የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

አዲስ ነጋሪ ጋዜጣ

ADDIS NEGARI GAZETA

OF THE CITY GOVERNMENT OF ADDIS ABABA

ሰላሳ ሁለተኛ ዓመት ቁጥር ፷፮
አዲስ አበባ ህዳር ፳፪ ቀን ፪ሺ፲፮ ዓ.ም.

በአዲስ አበባ ከተማ
ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

32th Year No.66
Addis Ababa 2nd day of of December, 2023

ማውጫ

ደንብ ቁጥር ፻፶፮/፪ሺ፲፮

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት ለተደረጉ የሥራ መደቦች የሠራተኞች የድልድል ደንብ

ገፅ... ፫ሺ፲፱

CONTENT

REGULATION NUMBER 156/2023 THE ADDIS ABABA CITY GOVERNMENT FOR THE POSITIONS WHERE RE-STRUCTURING STUDY WAS CONDUCTED EMPLOYEES' REDEPLOYMENT REGULATION

Page..3019

ደንብ ቁጥር ፻፶፮/፪ሺ፲፮

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት ለተደረጉ የሥራ መደቦች የሠራተኞች የድልድል ደንብ

በከተማ አስተዳደሩ በተመረጡ መሥሪያ ቤቶች ላይ አገልግሎት አሰጣጡን ለማሻሻልና የህብረተሰቡን እርካታ ከፍ ለማድረግ ታሳቢ ተደርጎ መዋቅራዊ አደረጃጀት ማሻሻያ በማድረግ ሠራተኞችን በማወዳደር ደልድሎ ማሰራት በማስፈለጉ፤

ከከተማ አስተዳደሩ የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ጋር የሚጣጣም፣ የሠራተኛ ድልድል ግልጽ፣ አሳታፊና ተጠያቂነት ያለበት አሰራር በመዘርጋት ሠራተኛውን በሥነ-ምግባርና በብቃት ላይ በመመርኮዝ ደረጃ በወጣላቸው መደቦች ላይ ድልድል ማድረግ በማስፈለጉ፣

REGULATION NUMBER 156/2023 THE ADDIS ABABA CITY GOVERNMENT FOR THE POSITIONS WHERE RE-STRUCTURING STUDY WAS CONDUCTED EMPLOYEES' REDEPLOYMENT REGULATION

WHEREAS, it has been found necessary to carry out structural organization amendment to compete employees and deploy them in order to improve the service delivery of some selected offices of the city administration and considering to increase the satisfaction of the community;

WHEREAS,it has been found necessary to deploy employees on graded positions based on ethics and competence through establishing a transparent, participatory, and accountable procedure which is in conformity with the civil servants' Proclamation of the city administration;

ያንዱ ዋጋ
Unit price

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

የአዲስ አበባ ከተማ ካቢኔ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፶፮/፪ሺ፲አንቀጽ ፺፯ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት ይህን ደንብ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ
ጠቅላላ ድንጋጌዎች

፩. አጭር ርዕስ

ይህ ደንብ "የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት በተሰሩ የሥራ መደቦች የሠራተኞች የድልድል ደንብ ቁጥር ፻፶፮" ተብሎ ሊጠቀስ ይቻላል፡፡

፪. ትርጓሜ

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

፩. "**አዋጅ**" ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፶፮/፪ሺ፲ ነው፤

፪. "**ቢሮ**" ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ነው፤

፫. "**ጽህፈት ቤት**" ማለት እንደአግባቡ የክፍለ ከተማ ወይም የወረዳ የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽህፈት ቤት ነው፤

፬. "**የአስተዳደር እርከን**" ማለት የከተማ፣ የክፍለ ከተማ እና የወረዳ አስተዳደር መዋቅራዊ አደረጃጀት ነው፤

NOW, THEREFORE, in accordance with Sub-Article (1) of Article 97 of the Addis Ababa City Government Civil Servants' Proclamation No. 56/2018, the Cabinet of the Addis Ababa City Government has issued this Regulation.

