view to bringing dramatic implementation capacity.

4. "Redeployment team" means the redeployment team that is established to assign the workers in the offices which has completed business process reengineering study through the selected competition requirements set out in this Regulation.

5. "Redeployment" means redeploying workers in the governmental office through competing them in educational preparation, skill and work initiation based on the business process reengineering study.

6. "Work process" means collection of functions that utilizes one or more imputes to supply production or service by maintaining the natural tie and inter-feeding to ensure the satisfaction of customers and finally which enables to attain additional value.

- ፯ "የሥራ ሂደት ቡድን" ማለት አንድን የሥራ ሂደት ውጤታማ ለማድረግ ከመጀመሪያ እስከ መጨረሻ በቡድን የሚሰሩ የባለሙያዎች ስብስብ ማለት ነው።
- ፰ "የሥራ ሂደት ባለቤ" ማለት አንድን የሥራ ሂደት በባለቤትነት የሚመራ ሃላፊ ማለት ነው።
- ፱ "የሥራ ሂደት ፈጻሚ ሠራተኛ" ማለት አንድን ተግባር ወይም የሥራ ሂደት ከመነሻ እስከ መጨረሻ በራሱ የሚሠራ ባለሙያ ማለት ነው።
- ፲ "መሥሪያ ቤት ሃላፊ" ማለት በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ቢሮ ውጭ በሚመሥረጹ ቤትን በበላይነት እንዲመራ በከቢኤዉ ወይም በከተማዉ ምክር ቤት የተሾመሃላፊ ማለት ነው።
- ፲፩ "ክህሎት" ማለት አንድሠራተኛ በኋለቀና በተሻሻለ መንገድ የሥራ ሂደቱን ግብዓት (Input) ተቅም የተገልጋዩን ፍላጎት ለማርካት ያለው ብቃት ማለት ነው።
- ፲፪ "ቅሬታ" ማለት የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትን መሠረት አድርጎ በተካሄደው ሰራተኞችን አወዳድሮ የመደልደል ተግባር ውስጥ በመሥሪያ ቤቱ ሐላፊ የተሰጠውን ውሳኔ በመቃወም ለቅሬታ አጣሪ ቡድን የሚቀርብ አቤቱታ ማለት ነው።
- ፲፫ "ቅሬታ ሰሚ ቡድን አካላት" ማለት ሠራተኞች በድልድል ኮሚቴው አሠራር ላይ ያላቸውን ቅሬታ ለመሥሪያ ቤቱ ሃላፊ አቅርበው መግባባት ላይ ያልተደረሰባቸውን ጉዳዮችን እንደገና እንዲታይላቸው ወይም ለቅሬታቸውን የሚያቀርቡበት አካል ማለት ነው።
- ፲፬ "አደረጃጀት" ማለት አንድ የመንግሥት መሥሪያ ቤት የተቋቋመለትን ዓላማ ባግባቡ ለማከናወን የሚያስችለው መዋቅር፣ የሚያከናውናቸውን ተግባራት፣ ተጠያቂነታቸውን፣ የሰው ሀይላቸውን፣ የእርስ በእርስ ግንኙነታቸውን አስፈላጊነት እንዲሁም የውስጥና የውጭ ግንኙነት የሚያመለክትና አንድ መሥሪያ ቤት ሊከተለው የሚገባውን አቅጣጫ በፅል በሚጸስቀም አወቃቀር ማለት ነው።

7. "Case team" means the group of experts that perform together to make the work process effective from the beginning up to the end.
8. "Work process owner" means the manager who supervises the work as an owner.
9. "Work process officer" means an expert that performs any work in a work process from the beginning up to the end.
10. "Head of the governmental office" means head who appointed by the Cabinet or city council to supervises the bureau or the executive governmental office of the Addis Ababa City Government.
11. "Skill" means the efficiency of the experts to satisfy customer by utilizing imputes of the work process properly and on the best way.
12. "Grievance" means complaint that is lodged by the workers to the grievance hearing team on the decision of redeployment activities by the head of the governmental offices which are performed according to the business process reengineering.
13. "Grievance hearing team" means the organ that reconsiders the matter or appeal of worker having complaints on the deployment committee not reached on consensus with the head of office.
14. "Organization" means which puts clear structure of the governmental office to carry out their functions appropriately in a sense of accountabilities, human resource, and significance of interrelation, that indicates internal and external relations and that puts direction which one office must follow to carry out its functions appropriately according to the objective for which the office is established.

፲፭ «ስትሪንግ ኮሚቴ» ማለት ። መሠረታዊ ስራ ሂደት ጥናት ተግባራዊነት ። እንዲከታተል በአስተ ። ፳፭ የተቋቋመው ኮሚቴ ማለት ነው።

፫ የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ ደንብ ተፈጻሚነት የሚኖረው በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ፈጻሚ መስሪያ ቤቶች ውስጥ ። መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትን ተግባራዊ በሚያደርጉና በሙሉም ሆነ በከፊል አስተዳደሩ በሚመድብላቸው በጀት በሚተዳደሩ በእርከኑ በሚፈጽሙ መስሪያ ቤቶች ላይ ብቻ ነው።

፬ ስለ ፳፭

በዚህ ደንብ ውስጥ በወንድ ፆታ የተገለጹት ቃላቶች በሙሉ የሴት ፆታንም ያመለክታሉ።

ክፍል ሁለት መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናትን ተፅዕኖ በሰማ ፳፭

፭ መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት ተግባራዊ ስለሚሆንበት ሁኔታ

በአስተዳደሩ ካቢኔ እየፀደቀ ተግባራዊ የሚሆን የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር አስፈጻሚ የመንግሥት መስሪያ ቤቶች ውስጥ በተካሄደው ። መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት መሠረት የሚከናወን የአደረጃጀትና የሰው ። ኃይል አመዳደብ ስርዓት ይኖራል።

፮ ፳፭

ይህ ደንብ የሚከተሉትን ዓላማዎች መሠረት ያደረገ ነው፡-

- ሀ. በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት የተገኘውን ዉጤት በየደረጃውና በየመስሪያ ቤቶች ተፅዕኖ በማድረግ የመስሪያ ቤቶችን የመፈጸም ብቃት ለማሳደግ፤

- 15. "Steering committee" means the committee established by the City Government to follow the implementation of the business processing reengineering.

3. Scope of Application

This Regulation shall be applicable only on the executive of governmental offices that are found in all stratum of the Addis Ababa City Government that implement the study of business process reengineering and managed by fully or partially allocated budget of the city government.

4. Gender Reference

The provisions of this Regulation set out in the masculine gender shall also apply to the feminine gender.

PART TWO IMPLEMENTING THE BUSINESS PROCESS REENGINEERING

5. The situation to implement the business process reengineering

There shall be organization and human resource assigning system in the executive governmental offices in accordance with the study of business processing reengineering that approved by the cabinet of the Addis Ababa City Government.

6. Objective

This regulation shall have the following objectives:

- a. To promote efficiency of the governmental office in each level by implementing in accordance with the study of the business process reengineering;

ለ. የለውጥ አደናቃፊ ሁኔታዎችን በቅጣሚያ በመለየትና በመቅረፍ መፍትሄ ማግኘት መሠረታዊ ጉዳዮች ላይ ትኩረት ለመስጠት፤

ሐ. በለውጡ ተግባራዊነት ሚና ያላቸው አካላትና ሃይሎች ሚናቸውን በውል ተገንዝበው ንቁ ተሳትፎ የሚያደርጉበትን ሁኔታ ለመፍጠር፤

መ. ጥናቱ በሚመለከተው አካል ፀድቆ ተግባራዊ ሲሆን የሠራተኞች ድልድል ግልፅነትና ተጠያቂነት የተላበሰና ከአድልዎ የጸዳና ፍትሃዊ እንዲሆን ለማስቻል ነው፡፡

፯ የሠራተኞች ድልድል የሚፈጸምበት ሁኔታ

□

፩ የድልድል ቡድኑ በመሥሪያ ቤቱ በላቀ ኃላፊ አማካኝነት በዚህ ደንብ መሠረት ይቋቋማል፡፡

፪ በመስሪያ ቤቱ በስዓ ማረጋገጫ ሰራተኞች በመሥሪያ ቤቱ ማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ከተለጠፉ የሥራ መደቦች ላይ የተፈላጊ ችሎታዎችን የሚያሟሉባቸው ሶስት (፫) በተለጠፉ በሥራ መደቦች መርጠው ለመወዳደር ቡድኑ ባዘጋጀላቸው ቅጽ ላይ ሞልተው ማስታወቂያ በወቅቱ በሁለት ቀናት ውስጥ ማቅረብ አለባቸው፡፡

፫ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት የሚወዳደርበትን ላይ መርጦ ወጪው ቅጽ ላይ ሞልተው በቀረ ሰራተኛ በቂ ማስረጃ ሲያቀርብ መወዳደር ይችላል፡፡

፬ የድልድል ቡድኑ በጥናቱ በተለይ የተፈላጊ ችሎታዎች መመዘኛ መሰረት በዚህ ደንብ ክፍል ሦስት ስር በተዘረዘሩት የድልድል መስፈርቶች መሠረት ሠራተኞችን አወዳድሮ መመረቅ ይችላል፡፡

b. To pay attention on the solution on the core issue by identifying and solving obstacles that hinders the implementation of the business process reengineering;

c. To create conditions to understand their role and to make alert participation to the organs that has role and power to the implementation of business process reengineering;

d. To enable the workers redeployment on the way of accountability, transparency, in discriminatory and justifiable when the studies approved by the concerned organ.

7. Conditions for the implementation of the workers redeployment

1. Redeployment team shall be established through head of the institution according to this regulation.

2. The workers who are found in the governmental offices may fill by selecting the three options with the required skills on the form provided by the team for competition among the posted vacancies on the notice board of the office and submit with in two days since the vacancy is announced.

3. The workers who does not select or fill the computation form due to force majeure shall be competing upon the submission of adequate evidence.

4. The redeployment team shall assign workers in accordance with the identified criteria required skills and requirements set out in part three of this Regulation.

፩. ፍትሃዊ፡ ግልፅና ከአድልዎ የፀዳ ዉድድርና ድል ድል ከተካሄደ በኋላ በዚህ ደንብ ክፍል አምስት ተራ ቁጥር ፲፯ ላይ በተመለከተው መስፈርት መሰረት ዝቅተኛ ነጥብ ፶ ከመቶ በታች ጸመ ጡ ሠራተኞች ተለይተው፤ በመስሪያ ቤቱ የበ ላፍ ኃላፊ አማካኝነት እንዲፀድቅ ከተደረገ በኋላ ለአስተዳዳሩ የአቅም ግንባታ ቢሮ ሪፖርት ይደረ ፋል።

፪. በድልድሉ መሠረት በሥራ ሂደቶች የስራ መደብ ላፍ በፅል ወጪም በቡድን የተመደቡ ሠራተኞች በቅጥም በጥብቅ እንዲሆኑ በቅጥላሉ ወጪም የሚደረግላቸው የደመወዝ ለውጥ አይኖርም። በተፊ ማሪም በሥራ ሂደቱ በተለየ ሠራተ ኞች ምድባቸውን በእንዲያውቁ ሲደረግ ከሥራ መደባቸው መጠሪያና አሁን ከሚከፈላቸው ቅጥም በስተቀር የሥራ ደረጃቸውና የመደብ መታወቂያ ቁጥራቸው ለጊዜው አይገለጽም።

፫. አንድ ሠራተኛ በፍልፍል መታቀፍ የሚችለው በዚህ ደንብ ውስጥ በተመለከቱት መስፈርቶች መሠረት ያገኘው፤ አማካይ ነጥብ ፶ በመቶ በላይ ከዚያ በላይ ሲሆን ብቻ ነው።

፬. በውድድር ወቅት ከ፶ በመቶ በታች ያገኙ ሠራተ ኞች ከማንኛውም ምደባ ውጪ ይሆናሉ። በህ ማለት ግን ሠራተኞች ከስራ ይሰናበታሉ ማለት አይደለም።

፭. ፶ ከመቶ በላፍ ጸግኑ ሠራተኞች በጥናቱ መሠ ረት በመስሪያ ቤቱ ውስጥ ባሉትና ለመወዳደር ባመለከቱባቸው ሶስቱም የስራ መደቦች ላይ በወ ድድር ከተሸነፉ በአቅም ግንባታ ቢሮ አስተባ ባሪነት ወደ ሌላ መስሪያ ቤት ተጋብዘው እንዲ ወጡ በሚችሉበት መንገድ ይደረጋል።

፮. ከላይ በአንቀፅ ፮/፱/መሰረት የሥራ ቦታ ካልተ ሸላቸው ወይም ማለፍ ካልቻለ የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ካቢኔ በሚያዘጋጀው ዕቅድ መሠረት ይስተናገዳሉ። በእስከዚያ ድረስ ግን በነበሩበት መ/ቤት ከድልድሉ በፊት ይከፈላቸው የነበረውን ደሞዛቸውን እንዲገኙ በቅጥላሉ ይደረጋል።

5. After the competition and redeployment of workers have been undertaken fair, transparent and in discriminatory ways based on requirement set out on part five of Article 17 of this Regulation, identifying the workers who bring low grade or below 50% and after approved through head of the institution, shall report to the Bureau of Capacity Building of the City Government.
6. The workers who are assigned individually or in group on the work processes shall continue acquiring salary or with out the change on their salary. In addition where the workers who are assigned on the work process are notified the work position, except the name of the work position and salary, the level of work positions and number of identity card shall not be expressed.
7. The worker shall bee included in redeployment when he acquires only 50% or above in accordance with this Regulation.
8. The worker who has scored below 50% during computation shall bee out of any redeployment. This means the workers shall not be dismissed from their job.
9. Where the workers who acquire above 50 % on competition and lose on the three applied positions, in coordination by the bureau of capacity building shall be made to compete in the other office according to the studies.
10. The workers who do not assigned work position or not passed the competition in accordance with Article 7 /9/ they may bee hosted based on the plan that is provided by the cabinet of the Addis Ababa City government. Until that they remain acquiring salary paid before redeployment.

፲፩ ከ፱ በመቶ በታች ያገኙና የምደባ ቦታ ጸላጊነት ሠራተኞች ወደፊት ከሚመለከተው አካል ተለዋጭ መመሪያ፤እስከሚተላለፍ ድረስ በነበሩበት መ/ቤት ከድልድሉ በፊት ይከፈላቸው የነበረውን ደሞግጋኝነት ሊቀጥሉ፡፡

፳. የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች አደረጃጀትን አስመልክቶ መደረግ ስሚገባቸው

፩ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ጥናት ላይ በመመስረት ሁሉም የአስተዳደሩ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች የበላይ፣ሃላፊዎችና የጥናት ቡድኖች ከዚህ ቀደም በተለያዩ ጊዜ አደረጃጀታቸውን ለካቢኔው አቅርበው ማስተቻቻቸው እንደተጠበቀ ሆኖ ተተኝቶ የተስተካከለውን አደረጃጀታቸውን ለአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን አቅርበው ማፀደቅ ይኖርባቸዋል፡፡ ነገር ግን ከሲቪል ሰርቪስ ህግ ውጪ በቦርድ ወይም በሌላ ህግ የሚተዳደሩ የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ጥናት ያካሄዱ መሥሪያ ቤቶች አደረጃጀታቸውንተጠሪ ለሆኑበት መሥሪያ ቤት ሃላፊ አቅርበው ማፀደቅ ይኖርባቸዋል፡፡

፪ የአደረጃጀት ጥያቄ የሚቀርበው መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ በተካሄደባቸው የሥራ ሂደቶች ላይ ብቻ ይሆናል፡፡

፫ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ጥናት ለውጥ ያልታወቀ የሥራ መደቦች ከዚህ ቀደም ባለው አሠራር መሠረት ለሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን እንቅስቃሴ በሚሰጠውውሳኔ መሠረት የሚቀጥሉ ይሆናል፡፡

፬ በሀገር አቀፍ ደረጃ የተፈላጊ ችሎታዎች መመገብ እስከሚወጣ ድረስ የድልድል ቡድኑ በሚያቀርበው ሰነድ ሃሳብ መሰረት የመሥሪያ ቤት ሃላፊዎች የመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት ባስቀመጠውና በዚህ ደንብ መሰረት ሠራተኞቻቸውን አወዳድረው መመደብ ይችላሉ፡፡

11. The workers who acquire below 50% and not get position they remain acquiring salary of the office that they used to get before redeployment until new directive is issued by the concerned organs.

8. The Organization of the Governmental Office

1. subject to all heads of governmental institutions of the City Government, heads of study team who submitted their organizational structure at various times for evaluation to cabinet According to the business process reengineering, shall submit their the evaluated and corrected organizational structure to the Civil Service Commission of the Government for approval. how ever the governmental office that are managed by board or other law not managed by civil service law that made studies of business process reengineering, they shall submit their organizational structure to the head of governmental office which they are responsible for approval.
2. The question of the organizational system shall be raised only on the work process that has made the study of business processing reengineering.
3. The positions that are not included in the study of business process reengineering shall continue as previous work system till the decision is rendered by Civil Service Commission.
4. Based on the decision presented by the redeployment team, the head of the office may redeploy worker upon competition in accordance to the study of business process reengineering according to this Regulation until the national required potential evaluation is issued.