PART ONE
GENERAL PROVISIONS

1. Short Title

This Regulation may be cited as: **"The Addis Ababa city Government for the Positions where Re-structuring Study was conducted Employees' Redeployment Regulation number 156/2023."**

2. Definition

In this Regulation, unless the context requires otherwise:

1. **"Proclamation"** means the Addis Ababa city Government Civil Servants' Proclamation Number 56/2018;
2. **"Bureau"** means the Addis Ababa city Government Public Service and Human Resource Development Bureau;
3. "**Office**" means the respective Public Service and Human Resource Development office of a sub-city or woreda;
4. **"Administrative Stratum"** means the administrative structural organization of the city, sub-city, and woreda;

፭. "**ሜሪት ምደባ**" ማለት በሥነ-ምግባር፣ በዕውቀት፣ በክህሎት፣ በችሎታና በብቃት መስፈርቱን ማሟላቱን ሲረጋገጥ በበላይ ኃላፊ የሚመደብ ሲሆን በተመደበበት የኃላፊነት ቦታ በአግባቡ መወጣት ካልቻለ ያለምንም ቅድመ ሁኔታ የሚነሳ ነው፤

፮. "**ዳይሬክቶሬት**" ማለት አገልግሎት ለማቅረብ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠብቀው የሚከናወኑ የተግባራት ስብስብ ነው፤

፯. "**ቡድን**" ማለት አገልግሎት ለማቅረብ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠብቀው የሚከናወኑ የተግባራት ስብስብ ነው፤

፰. "**ዳይሬክተር**" ማለት በመንግስት መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያለን ዳይሬክቶሬት በበላይነት የሚመራ የሥራ መሪ ነው፤

፱. "**ቡድን መሪ**" ማለት አንድን ቡድን የሚመራ የሥራ መሪ ነው፣

፲. "**የአካል ጉዳተኛ**" ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአእምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ተከትሎ የሚመጣ የኢኮኖሚያዊ፣ የማህበራዊ ወይም የባህላዊ መድሎ ሳቢያ በሥራ ስምሪት የእኩል እድል ተጠቃሚ ያልሆነ ሰው ነው፤

፲፩. "**ተዛማጅ ወይም አግባብነት ያለው የትምህርት ዝግጅት**" ማለት በአደረጃጀት ጥናት ከተዘረዘሩት የትምህርት አይነቶች ጋር የሥራ መደቡን ተግባራት ለመፈፀም የሚያስችለውን ኮርስ የወሰደ ስለመሆኑ የሚገናዘብበት ነው፤

፲፪. "**አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ**" ማለት በዚህ ደንብ ሠራተኞች የሚወዳደሩበት የሥራ መደብ ከድልድሉ በፊት ካላቸው የሥራ ልምድ ጋር ግንኙነት ያለው ነው፤

5. "**Merit Assignment**" means the fulfillment of a criteria in terms of ethnics, knowledge, skill, abilities, and competence and when such is confirmed, the assignment shall be carried out by a superior; when the assigned individual fails to perform properly on the position, he shall be removed without any pre-condition;
6. "**Directorate**" means a set of functions that maintain relations and consistency in order to provide services;
7. **"Team"** means a set of functions that maintain relations and consistency in order to provide services;
8. "**Director**" means a work leader that superiorly run the directorate of a public office;
9. **"Team Leader"** means a work leader that leads a team;
10. "**Person with Disability**" means an individual who does not have an equal opportunity for employment due to the economic, social or cultural discrimination that happened as a result of his physical, mental or emotional injury;
11. "**Related or Relevant Qualification**" means checking whether an individual took courses that enable him to undertake the duties of a given position according to the qualification types that are listed in the organizational structure study;
12. "**Relevant Work Experience**" means the relationship of the prior work experience of employees with that of the position they are competing as per this Regulation;