፱. የሠራተኞች የድልድል ቡድን ስለማቋቋም

፩ ማንኛውም መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት አካሄዶ ወደ ተግባር የሚገባ የአስተዳደሩ መሥሪያ ቤት የሠራተኞችን ድልድል የሚመራ ከአምስት እስከ ዘጠኝ አባላት ያሉት ቡድን ያቋቁማል፡፡

፪ የድልድል ቡድን አባላት የሚከተሉት ይሆናሉ፡-

- ሀ. ጥናቱ የተካሄደበት መሥሪያ ቤት ምክትል ሃላፊ.....በሰብሳቢነት
- ለ. መሥሪያ ቤቱ ባስጠናቸው የሥራ ሂደቶች ባለቤቶች ወይም በባለቤትነት እንዲሁ ጸሎ ሠራተኞች ወይም ሃላፊዎች.....በአባልነት
- ሐ. በመሥሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚመረጡና የለውጥ ፍላጎት ያላቸው አንድ ወንድና አንድ ሴት ከሠራተኞች.....በአባልነት
- መ. በሀ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፱ (ሀ) ተቀላቅሎ እንደተጠበቀ ሆኖ ከአንድ በላይ ምክትል ሃላፊ ባላቸው መሥሪያ ቤቶች ውስጥ በሃላፊው ውጤት አንዱ ምክትል ሃላፊ ስብሰባ በእንዲሁ ተደርጎ ሌሎች ምክትል ሃላፊዎች ደግሞ የቡድኑ አባል ሊሆኑ ይችላሉ፤
- ሠ. አንድም ምክትል ሃላፊ በሌለባቸው መሥሪያ ቤቶች ውስጥ ግን በሃላፊው አማካኝነት ሌላ ሠብሰቢ መመዝገብ፤
- ረ. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (ለ) ተመለከተው ቢኖርም ከአንድ በላይ የሥራ ሂደት መሪ የሌላቸው መሥሪያ ቤቶች አንድ ወይም ሁለት ተጨማሪ አባላት በመሥሪያ ቤቱ ሃላፊ አማካኝነት ይመደባል፤
- ሰ. የድልድል ቡድኑ ከአባላቱ መካከል ሐ መርሐል፤
- ሸ. በክፍለ ከተማ ደረጃና በቀበሌ የድልድል ቡድን እንደአስፈላጊነቱ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፱(፩) መሰረት ይቋቋማል፡፡

9. Establishment of the Redeployment Team

- 1. Any governmental office that has undertaken the study of business process reengineering and that would enforce it, shall establish redeployment team numbered 5 up to 9 members those who which directs redeployment of workers.
- 2. The member of the redeployment team shall be the following:
 - a. The deputy of the office that has under taken the studies.....Chair person
 - b. Work process owners that the study carried out by the office or the workers or heads of the office who direct the work as owner.....Member
 - c. One male and one female who motivated for change that shall be selected by the workers of the institution.....Member
 - d. Without prejudice to Article 9 /a/ of this Article the offices that have above one deputy, one deputy shall be made chairperson and the other deputies may be made member of the team based on the decision of the head of the office;
 - e. If there is no deputy head in the governmental office, the chair person shall be assigned through the head of the office;
 - f. with out prejudice to /b/ this Article, the governmental offices that have no more than one process owner, the head of the office shall assign one or additional two members;
 - g. The redeployment team shall elect the secretary among the members;
 - h. The redeployment team shall be established as may be necessary in the sub city and kebele according to /1/ of article 9.

፲ የድልድል ድን ተግባርና ኃላፊነት

፩ የድልድል ቡድን የሥራ መርሀ ግብር አዘጋጅቶ ለመሥሪያ ቤቱ ኃላፊ በማቅረብ እንዲፀድቅ ያደርጋል፡፡

፪ የሠራተኞችን መረጃ ከለውጥሃይል አስተዳደር ወይም ከፑል አገልግሎት ስራዎች አገልግሎት ያደርጋል፤ በትክክል አንዲያዝ ያደርጋል፤ መረጃውን ለምደባ በሚያመች መልክ ያደራጃል፤ አስፈላጊ ነው ተብሎ ካመነም ከመሥሪያ ቤት ጋር ውይይት ያደርጋል፡፡

፫ የድልድል ቡድኑ ከሁሉም ተግባራት በፊት በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ ያሉትን ሠራተኞች መረጃ ጥራት ባለው አግባብ መዝግቦ ይይዛል፡፡

፬ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት መሠረት በቡድን ወይም በተናጠል ይከናወናሉ ለተባሉ የሥራ መደብና ተፈላጊ ችሎታዎችን እንዲሁም ሌሎች የውድድር መስፈርቶችን ለይቶ በድልድል ቡድኑ አማካኝነት በመሥሪያ ቤቱ ማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ማቅረብ ይገባል፡፡

፭ አስፈላጊ ሆኖ ካገኘው ስራዎችን ሠራተኛ ሰራተኛ ማግኘት መረጋገጥ ይገባል፡፡

፮ ድልድሉ ሲጠናቀቅ ከመሥሪያ ቤቱ ጋር ይመክራል፤ የሚስተካከል ነገር ካለ በማስተካከል በመሥሪያ ቤቱ ጋር እንዲያጸድቀው ያደርጋል፡፡

፯ የድልድል ቡድኑ አባላት በድልድሉ ወቅት ከህዝብ ወጪ ለሚፈፀሙት ህገወጥ ተግባራት እንደ ቡድንም ሆነ በተናጠል አግባብ ባለው ህግ ተጠያቂ ናቸው፡፡

፰ የድልድል ቡድን አባላት የራሳቸው ጉዳይ ወጪም ሆኖ ዘመዳቸው ወይም የልጆቻቸው ወጪም ሆኖ በሀገራቸው ጉዳይ ለውድድር ለድልድል ቡድን ሲቀርብ ለዚያ ወቅት ብቻ ከቡድኑ ይወጣሉ፤ እያወቁ ቡድኑ ውስጥ ከቆዩ ግን በሀገራቸው ሆነ ምደባዉ ወድቅ ተደርጎ ስህተቱን በፈፀመው አባላት ላይ አስተዳደራዊ እርምጃ መወሰድ ይገባል፡፡

10. Function and Responsibility of the Redeployment Team

1. Provide and submit work program of the redeployment team to the head of the office for approval.
2. Cause the document of the workers to be brought from the human resource management or pull; cause to be kept properly, organize the information as suitable for redeployment, when it is believed necessary, it may discuss with the head of governmental office.
3. The redeployment team shall keep all profiles of the workers before all activities.
4. By identifying required potentials as well as requirements of position that are performed in group or individually based on the study of the business process reengineering shall be posted on the notice board through the redeployment team.
5. If it is necessary, it may examine the profiles of the individuals.
6. It shall discuss with the head of the office upon the completion of the redeployment; if there is correction, by correcting it cause to be approved by the head of the office.
7. The member of the redeployment team shall be liable jointly and severally while implementing redeployment functions for unlawful act inconsistent to this Regulation by the relevant law.
8. The members of the redeployment team shall be out of the team only during their individual affair, their relatives in consanguinity or his children or wife or husband are submitted for the competition and redeployment; however, if they stay in the team knowingly, the result of the computation and redeployment shall be made invalid; administrative actions shall be taken against the member who made wrong act.

፱ የድልድል ቡድን አባላት ሥራቸውን ሲጀምሩ የመሥሪያ ቤቱ ኃላፊ በተገኘበት በጠቅላላው ሠራተኛ ፊት ከዚህ የሚከተለውን ቃለ-መሀላ ያደርጋሉ፡-

«እኔ ----- በድልድል ቡድን አባልነቴ ምክንያት አንዱን ሰራተኛ ለመበደልና ሌላው ሰራተኛ ለመጥቀም ብዬ አድልዎ ላለማድረግ በ□□ሪ ስም እምላለሁ»፡፡

፲፩ □□ል□ል ቡድኑ ስብሰቤ ተግባርና ኃላፊነት

፩ □ሠራተኛው □ል□ል □እስከሚጠቃለል ድረስ ቡድኑን ይመራል፤ በወጣው የጊዜ ሠሌዳና መርሀ-ግብር መሠረት ተግባሩ □እንዲፈጸም ቡድኑን ያስተባብራል፡፡

፪ □ሠራተኛው የድልድል ቡድን በመወከል በድልድል ነክ ውይይቶችና ስብሰባዎች ላይ ይካ □ላል፤ ለሚነሱ ጥያቄዎች አስፈላጊውን ማብራ ሪዝ □ሰባል፡፡

፫ የድልድሉን ሂደት በተመለከተ በየክለቱ ለመ ሥሪያ ቤት □ሃላፊው ሪፖርት ያቀርባል፡፡

፬ በድልድል ቡድን አባላት መካከል ያለመግባባት ከተፈጠረ ያላግባባውን ጉዳይ በራሱ ጥረት ይፈ ታል፤ ጥረቱ ካልተሳካ ከመሥሪያ ቤቱ ሃላፊ ጋር በመሆን ችግሩን ለመፍታት ጥረት ያደርጋል፡፡

፲፪ የድልድል ቡድን ፀሐፊ ተግባርና ኃላፊነት

፩. በየቀኑ የሚካሄዱትን የድልድል ቡድን ስብሰባ ዎች ቃለ-ጉባዔ ይይዛል አባላት እንዲፈርሙበት በማድረግ ፋይል አድርጎ ይይዛል፡፡

፪. ለተለያዩ ጉዳዮች አስፈላጊውን ፋይል ከፍቶ ያጋራል፤ ሲ□ለፅም ያቀርባል፡፡

፫. ድልድሉ በመሥሪያ ቤት □ሃላ□ □እንደፀደቀ ውጤቱን በመሥሪያ ቤቱ □ማስታወቂያ ሰሌ□ ላ□ □ለግ□ል፡፡

9.The member of redeployment team shall undertake the following oath before the head of the office before beginning their functions:

“I _____ I undertake oath in God not to abuse any worker and to benefit any worker in discrimination due to being a member of the deployment team”.