፲፫."**አስተግባሪ ግብረ ኃይል**" ማለት በዚህ ደንብ መሠረት በየደረጃው የተቋቋመ ሆኖ የሪፎርም ጥናቶችን የሚያስተገብር እና ይህን ደንብ የሚያስፈጽም ኮሚቴ ነው፤

፲፬."**ድልድል ኮሚቴ**" ማለት በየደረጃው ባሉ የአስተዳደሩ መስሪያ ቤቶች የሥራ መደቦች ላይ በተዘጋጀው መስፈርት መሠረት ሠራተኞችን አወዳድሮ ድልድል በመስጠት የውሣኔ ሀሳብ ለበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ ነው፤

፲፭."**ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ**" ማለት በአደረጃጀት ጥናት በፀደቁ የሥራ መደቦች ላይ በሚካሄድ ውድድር የሚቀርቡ ቅሬታዎችን የሚመረምርና የውሣኔ ኃሣብ ለበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ ነው፤

፲፮."**ሰው**" ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም በህግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው፤

፲፯.በአዋጁ ትርጉም የተሰጣቸው ቃላትና ሐረጎች በዚህ ደንብ ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

፫. **<u>የፆታ አገላለጽ</u>**

በዚህ ደንብ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል፡፡

፬. **<u>የተፈፃሚነት ወሰን</u>**

ይህ ደንብ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት መስሪያ ቤቶች ላይ ሆኖ በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት ተለይተው ለፀደቁ የሥራ መደቦች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

13. **“Enforcing Task force**” means a committee that is established according to this Regulation at every level that implements reform studies and enforces the Regulation;
14. **“Redeployment Committee”** means a committee that compete employees based on a prepared criteria and assign them on positions that are found at the offices of the city administration at every level and submit a decision proposal to a superior;
15. **“Complaint Hearing Committee”** means a committee that examines complaints that are raised on the competition carried out on positions approved by the organizational structure study and submit a decision proposal to a superior;
16. **“Person**” means any natural or judicial person;
17. The words and phrases that are defined in the Proclamation shall be applicable to this Regulation.

3. <u>Gender Expression</u>

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

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

This Regulation shall be applicable to the offices of the Addis Ababa city government and on positions that are identified and approved through organizational re-structuring study.

፭. የደንቡ ዓላማ

ደንቡ የሚከተሉት ዓላማዎች ይኖሩታል፡-

፩. ሠራተኞችን በግልጸኝነት፣ በፍትሀዊነትና በተጠያቂነት በሥነ-ምግባራቸውና በብቃታቸው አወዳድሮ በመደልደል የመንግስት አገልግሎትን ውጤታማ ማድረግ፤

፪. በአደረጃጀት ጥናት በፀደቁ የሥራ መደቦች ላይ ተገቢውን ሠራተኛ በተገቢው ቦታ መደልደል፤

፫. ብልሹ አሰራርንና የሥነ-ምግባር ጉድለት በማረም እና ውጤታማ አገልግሎት በመስጠት የተገልጋይን እርካታ ማረጋገጥ፡፡

፮. የድልድል መርሆዎች

ድልድል የሚከተሉትን መሰረታዊ መርሆዎች ተከትሎ ይከናወናል፡-

፩. የሠራተኞች ድልድል የሠራተኞችን ተሳትፎ፣ ግልጽነትንና ተጠያቂነትን የሚያረጋግጥ፤

፪. የሠራተኞች ድልድል ብቃትንና ተፈላጊ ችሎታን መሠረት በማድረግ ትክክለኛውን ሠራተኛ በትክክለኛው ቦታ መደልደል፤

፫. በተጠኑ የሥራ መደቦች ላይ የሚደረግ የዳይሬክተርነት እና የቡድን መሪነት ድልድል አካታችነትና ሕብረ-ብሔራዊነትን በጠበቀ መልኩ ማከናወን፡፡

ክፍል ሁለት

ስለ ሠራተኛ ድልድል

፯. የሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም

፩. የሠራተኛ ድልድል የሚካሄደው በአደረጃጀት ጥናት ደረጃ በወጣላቸው የሥራ መደቦች ላይ ብቻ ይሆናል፤

5. Objectives of the Regulation

The Regulation shall have the following objectives:

1. Compete and redeploy employees based on their ethics and competence by being transparent, fair, and accountable and make public services effective;

2. Redeploy the right employee on the right place for positions that are approved by the re-structural study;

3. Ensure customer satisfaction through rectifying wrong procedures and ethical defects as well as providing effective services.