11. Function and Responsibility of the Chair person of the Redeployment Team

1. Direct the team until the assignment of the workers are completed, coordinate the team to implement the activity in accordance to the issued time table and program.
2. Deal on behalf of the redeployment team to discuss and participate on meeting and give necessary explanation concerning the redeployment issues.
3. Submit daily reports to the head of the office about the process of redeployment.
4. If dispute is created among the members of the redeployment team, he shall solve dispute exerting his effort; if he is not successful in solving the dispute, he shall continue the effort to solve with the head of the office.

12. Function and Responsibility of the Secretary of the Redeployment Team

1. Keep the minute of daily meetings of the deployment team; keep the files with the signature of the members.
2. Organize by opening the necessary files for the different issues; submit when it is found necessary.
3. Where the redeployment is approved by the head of the office, he shall post the result of the redeployment on the notice board.

ክፍል ሦስት
በሠራተኛው የድልድል ሂደት የተለያዩ
አካላት ሥልጣንና ተግባር

፲፫. ቢሮ ሀላፊ፣ የማዘጋጃ ቤት ሥራ አስኪያጅና የክፍል ከተማ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ሥልጣንና ተፅዕኖ

፩ የሠራተኞች ድልድል ሲካሄድ የመሠረታዊ ሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት የተካሄደባቸው የመስሪያ ቤት ሀላፊዎች አብረው ድልድሉን መስራት ስለሚጠበቅባቸው ከድልድሉ በፊት የተጠሪ መሥሪያ ቤት ሀላፊዎችን በመለየት ለከንቲናው አቅርቦ ያሾማል።

፪ በመስሪያ ቤቱ ውስጥ ጠንካራ የሚባሉ ባለሙያዎችን ግምት ውስጥ በማስገባት በዚህ ደንብ ውስጥ በተቀመጡት መስፈርቶች ላይ በመመርኮዝና ከድልድል ኮሚቴ ጋር በመሆን የቢሮውን የሥራ ሂደት ባለቤቶችን ይለያል፤ ለካቢኔው አቅርቦ ያፀድቃል።

፫ የሠራተኞች የሥራ ልምድ፣ የትምህርት ደረጃና የሥልጠና መረጃዎች ተደራጅተው መያዛቸውን እንዲሁም በአግባቡ ተለይተው ለደልዳይ ኮሚቴ መተላለፋቸውን ይከታተላል።

፬ ድልድሉ በተቀመጠለት የጊዜ ሠሌዳ መሠረት እንዲጠናቀቅ አስፈላጊ ክትትል ያደርጋል፤ ይገመፅማል፤ ድልድሉን በበላይነት ይመራል፤ ያፀድቃል።

፭ ቢሮ ሀላፊ፣ የማዘጋጃ ቤት ሥራ አስኪያጅና የክፍል ከተማ ዋና ሥራ አስፈጻሚ በድልድሉ ወቅት ከዚህ ደንብና መመሪያ ወጪ ለሚፈፅሙት አድሎአዊ የሆነ ተግባራት አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ናቸው።

PART THREE
FUNCTION AND POWER OF THE
VARIOUS ORGANS OF THE
WORKERS REDEPLOYMENT

13. Power and function of the head of the bureau, the manager of the municipality and the executive of the sub city

1. The head of the office that has undertaken the study of business process reengineering and assign the workers, submit to mayor for approval in order to carry out together with the redeployment team.

2. Identify the process owner in the governmental office taking the strength of experts in to consideration based on the requirements stated in this Regulation and together with the redeployment team; submit to the cabinet for approval.

3. Follow up that the work experience of the workers, level of education and information of training are kept in organized manner and delivered them to the redeployment team properly.

4. Make a necessary follow up to complete the redeployment on the set time table, evaluate, supervise and make to be approved the redeployment.

5. The head of the bureau, the manager of the municipality and the chief executive of the sub city shall be liable by the relevant law for the discriminatory act if the redeployment is inconsistent to this Regulation and directive.

፲፬. □መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት በተካሄደበት መስሪያ ቤት ውስጥ የሚገኙ የጽህፈት ቤት፣ የኤጀንሲ ወይም የባለሥልጣን ሃላፊ እንዲሁም የኮሚሽነርና የሥራ አስኪያጅ፣ ተግባርና ሃላፊነት

፩ በድልድል ኮሚቴ የሚፈለጉ መረጃዎችን በመስጠት፣ ድልድሉን በመከታተል እንዲሁም □ □ ድልድሉን ውጤት በማጽደቅ ለሚመለከተው ቢሮ □ኃላ□ ጸቀርባል፤

፪ የሠራተኞች ፋይል፣ የሥራ ልምድ፣ የትምህርት ደረጃቸውና የተሰጣቸው የሥልጠና ዓይነትን በማያሻማ መልኩ ተለይተው እንዲዘጋጁ ጸቀርቶል፤ □ተዘጋጀው ፋይልም ትክክለኛ ስለመሆኑ ሠራተኞች እንዲያዩት ያደርጋል፤

፫ ድልድል ሲካሄድ ለድልድል ቡድኑ የመስሪያ ቦታ ያዘጋጃል፤ ለድልድል የሚሆን ቁጣቁስ እንዲቀርብላቸው ያደርጋል፤ ችግሮች ሲያጋጥሙ ፈጥኖ ችግሩ □ሚ□ታበትን አቅጣጫ □ቀ□ሳል፤

፬ □መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት በተካሄደበት መስሪያ ቤት ውስጥ የሚገኙ □ጽህፈት ቤት፣ የኤጀንሲ ወይም የባለ ሥልጣን ሃላ□□እንዲሁም የኮሚሽነርና የሥራ አስኪያጆች፣ በድልድሉ ወቅት ከዚህ ደንብና መመሪያ ወጪ ለሚፈፀሙት አድሎአዊ የሆኑ ተግባራት አግባብነት ባለዉ ህግ ተጠያቂ ናቸው፡፡

፲፭. □መሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት በተካሄደባቸው መስሪያ ቤቶች ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች ግዴታና ሃላፊነት

፩ ማንኛ□ም ሠራተኛ ለ□ል□ል ቡድኑ የሚጸቀርበው መረጽ እውነት መሆኑን ስለሚገባው የሀሰት ማስረጃ በማቅረብ ቡድኑን ማደናቀፍ በህግ የሚያስጠይቅ መሆኑን አውቆ ጥንቃቄ ማድረግ አለበት፡፡

14. Power and function of the office, agency, authority head, commissioner and manager of those made study of business process reengineering

1. by rendering necessary information to the redeployment team, following the redeployment and in approving the result of the assignment, Submit to the concerned head of the bureau;
2. Make the file of the workers, work experience, level of education and the rendered type of training to be provided unequivocally; make to be seen by the worker himself that the provided file is appropriate;
3. Provide a place to redeployment team in order to carry out the redeployment activity; provide material that is necessary for the redeployment; put direction to solve the dispute;
4. The office, agency, head of the authority, commissioner and manager of those studied business processing reengineering shall be liable by the relevant law for the discriminatory act if redeployment is inconsistent to this Regulation and directives.

15. Obligation and responsibility of the workers in governmental offices that business process reengineering study undertaken

1. Any worker have an obligation to submit appropriate information for the redeployment team; however who submit wrong information that would to be obstacle for the redeployment team shall be liable by the law.

፪ የመሥሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሀሰት ማስረጃ በማቅረብ ያለ ችሎታው ለመመደብ የሚፈልግን ሠራተኛ መከታተልና አሳስቶም እንዳይመደብ እርስ በርስ መቆጣጠር አለባቸው፤ በሀሰት ማስረጃ የተመደበ ሠራተኛ ሲያጋጥም ወዲያውኑ ለመሥሪያ ቤቱ ☐ሃላ ☐ ዓቆማ በማቅረብ ☐እርምት እርምጽ ☐እንዲወሰድ ማድረግ ይኖርባቸዋል፡፡

፫ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ ደንብ ውስጥ የተዘረዘሩትን ጉዳዮች በማወቅ የድልድል ኮሚቴውን የመርዳት ግዴታ አለበት፡፡ በድልድሉ ወቅት ከዚህ ደንብና መመሪያ ወጪ ለሚፈፀመው ህገወጥ ተግባራት አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ነው፡፡

ክፍል አራት **የሠራተኞች ድልድል ስለሚካሄድባቸው መስፈርቶች**

፲፮. ስለመስፈርቶች

፩. የሠራተኞች ድልድል ከዚህ በታች በተመለከቱት መስፈርቶች መሠረት ይሆናል፡-

ሀ. የትምህርት ዝግጅት፤

ለ. ☐ሥራ ልምት፤

ሐ. ለለውጥ ያለው ተነሣሽነት፤

መ. መልካም ሥነ-ምፅባር፤

ሠ. የውስጥና የውጭ ተገልጋዮችን ለማስተናገድ ያለው ብቃትና ፍላጎት፡፡

2. The worker of the governmental office shall follow and control themselves the worker who want to be redeployed with the wrong information; they shall have obligation to inform to the head of the office to take corrective measure on the worker who is assign by wrong information.

3. Any worker shall have obligation to support the redeployment team by knowing the issues set out in this Regulation. The worker shall be liable by the relevant law for the unlawful act committed during the redeployment inconsistent to this Regulation and directives.

PART FOUR **REQUIREMENTS FOR REDEPLOYMENT** **OF CIVIL SERVANTS**

16. Requirements

1. Redeployment of civil servants shall be made in accordance with the following requirements stated hereunder:

a. preparation of education;

b. Work experience;

c. Motivation for change;

d. Good conduct;

e. Capacity and interest to host internal and external customers.

፪. የድልድል መስፈርቶች

ተ.ቁ	የተፈላጊ ችሎታ መስፈርት	፲ተሰ ነጥብ	፲መረጽ ምንጭ
፩	<p>የትምህርት ዝግጅት</p> <ul style="list-style-type: none"> የትምህርት ዝግጅት በጥናቱ ላይ የተመለከተው ከሆነ፤----- የትምህርት ዝግጅት በጥናቱ ላይ ያልተመለከተ ሆኖ ነገር ግን በተዘዋዋሪ አግባብነት ያለው ወይም ተቀራራቢ ከሆነ፤ የስድስት ወርና ከዚያ በላይ ልዩ ስልጠና የወሰደ----- ፲-፭ ወር ልዩ ስልጠና የወሰደ----- ከ፩-፫ ወር ልዩ ስልጠና የወሰደ----- <p>ከላይ የተቀመጠው እንደተጠበቀ ሆኖ የትምህርት ዝግጅታቸው በጥናቱ ላይ ያልተመለከተ ከሆነ ከውድድር ውጪ ይሆናል---</p>	<p>፳%</p> <p>፲፰</p> <p>፲፭</p> <p>፪</p> <p>፩.፭</p> <p>፩</p> <p>፲፭</p>	<ul style="list-style-type: none"> ፲፱ ልማት ፲፱ ወገን ፲፱ የትምህርት ማስረጃ
፪	<p>የሥራ ልምድ</p> <ul style="list-style-type: none"> ስምንት አመትና በላይ ሆኖ ቀዳሚ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ያለው ከሆነ--- ከሦስት አመት በላይና ከስምንት ዓመት በታች ቀጥተኛ አግባብነት ጸለፀ የሥራ ልምድ ጸለፀ ከሆነ--- እስከ ሦስት ዓመት ቀጥተኛና አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ያለው ከሆነ ቀዳሚ ተዘዋዋሪ ያልሆነ የስራ ልምድ 	<p>፲%</p> <p>፲</p> <p>፯</p> <p>፭</p> <p>፫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ፲፱ ልማት ፲፱ ወገን ፲፱ የትምህርት ማስረጃ
፫	<p>የውስጥና የውጭ ተገልጋዮችን ለማስተናገድ ያለው ብቃትና ፍላጎት</p> <ul style="list-style-type: none"> ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ሶስቱንም ነጥቦች የሚያሟላ ከሆነ----- የውስጥና የውጭ ተገልጋዮችን በጥናቱ በተቀመጡ የአሠራር ስርዓቶች መሠረት ለማስተናገድ ያለው በቃትና ፍላጎት ----- ተገልጋዩን በትህትና ለማስተናገድ ያለው ፍላጎት----- ፈጣን ምላሽ ለሚፈልጉ አገልግሎቶች ላይ ያለው አስተዋፅኦ ----- 	<p>፲%</p> <p>፲</p> <p>፯</p> <p>፭</p> <p>፫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ከተፈለጉት ፲፱ ልማት ፲፱ ወገን ፲፱ የትምህርት ማስረጃ

2. Requirements for Redeployment

Number	Required criteria	point	Source of information
1	<p>Preparation of education</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparation of education considered in the study; _____ Preparation of education not considered in the study but indirectly relevant and nearer; _____ Who has taken special trainings for six months and above _____ Who has taken special trainings from 4-5 months. Who has taken special trainings from 1-3 months <p>Without prejudice to the above statements, if it is not considered in the study they shall become out of competition.</p>	<p>20%</p> <p>18%</p> <p>15%</p> <p>2</p> <p>1.5</p> <p>1</p> <p>0</p>	<ul style="list-style-type: none"> Personal record or information about education
2	<p>Work experience</p> <ul style="list-style-type: none"> experience of above eight years, direct and related to _____ experience of above three months and less than eight months direct to related to months _____ up to three months experience direct and related to Direct work experience 	<p>10%</p> <p>10</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> personal record or curriculum vitae
3	<p>Capacity and interest to host internal and external customers</p> <ul style="list-style-type: none"> upon the fulfillment of the three points stated hereunder _____ Capacity and interest to host the internal and external customers according to the study interest to host the customers politely contribution for the services that requires fast response 	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>7%</p> <p>5</p> <p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> comments from the customers documents of conduct

4	Good conduct <ul style="list-style-type: none"> upon the fulfillment of the four points stated hereunder _____ free from corruption, straightforward, devoted and impartial _____ loyalty, accessibility, diligence, to the office recourse and property _____ Free from bad habits _____ Free from bad groping _____ 	30%	<ul style="list-style-type: none"> Observation by executive Comments from internal and external customers Comment from the immediate manager Comment from colleagues
		30%	
		20	
		15	
		5	
5	Motivation for change transformation and efficient in work <ul style="list-style-type: none"> If he fulfills four points stated here under _____ exert efforts to know new things and implement policies and strategies issued by the government _____ Cooperativeness and an interest to work in team _____ an activity to accept and implement the work process study _____ a qualification to perform the work and ability resolve problems at work place _____ 	30	<ul style="list-style-type: none"> Observation by executive Comments from internal and external customers Comment from the immediate manager Comment from colleagues
		30	
		10	
		10	
		5	
		5	

Recommendation

መ. የኮንትራት ሰራተኞች የሚስተናገዱት የመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት ባካሄደና ባጠናቀቀ አስፈጻሚ የመንግሥት መስሪያ ቤት ጋር በገቡት የኮንትራት ዉል መሰረት ይሆናል እንጂ በዚህ ወድድር አይሳተፉም፡፡

d. Temporary workers shall be hospitalized in accordance with contract concluded with government institutions that has completed business process re-engineering study but do not participate in this competition.

ክፍል አምስት

በድልድል ወቅት ግምት ውስጥ ስለሚገቡ ጉዳዮች

፲፯. በድልድል ወቅት ግምት ውስጥ የሚገቡ ጉዳዮች

፩ አንድ ሠራተኛ በሚመጠበ በመሠረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት መሠረት የተቀመጠውን አነስተኛውን የትምህርት ደረጃ ሙያና ቀጥተኛ ወይም ተዘዋዋሪ የሥራ ልምድ አሟልቶ ሲገኝና በወደድር ሲያሸንፍ ነው።

፪ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፩ ላይ ተመለከተው ቢኖርም የሚፈለገውን የትምህርት ደረጃና ቀጥተኛ ወጪም ተጠቅሞ የሥራ ልምድ እስኪያዝ ድረስ በጥናቱ ላይ ከተመለከተው የትምህርት ዝግጅት ተቀራራቢ የሆነ የትምህርት ዝግጅት ሊወዳደር ይችላል።

፫ ባለፉት አምስት ዓመታት ውስጥ በህግ ወይም በአዲተር የተረጋገጠ የሙስና ሪከርድ ያለበት ሠራተኛ ሙሉ በሙሉ ከወደድር ውጪ ይሆናል።