6. Redeployment Principles

The redeployment shall be conducted by adhering the following basic principles:

1. The redeployment of employees shall ensure the participation of employees, transparency and accountability;

2. The redeployment of employees shall assign the right employee on the right place based on competence and the required capacity;

3. Carry out the redeployment of directors and team leaders on the studied positions through considering inclusivity and multi-nationalism.

PART TWO

REDEPLOYMENT OF EMPLOYEES

7. Implementation of Employees' Redeployment

1. The deployment of employees shall only be carried out on positions that have been graded by the structural study;

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም በሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ደረጃ ያልተሰጣቸው ሥራ መደቦች ሲያጋጥሙ ሠራተኞች በሚመጥናቸው ሥራ መደቦች ላይ ማመልከት የሚችሉ ሲሆን በድልድል ኮሚቴ አማካኝነት የቀድሞውን ደረጃ እንደያዙ ሊደለደሉ ይችላሉ፤

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሰረት የተደለደለ ሠራተኛ የያዘው የሥራ መደብ የሥራ ደረጃው በነጥብ የሥራ ምዘና ተጠንቶ ሲመጣ ቀድሞ ከያዘው ደረጃ ዝቅ ካለ ሠራተኛው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፴፩) በተገለጸው መሰረት የሚፈጸም ይሆናል፤

፬. ማንኛውም የመንግስት ሠራተኛ በነጥብ የሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ጥናት ደረጃ በወጣላቸው የሥራ መደቦች ለውድድር ሲቀርብ የሚጠየቀውን የትምህርት ደረጃና የሥራ ልምድ የግድ ማሟላት የሚጠበቅበት ይሆናል፤

፭. ማንኛውም ሠራተኛ ተፈላጊ ችሎታውን ቅድሚያ ሳያሟላ በአጠቃላይ ከ፻% የነጥብ ውጤቱ ከፍተኛ ነጥብ በማግኘቱ ብቻ ለውድድር መቅረብ አይችልም፤

፮. በዳይሬክተር ወይም በቡድን መሪ የሥራ መደብ ላይ የሚገኙ ሠራተኞች አሁን ከሚሰሩበት ደረጃ ዝቅ ብለው መወዳደር አይችሉም፤ ሆኖም በውድድር የሚበለጡ ሲሆን በኮሚቴ አማካኝነት እስከ ሁለት ደረጃ ዝቅ ብለው ሊመደቡ ይችላል፤

፯. አንድ ባለሙያ በዝቅተኛ የባለሙያ ሥራ መደብ ላይ ለመወዳደር ማመልከት አይችልም፣ በውድድሩ ከተበለጠ ግን ድልድል ኮሚቴዉ በሚመጥነዉ ወይም እስከ ሁለት ሥራ ደረጃ ዝቅ አድርጎ መመደብ ይችላል፤

2. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (1) of this Article, while encountering positions for which grades have not been assigned for by the job evaluation and study, employees can apply on position they qualify and they could be assigned by the redeployment committee through retaining their prior grade;

3. If the grade of the position of an employee who was redeployed based on Sub-Article (2) of this Article is lower than his current grade as a result of the job evaluation study, such matter of the employee shall be addressed according to Sub-Article (31) of this Article;

4. Any civil servant should fulfil the required educational qualification and work experience to apply and compete for the positions that are graded through the job evaluation and grading study;

5. Any employee shall not be eligible for the competition only by getting the highest result out of 100% without fulfilling the required competence first;