፬ ሴትና ወንድ ሠራተኞች ለአንድ የሥራ መደብ ተወጋጅነት እኩል ነጥብ ወይም ተቀራራቢ ነጥብ ካገኙ ለሴት ተወዳዳሪ ቅድሚያ ይሰጣል።

፭ የአካል ጉዳተኛ የሆነ ሠራተኛና አካሉ ያልተጎዳ ሠራተኛ ለአንድ የሥራ መደብ ተወዳድረው አኩል ወይም ተቀራራቢ ነጥብ ካገኙ አካል በተኛ የሆነው ተወዳዳሪ ቅድሚያ ይሰጠዋል።

፮ ከላይ በአንቀጽ ፲፮ (፱) እና (፭) ላይ የተደነገገውን በሚመለከት የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን መመሪያ እውቅና ይሰጣል።

፯ ተመሳሳይ የሥራ ያላቸው ሁለት ሠራተኞች ለአንድ የሥራ መደብ ተወጋጅነት እኩል ነጥብ ካገኙ፣ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፲፮ (ሐ)፣ (መ) እና (ሠ) ተደምረው አብላጫ ነጥብ ያለው ተወዳዳሪ ቅድሚያ ይሰጣል።

PART FIVE

PARTICULARS TO BE TAKEN IN TO CONSIDERATION DURING REDEPLOYMENT

17. Particulars to be taken in to consideration during redeployment

1. Any worker shall be assigned upon the fulfillment of minimum profession of educational standard, direct or indirect work experience and winning the competition as stated on business process re-engineering study.

2. Notwithstanding to the provision of Article 1 of this Article, a worker may compete for the nearer education program as regarded in the study since he has fulfilled the required educational standard and direct or indirect work experience.

3. The worker with corruption record shall be out of competition if it is proved with in the past five years by law or auditor.

4. Where female and male workers compete for similar position and both obtain equal or nearer points, priority shall be given to the female worker.

5. Where persons with disability and persons not with disability compete for similar position and obtain equal or nearer points, priority shall be given to persons with disability.

6. The Civil Service Commission shall issue directive concerning the above /4/ and /5/ of Article 17 of this Regulation.

7. Where workers with the same sex compete for similar position and obtain equal point, priority shall be given to the worker who has greater point in accordance with /c/, /d/ and /e/ of article 16 of this Regulation.

፳፻ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፲፯(፩) የተደነገገው ቢኖርም የመጀመሪያ ዲግሪና ከዚያም በላይ የትምህርት ደረጃ ይዘው ከሦስት አመት ያልበለጠ የሥራ ልምድ ያላቸው በሥራ ልምድ ማነስ ምክንያት ተፈላጊ ችሎታቸውን ማሟላት ባይችሉም በሚመጥናቸው የሥራ ደረጃ ላይ የመወዳደር መብት አላቸው፡፡

፳፻ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፲፯(፩) ላለ ቤተመ ለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ በጥናቱ ላይ የተመ ለከተውን ዝቅተኛ ተፈላጊ ችሎታ እስኪሟላ ድረስ በአንድ ሴክተር ውስጥ ጥናቱ ባልተካሄደባቸው የሥራ ሂደቶች ውስጥ ያለ ሠራተኛ ጥናቱ በተካሄደባቸው የስራ ሂደት ውስጥ ካሉ ሰራተኞች ጋር ተወዳድሮ እንዲ ለባል ለባረ ፋል፡፡

፳፻ አሁን ያልተጠኑት የሥራ ሂደቶች ጥናት ሲጠናቀቅ ቀደም በተጠናዉ ላይ ተወዳድሮ ምዕላ ጸላኝና በዚህ አዲስ በተጠናው የሥራ ሂደት ውስጥ ያለውን ዝቅተኛውን የተላላ ችሎታ መመኝና የምደባውን ፶ በመቶ ሚጸ ሟላ ሰራተኛ ሊወዳደር ይችላል፡፡

፳፻ በተጠኑ የሥራ ሂደቶች ላይ የነበሩ ሠራተኞች በውጭ ወቅት ፶ በመቶ እና በላይ አምጥ ተው በድልድሉ ተወዳድረው የወደቁ ከሆነና ባልተጠኑ የሥራ ሂደቶች ላይ የሚመጥናቸው የሥራ መደብ ከተገኘላቸው አሁን የሚከፈላቸው ውን ደመወዝ እንደያዙ በጊዜያዊነት ሊመደቡ ይችላሉ፡፡

፳፻ ጥናቱ የተካሄደባቸውን የሥራ ሂደቶች በአግባቡ ሊያስቀጥሉ የሚችሉ ሠራተኞች በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ የሉኝም ብሎ ያመነ የመሥሪያ ቤት ሃላፊ ፈቃደኝነታቸው እንደተጠበቀ ሆኖ በሥራ ከሚመራቸው መሥሪያ ቤቶች ውስጥ ከሚገኙ ሠራተኞችን በድልድል ቡድኑ አማካኝነት አወዳድሮ መደልደል ይችላል፡፡

8. Notwithstanding to the sub article 1 of Article 17 of this Regulation, workers holding the first degree and second degree and have work experience not more than three years, though unable to fulfill the required ability due to lack of work experience may have a right to compete for the work position qualified to it.

9. Without prejudice to sub Article 1 of Article 16 of this Regulation, since worker has fulfilled the minimum requirement considered in the study, a worker who is in the unstudied work process shall be redeployed be in competing with the workers who are in studied work process.

10. The worker who has fulfilled the minimum required ability and, criteria and fulfill fifty percent of the criteria may compete though not won competing in the previously studied work process.

11. The existing workers who have been in the studied work process and have obtained 50 and above 50 percent but if they fail in the unstudied work process they may be redeployed in the unstudied work process which qualified to them receiving their salary.

12. Where the head of the office thinks that there are no workers to carry out in the studied work process properly, he may redeploy through the redeployment committee by competing workers from the institution accountable to him taking their willingness in to consideration.

፲፫. ከዚህ በላይ የተደነገገው ቢኖርም መደበኛ ስራ ቦታቸው በክፍለ ከተማና በቀበሌ ሆኖ በመሥራታቸው ቦታው የጥናት ቡድን ውስጥ ገብተው በማግለል ላይ ያሉ ባለሙያዎች ፈቃደኝነታቸው እንደተጠበቀ ሆኖ ተወዳድረው ካሻነፉ ባጠኑት የሥራ ሂደት ውስጥ ሊመደቡ ይችላሉ።

፲፬ በሀገር ውስጥና በወጪ ሀገር ትምህርት በመከታተል ላይ ሆኖ ሥራተኞች በጥናቱ መሠረት ሊደለደሉ የሚችሉ ከሆነ እንዲደለደሉ እንዲወዳደሩ ይደረጋል። ይሁን እንጂ በሁለት ወር ጊዜ ውስጥ ትምህርታቸውን ጨርሰው በሥራ ሂደቱ ማግኘት ከሆነ ትምህርት ከመግባታቸው በፊት ያገኙ የነበረውን ደሞዝ እየተከፈላቸው ይቆያሉ እንጂ በስራ ሂደቱ ውስጥ አይታቀምም።

፲፭ በማንኛውም ህፋዊ ቃል ላይ ሆኖ ሥራተኞች ተጠርተው በሥራ ላይ እንዲገቡ ማረፊያ መስሪያ ቤቱ ሃላፊ ፅደቃ አለበት። ሆኖም ግን ፈቃድ ወስኖ በወቅቱ ለመቅረብ የሚችል ለምሳሌ በወሊያ ቃል፡ ሰባቲካል ፈቃድ፣ የህመም ፈቃድ ከሆነ በሚመለስበት ጊዜ ድልድሉ ይካሄዳል።

፲፮ በ፲፱ ደንብ አንቀጽ ፲፮(፪) መሠረት ለውድድሩ እንደዋነኛ መስፈርት ከተቀመጡት ነጥቦች መካከል ብዙዎቹ አስቀድሞ የተደራጁ መረጃ ላይኖራቸው ይችላል። ሆኖም ግን መረጃ እንዲሰጡ ዕድሉን ያገኙ ሃላፊዎችም ሆነ ሥራተኞች የተሳሳተ መረጃ ስለመስጠታቸው በተጨማሪም ካልተረጋገጠ በስተቀር ደጋፊ የሰነድ ማስረጃ እንዲያቀርቡ አይገደዱም።

፲፯ በሥራ ሂደቶች (የግዥ፣ የፋይናንስና የጥሬ ሕይወት አስተዳደር) በተመለከተ የመሰረታዊ የስራ ሂደት ጥናት አጠናቀው ወደ ሙከራ ትግበራ በገቡ መሥሪያ ቤቶች ውስጥ ተፈጻሚነት የሚኖረው በሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽንና በፋይናንስና ኢኮኖሚ ልማት ቢሮ ተጠንቶ የፀደቀው ሰነድ ይሆናል።

13. Notwithstanding to the above provisions, where the members of redeployment team are from the sub city and kebele, they may compete and be redeployed in the work process which they have studied.