6. Employees working on a director and team leader position are not allowed to compete for a grade which is lower that their current grade; however, if they fail to win the competition, the committee may assign them on positions up to two grades lower;

7. Any expert is not allowed to apply and compete for a lower position; but if he fails to win the competition, the redeployment committee can assign him on a position that suits him or up to two grade lower;

፰. በየትኛውም የሥራ መደብ ላይ የሥራ መደቡ ከሚጠይቀው ዝቅተኛ የትምህርት ዝግጅት በላይ ከፍ ያለ የትምህርት ዝግጅት የሚያቀርብ ሠራተኛ ወደ ሥራ ልምድ የሚለወጥ አይሆንም፤ በውድድር ወቅት የተለያየ የትምህርት ደረጃዎች ቢቀርቡም የሥራ ልምድ በተመሳሳይ ብቻ የሚታሰብ ይሆናል፤

፱. አንድ ሠራተኛ ባለው የሥራ ልምድና የትምህርት ዝግጅት ሊያሟላ የሚችልበት የሥራ መደብ እያለ ለከፍተኛ የሥራ መደብ በሥራ ልምድ በታሳቢነት ሊወዳደርም ሆነ ሊደለደል አይችልም፤

፲. በተቋሙ እቅድ መሠረት ተቋሙ ፈቅዶለት አንድ ዓመት እና በላይ በሚፈጅ ትምህርት ወይም ሥልጠና ላይ የሚገኝ ሠራተኛ በዚህ ምደባ ውድድር ውስጥ አይካተትም፤

፲፩. በትምህርት ወይም በስልጠና ላይ የሚገኝ ሠራተኛ ድልድል ከተጠናቀቀ በኋላ በሚኖሩ ክፍት ሥራ መደቦች ላይ ያለውድድር አዲስ በተደራጁ ተቋማት ስር ቢያንስ ቀድሞ በነበሩበት ተቋም በቀጥታ በየደረጃው በሚገኙ የሰው ሃይል አስተዳደር የሥራ ክፍል በኩል ምደባ ይሰጣቸዋል፤

፲፪. በተቋሙ እቅድ መሠረት ተቋሙ ፈቅዶለት አንድ ዓመት እና በላይ በሚፈጅ ትምህርት ወይም ሥልጠና ላይ ቆይተው በማጠናቀቅ በቅርቡ ምደባ የተሰጣቸው፤

ሀ) ምደባው ከሶስት ወር በፊት ከሆነ ተመድቦ ካገለገለበት ጊዜ ጀምሮ ታሳቢ ተደርጎ የሥራ አፈጻጸም እንዲሞላለት ይደረጋል፤

ለ) ምደባው ከሶስት ወራት ወዲህ ከሆነ ግን ትምህርት ቤት ከመግባታቸው በፊት የነበራቸው ሥራ አፈጻጸም እንዲያዝ ይደረጋል፤

8. An employee who has presented a higher educational qualification than the required minimum qualification for any position, his qualification shall not be converted to a work experience; a work experience shall be considered in a similar manner through different educational qualification levels are presented during the competition;

9. An employee is not allowed to compete or shall not be assigned for a higher position in the presence a position that suits him according to his work experience and educational qualification;

10. An employee who is attending an education or training program that lasts for one year or more according to the plan and consent of the institution shall not be eligible for the redeployment competition;

11. An employee who is on education or training shall be assigned directly without completion on vacant positions that are available after the completion of the redeployment by the human resource department at every level at newly organized institutions or at his former institution;

12. An employee who has just completed an education or training program that lasts for one year or more according to the plan and consent of the institution and got assigned:

   A. If the assignment is made before three months, his job performance result shall be taken by calculating his service period since his assignment;

   B. If the assignment is made within three months, his job performance result before starting the education shall be taken;

፲፫. በቅርቡ ከአመራርነት ተነስተው በሲቪል ሰርቪስ መዋቅር የተመደቡ አመራሮች፣

ሀ) ምደባው ከሶስት ወር በፊት ከሆነ ተመድቦ ካገለገለበት ጊዜ ጀምሮ ታሳቢ ተደርጎ የሥራ አፈጻጸም እንዲሞላላቸው ይደረጋል፣

ለ) ምደባው ከሶስት ወራት ወዲህ ከሆነ ቀደም ብሎ በአመራነት ከሚሰራበት መስሪያ ቤት የመጨረሻውን የግምገማው ውጤት በደብዳቤ በማቅረብ የሥራ አፈጻጸሙ እንዲሞላ ይደረጋል፤

፲፬. የሙከራ ጊዜውን ያላጠናቀቀ ሠራተኛ በውድድር ወቅት የተቀጠረበትን የሥራ መደብ ስያሜና የነበረውን ደረጃና ደመወዝ ትይዩ እንዲያገኝ ይደረጋል፣ ሆኖም የሥራ መደቡ ስያሜና ደረጃ የታጠፈ ከሆነ እስከ አንድ ደረጃ ብቻ ከፍ ወይም ዝቅ ብሎ ይመደባል፤ የደረጃ ከፍታ የሚያጋጥም ሲሆን ሠራተኛው ተፈላጊ ችሎታውን ካሟላ እና የሙከራ ጊዜውን ሲያጠናቅቅ ጥቅሙን የሚያገኝ ይሆናል፤

፲፭. የውድድር ሥራው ከመጀመሩ በፊት ተለዋጭ የትምህርት ደረጃና የሥራ ልምድ የሚቀርብ ከሆነ ማስረጃዎቹ የሚቀርቡት በሰው ሀብት አስተዳደር ክፍል ሆኖ ቅድሚያ ተወዳዳሪው በሚያቀርበው የመወዳደሪያ የማመልከቻ ቅጽ ላይ የተገለጸ መሆን ይኖርበታል፤ ሆኖም የድልድል ኮሚቴው ሥራ ከጀመረ በኋላ የሚቀርብ የትምህርትና የሥራ ልምድ ማስረጃ ተቀባይነት የለውም፤

፲፮. ማንኛውም ሠራተኛ እስከ ሶስት የሥራ መደቦች ተመዝግቦ መወዳደር ይችላል፤

፲፯. የድልድሉ ውድድር የሚጀምረው ከከፍተኛ ደረጃዎች ካሉ የሥራ መደቦች ሆኖ በቅደም ተከተል እስከ ዝቅተኛው የሥራ መደቦች ድረስ ይሆናል፤

13. Leaders who have recently been discharged from leadership and assigned in the civil service structure:
    A. If the assignment is made before three months, his job performance result shall be taken by calculating his service period since his assignment;
    B. If the assignment is made within three months, his last evaluation result from the office where he was working as a leadership shall be taken by submitting it in a letter;
14. During the competition, a probationary employee shall be entitled to retain the naming of the position that he was hired for and the grade and salary of the position; however, if the naming and grade of the position is revoked, he shall be assigned to position that are only one grade higher or lower; if there is an increment of grades, the employee shall get the benefit when he fulfils the required qualification and completes his probationary period;
15. If an alternative educational qualification and work experience are submitted before the commencement of the competition, it should first be indicated in the application form for the competition by the candidate and the documents must be presented by the human resource management department; however, any educational qualification and work experience that will be presented after the redeployment committee had started its activities will not be accepted;
16. Any employee can apply for up to three positions and compete for it;
17. The redeployment competition shall start from higher grade positions and continues hierarchically to positions of lower grades;

፲፰. በሁሉም የሥራ መደቦች ሠራተኛው የቅደም ተከተል ምዝገባ ሳይጠበቅ ከከፍተኛው ደረጃ ጀምሮ ለሁሉም ሥራ መደቦች እኩል እድል በማግኘት የሚወዳደር ይሆናል፤