14. Where workers pursuing their education inside and outside the country are able to compete, they shall be redeployed. However, where the workers do not return to the work with in two months after completing their education, they shall not be redeployed but stay receiving their salary.

15. The head of the institution shall have an obligation to recall the workers who are in legal leave to compete for redeployment. Where they are unable to appear, for instance, due to maternity leave, sabbatical leave, sick leave, they shall be redeployed after returning to work.

16. Many of them may not have organized full information according to sub article 2 of Article 16 of this Regulation. Yet, the managers or workers who get an opportunity to grant information shall not be urged to present supporting documents, unless concretely proved that they have granted inaccurate information.

17. In respect to supporting work process (procurement, finance and human resource management) the documents studied by civil service commission and finance and economic development shall be applicable on the institutions that have completed business process re-engineering study and commenced trial implementation test.

፲፰ አንድ የሥራ ሂደት የተለየ ባህሪ ኖሮት በተለያዩ መስሪያ ቤቶች ውስጥ ሲጠና ቆይቶ ጥናቱ ሲጠናቀቅ ወደ አንድ የሥራ ሂደት ከተጠቃለለ በኋላ ወደ ዉድድርና ድልድል ሲገባ በተለጸፈ መሪያ ቤቶች ውስጥ በተለያዩ የሥራ ክፍሎች ውስጥ ሲሰሩ የነበሩ ሠራተኞች በድልድሉ መወዳደር ይችላሉ።

፲፱ በማዕከልም ሆነ በክፍለ ከተማና ቀበሌ ደረጃ በሁሉም የመንግስት መስሪያ ቤት ውስጥ በተካሄደው ዉድድርና ድልድል ምክንያት የስራ መብብ ጸልተኝነቱ ስራተኞችን የአስተዳደሩ ካቢኔ ሳያወቀው ከስራ ማሰናበት ክልክልና ከዚህ ደንብ ድንጋጌዎች ዉጪ ነው።

፲፰. የድልድሉን ውጤት ለሠራተኞች ስለማሳወቅ

፩ የድልድሉ ውጤት ለሠራተኞች በይፋ እስከሚገኝ ለጽ ድረስ ድልድል ቡድኑ ሥራውን በምስጢር ያከናውናል።

፪ ደልዳይ ቡድኑ የድልደላውን የተጠናቀረ ሪፖርት ለመስሪያ ቤቱ ሃላፊ አቅርቦ ከተወያየ በኋላ ጸቅቷል።

፫ በመስሪያ ቤቱ ሃላፊ ቀዋሚ፣ ልብ ወለድ፣ ትምህርት ቤቱ ቦርድ ላይ እንዲለጠፍ ይደረጋል።

፬ የድልድሉ ስራ ከተጠናቀቀ በኋላ ልብ ወለድ ቡድኑ የመስሪያ ቤቱ ሃላፊ ከተደለደሉት ሠራተኞች ጋር ውይይት ያካሂዳሉ።

፭ በመሬት ረሻም እያንዳንዱ የተደለደለ ሠራተኛ አዲስ የምደባ ደብዳቤ በመስሪያ ቤቱ ሃላፊ ተቀርጦ ሰጥቷል።

፲፱. በየመስሪያ ቤቶች ውስጥ በተጠናዉ የሥራ ሂደት የስራ መደብ ላይ ስለማይታቀጡ ሠራተኞች

በተጠናዉ የሥራ ሂደት የስራ መደብ ስዓ መታቀፍ ያልቻሉ ሠራተኞችን በሚመለከት ካቢኔው በሚቀይሰውና በሚያወጣው ሌላ መመሪያ ወይም ደንብ መሠረት ተፈጻሚነትን ያገኛል።

18. Where a work process having special nature have been completed study and have become integrated in one work process in one institution, the workers working in different institutions and classes may compete for redeployment.

19. It is prohibited without the knowledge of the cabinet of city government and unlawful to dismiss those workers who are not redeployed due to the absence of vacancy in centers, sub city, kebele and in all government institutions.

18. Notifying the Outcome of Redeployment to Workers

1. The redeployment team shall undertake its function in secret until the outcome of redeployment is disclosed to the workers.
2. The redeploying team by submitting the compiled report to the head of the institution and after discussing causes it to be approved.
3. The outcome of redeployment upon approval by the head of the institution shall be affixed on the notice board of the institution.
4. After the completion of redeployment process, the redeploying team and head of the institution shall undertake discussion with the redeployed workers.
5. Ultimately, letter of assignment shall be granted to the workers after being signed by the head of the institution.

19. Workers excluded in the studied work process of each institution

The cabinet shall design and issue other directive or regulation in respect to the workers not excluded on the studied work process.

ክፍል ስድስት
ቅሬታ ስለሚቀርብበት ሥርዓትና
ቅሬታ ሰሚ አካላት አወቃቀርና ግጹታ

□

፳ ቅሬታ ሰሚ አካላት አወቃቀርና ግጹታ

፩. ቅሬታ የሚቀርብባቸው ጉዳዮች

- ሀ. በድልድሉ ወቅት የማስረጃ ያለመያያዝ ፋር በተጸጸ □ □ □ ፤
- ለ. በስራ ሃላፊ በሚፈፀሙ ተገቢ ያልሆኑ ተፅዕኖዎች፤
- ሐ. ከመብቶችና ከጥቅሞች አጠባበቅ ላይ የሚነሱ ቅሬታዎች፤
- መ. በድልድል ቡድኑ በሚፈፀሙ አድሎአዊ ተግባራት ነዉ፡፡

፳ ፪. የማዕከል ደረጃ የሚቋቋም ቅሬታ □ እና ይግባኝ ሰሚ አካላት

ከማዕከል መሥሪያ ቤት ሠራተኞች የሚነሱ ቅሬታ □ ይግባኞችን የሚያስተናግድ በምክትል ከንቲባ የሚቋቋም ሦስት አባላት የሚኖሩት የቅሬታ ይግባኝ ሰሚ ቡድን ይቋቋማል፡፡ የቡድኑ አባላት ስብዓ ርም ፡-

- ሀ. ከካቢኔ አባላት አንድ.....በሰብሳቢነት
- ለ. ከሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን.....በአባልነት
- ሐ. የፍትህ ቢሮ ተወካ □በአባልነት ይካተታሉ፡፡

፳፫. የክፍለ ከተማ ደረጃ የሚቋቋም ቅሬታ □ እና ይግባኝ ሰሚ አካላት

በክፍለ ከተማ ከሚገኝ መሥሪያ ቤት ሠራተኞች የሚነሱ የቅሬታ ይግባኞችን የሚያስተናግድ በዋና ሥራ አስፈጻሚ የሚቋቋም ሦስት አባላት የሚኖሩት ቅሬታ □ ፅባኝ ሰሚ ቡድን ቋቋማል፤ የቡድኑ አባላት ስብጥር፡-

- ሀ. የአቅም ግንባታ ፅህፈት ቤት ሃላፊ በሰብሳቢነት፤
- ለ. ከካቢኔ አባላት ሁለት በአባልነት፤

PART SIX
GRIEVANCE PROCEDURE, STRUCTURE
AND OBLIGATION OF GRIEVANCE
HEARING ORGAN

20. Grievance Hearing Organ structure and obligation

1. Issues presented grievance:

- a. Information not attached during redeployment;
- b. Undesirable influence made by the manager;
- c. Grievance in relation to rights and benefits;
- d. Partiality made by the redeploying team.

22. Grievance and appeal hearing organs shall be established at head office

Grievance and appeal hearing organ that has three members shall be established at head office by the mayor to hear grievance and appeal of workers. The members of the team shall be the following:

- a. One member from cabinet.....Chair person
- b. from Civil Service CommissionMember
- c. a representative from Justice BureauMember

23. Grievance and appeal hearing organ shall be established at sub city level

Grievance and appeal hearing organ that has three members shall be established by chief executive at sub city level to hear grievance of workers. The members of the team shall be as the following:

- a. The head of capacity buildingChairperson
- b. Two members from cabinetMember

፳፬. በቀበሌ ፴፯ የሚቋቋም ቅሬታ ሰሚ ቡድን

በቀበሌ ከሚገኙት መሥሪያ ቤት ሠራተኞች ፴ሟ ነሱ የቅሬታ ይግባኞችን የሚያስተናግድ በቀበሌ ው. ዋና ሥራ አስፈጻሚ የሚቋቋም ሦስት አባላት የሚኖሩት የቅሬታ ታሰሚ ቡድን ይቋቋማል። በቡድኑ አባላት ስብጥርም የሚከተለው ነው፡-

- ሀ. የቀበሌ አቅም ግንባታ ፅህፈት ቤት ሃላፊ በሰብሳቢነት፤
- ለ. ከቀበሌ የካቢኔ አባላት ሁለት በአባልነት።

፳፭. የመሥሪያ ቤት ደረጃ የሚቋቋም የቅሬታ ሰሚ ቡድን

ሀ. ሠራተኞች በድልድል ወቅት ቅሬታ ቢኖራቸው ማስተናገድ እንዲቻል የተቋሙ የበላይ ሃላፊ ቅሬታ ሰሚ ቡድን ያቋቋማል፤ የቡድኑ አባላትም ከመሠረታዊ የሥራ ሂደት ጥናት ቡድን ውስጥ ሦስት፣ ከጠቅላላ ሠራተኛው ደግሞ አንድ ወንድና አንድ ሴት በጠቅላላ አምስት አባላት ያሉት ቡድን ይቋቋማል።

ለ. በሁሉም አርከን ላይ ያሉት የቅሬታ ሰሚ አካላት ወሳኔ በድምፅ ብልጫ የሚሰጥ ሆኖ ልዩነት ያለው ልዩነቱን ያስመዘግባል። ፴ም አኩል ከመጣ ግን ሰብሳቢው የሚገኝበት ወሳኔ ያልፋል።

ሐ. በድልድል ቡድን ውስጥ የተመደበ አንድ አባል የቅሬታ ሰሚ አካል ውስጥም አባል መሆን አይችልም።

፳፮. ቅሬታ ስለሚቀርብበት ስነ-ሥርዓት

፩ በድልድሉ ያልተስማማ ማንኛውም ሠራተኛ ድልድሉ ግልጽ ከሆነበት ቀን ጀምሮ በአምስት የስራ ቀናት ውስጥ ቅሬታውን ለመሥሪያ ቤቱ ሃላፊ በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል።

፪ መሥሪያ ቤቱ ሃላፊ የቀረበለትን ቅሬታ መርምሮ በሁለት የስራ ቀን ውስጥ ለቅሬታ አቅራቢው በፅሁፍ መልስ መስጠት አለበት።

24. Grievance and appeal hearing team at kebele

Grievance and appeal hearing organ that has three members shall be established by chief executive at kebele level to hear grievance of workers. The members of the team shall be as the follows:-

- a. Chairperson from capacity building office.....Chairperson;
- b. Two members from cabinet.....members.

25. The Grievance and Appeal Hearing team Established at Office level

- a. The head of the institution shall establish grievance organ that enables to hear redeployment grievance. Three members from the team of business work process. One male and female from the total workers and five members in general shall be established.
- b. Decision in all levels of grievance hearing organ shall be approved by majority vote. Dissenting opinion shall be registered. In case of a tie the decision which the chairperson belongs shall pass.
- c. A member who is in the redeploying team shall not become a member of grievance hearing team.

26. Grievance Procedure

- 1. Any worker who disagrees on the outcome of redeployment shall notify his grievance in writing to the head of the office with in five days as soon as it is known.
- 2. The head of the office shall respond to the grievance team examining the grievance that is lodged to him.

፫ ሠራተኛው በመሥሪያ ቤቱ ሃላፊ ምላሽ ማግኘት ስማማ ከሆነ መልስ ካገኘ ቀን ጀምሮ በ፫ ሰዓት ውስጥ ቅሬታውን በመሥሪያ ቤቱ ሰዓት ለተቋቋመው ቅሬታ ሰሚ ቡድን ሊያቀርብ ይችላል፤ ቡድኑም በሁለት የሰዓት ቀን ውስጥ ጉዳዩን መርምሮ ውሳኔ ይሰጣል፡፡

፬ በመሥሪያ ቤቱ ውስጥ በተቋቋመው ቅሬታ ሰሚ ቡድን ውሳኔ ያልተስማማ ቅሬታ አቅራቢ በማዕከል መሥሪያ ቤት የሚሠራ ከሆነ መልስ ካገኘ ቀን ጀምሮ ቅሬታውን በአምስት የሰዓት ቀን ውስጥ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ደረጃ ለተቋቋመ ቅሬታ ሰሚ አካል ሊያቀርብ ይችላል፡፡

፭ በክፍለ ከተማና ቀበሌ ከሆነም መልስ ካገኘ ቀን ጀምሮ ቅሬታውን ለክፍለ ከተማው ለቅሬታ ሰሚ ቡድን በአምስት የሰዓት ቀን ውስጥ ሊያቀርብ ይችላል፡፡

፮ ሁሉም ቅሬታታሰሚ አካላት ለቀረበላቸው ቅሬታዎች በአምስት የሰዓት ቀን ውስጥ ውሳኔ መስጠት አለባቸው፡፡

፯ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በጊዜ ገደቡ ሰዓት ቅሬታውን ማቅረብ ያልቻለ ቅሬታ አቅራቢ ቅሬታ ሰሚ አንዲታይለት ከአቅም በላይ የሆነበትን ጉዳይ በማስረጃ አስደግፎ ካቀረበ ቅሬታ ሰሚ ሊታይለት ይችላል ሆኖም ግን ከሁለት ወር በኋላ የሚቀርብ ቅሬታ ሊቀበል አይችልም፡፡

፰ በማዕከልም ወይም በክፍለ ከተማ ደረጃ የተቋቋመው ቅሬታታይግባኝ ሰሚ ቡድን የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ሆኖም ግን ወደ አስተዳደር ፍርድ ቤት ይግባኝ የማቅረብ መብትን አያግድም፡፡

3. Where the worker does not agree by the response of the head of the office, he may lodge again grievance to the grievance hearing team. The team shall render decision within two days.
4. Where the worker does not agree by the decision of the grievance hearing team, He may lodge his grievance to the appeal hearing committee with in five days that is established at Addis Ababa City level.
5. Where it is in sub city and kebele, He may lodge his grievance with in five days to the sub city grievance hearing team.
6. All grievance hearing organs shall render decision with in five days from the date of the grievance is lodged.
7. A worker who is unable to lodge his grievance due to force majeure, his grievance may be heard if supported by the evidence. However, cases lodged after two months shall have no effect.
8. The decision of the grievance appeal hearing committee of city or sub city level shall be final. However, nothing shall prevent to lodge the case before the administrative court.

ክፍል ሰባት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

፳፯. ደንብ ስለ ማሻሻል

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ካቢኔ እንደ አስፈላጊነቱ ይህንን ደንብ ሊከለከል ወይም ሊያሻሽለው ይችላል።

፳፰. መመሪያ የማውጣት ስልጣን

የአቅም ግንባታ ቢሮ ወይም ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው ይህንን ደንብ በተሟላ መንገድ ለማስፈጸም የሚያስችል የአፈጻጸም መመሪያዎችን ሊያውጣ ይችላል። የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ይህን ደንብ የማስፈጸም ሃላፊነት አለበት።

፳፱. ምትባበር ፅጻታ

ማንኛውም በከተማው አስተዳደር ውስጥ ያለ የመንግስት ሰራተኛ ይህንን ደንብ ለማስፈጸም አስተዳደሩ ለሚወስኑ ጽሑፎች ምትባበር ፅጻታ አለበት።

፴. ተፈጻሚነት የማይኖራቸው ህጎች

ከዚህ ደንብ ጋር የሚቃረን ማንኛውም ደንብና መመሪያ ወይም የተለመደ አሠራር በዚህ ደንብ ላይ በተመለከቱት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም።

፴፩. የድልድልና የቅሬታ ቡድኖች የሥራ ዘመን

የድልድልና የቅሬታ ቡድኖች የሥራ ዘመን የቅሬታ ማስተናገድ ሥራዎች መጠናቀቃቸው በስተቀር ከተረጋገጠና ካቢኔው ሲወስን የሚያበቃ ይሆናል።

፴፪. ደንቡ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ ደንብ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ካቢኔ ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል።

አዲስ አበባ
ህግ ፳፭ ቀን ፪ሺ፩ ዓ.ም
ከተማ ደመቅሳ
የአዲስ አበባ ከተማ ከንቲባ

PART SEVEN
MISCELLANEOUS PROVISIONS

27. Amendment of Regulation

The cabinet of the Addis Ababa City Government may revise or amend this Regulation.

28. Power to Issue Directive

The Bureau of Capacity Building or Civil Service Commission as necessary may issue directives to implement this Regulation. The civil service Commission shall have responsibility to implement this Regulation.

29. Duty to Cooperate

Any civil servant of the City Government shall have a duty to cooperate for the implementation of this Regulation.

30. Inapplicable laws

No regulation, directive or practice inconsistent with this Regulation shall have effect on the matters covered by this Regulation.

31. Work Period of Redeployment and Grievance Appeal team

The work period of redeployment and grievance hearing team shall be completed upon the approval of the stirring committee and upon determination by the cabinet of Addis Ababa city government.

32. Effective Date

This Regulation shall come in to force as of upon approval by the cabinet of Addis Ababa City Government.

Done at Addis Ababa
On this 4th December, 2008
Kuma Demeksa
Mayor of Addis Ababa City