፲፱. ሁለት ወይም ሶስት የሥራ መደቦች ላይ በተመሳሳይ ደረጃ የሚያመለክት ሠራተኛ ሲኖር በምርጫው ቅደም ተከተል በትክክል በሚያሟላበት ሥራ መደብ ላይ ለውድድር የሚቀርቡ ይሆናል፤

፳. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፲፱) የተመለከተው እንደተጠበቀ ሆኖ ከአንድ የሥራ መደብ በላይ በተለያየ የሥራ መደብ መጠሪያ ሠራተኛው በሚያመለክትበት ወቅት የሥራ አፈጻጸም ውጤት የተለያየ አድርጎ መሙላት አይቻልም፤

፳፩. ሠራተኛው በተወዳደረባቸው በሶስቱም መደቦች ካልተመረጠ የድልድል ኮሚቴው ቅድሚያ በነበረበት ደረጃ እና ሠራተኛው እስካመለከተበት ደረጃ ድረስ በማገናዘብ በሚመጥነው በሌላ ሥራ መደብ ላይ ሊመድበው ወይም በሠራተኛው ስምምነት ዝቅ ባለ መደብ ሊመድበው ይችላል፤

፳፪. በአንድ የሥራ መደብ ላይ ብቸኛ እጩ ሆኖ የቀረበ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ፣ ብቃት፣ የሥነ- ምግባርና የሥራ አፈጻጸም መስፈርት ማሟላቱ ከተረጋገጠ ያለውድድር በቀጥታ ይደለደላል፤

፳፫. የኮንትራት ወይም ጊዜያዊ ቅጥር ሠራተኛን የሠራተኛ ድልድል በሚካሄድባቸው የሥራ መደቦች ላይ ማወዳደርም ሆነ መመደብ የተከለከለ ነው፤

፳፬. በከባድ ዲሲፕሊን ክስ ተመስርቶበት በሂደት ላይ ካለው የመንግሥት ሠራተኛ ውጭ በቀላል ዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት በዚህ የሠራተኛ ድልድል ውድድር ወቅት እንደመስፈርት ተይዘው ሠራተኛውን ከውድድርና ከድልድል ውጭ አያደርገውም፤

18. When there is an employee who applied for two or three positions with the same grades, he shall be legible for the competition of a position he has selected and put in order and fit accordingly;

19. Notwithstanding to Sub-Article (19) of this Article, when an employee applies for more than one position with different position names, it is not allowed to fill different work performance results;

20. If an employee is not selected in all the three positions that he has applied for, the redeployment committee may assign him on another position that suits him by considering his prior grade and the grade he had applied for or to a lower position with his consent;

21. If an employee is the only candidate for a given position and if he meets the required qualification, competence, ethics, and work performance criteria and such is confirmed, he shall be redeployed without competition;

22. It is prohibited to compete or assign an employee who is working on contractual basis or temporary employment on positions where redeployment of employees are carried out;

23. Except a civil servant who has been charged with grave disciplinary cases and an ongoing one, simple disciplinary cases shall not be regarded as a criteria and disqualified an employee for competition or redeployment if he is charged with simple disciplinary cases;

24. Matters pending in with simple disciplinary cases shall proceed on the new position of the employee where he has been redeployed;

፳፭. በቀላል የዲሲፕሊን ክስ በመታየት ላይ ያሉ ጉዳዮች ሠራተኛው አዲስ በተደለደለበት የሥራ መደብ ላይ ሆኖ የመታየት ሂደቱ ይቀጥላል፤

፳፮. በዲሲፕሊን ውሳኔ ከነበረው ደረጃና ደመወዝ ዝቅ እንዲል የተደረገ ሠራተኛ በዚህ ድልድል የቅጣት ጊዜውን እስከሚያጠናቅቅ ድረስ ዝቅ ባለበት ደረጃ ላይ ይደለደላል፤

፳፯. በእስር ላይ የሚገኝ የመንግስት ሠራተኛ በዚህ ድልድል ውስጥ የሚሳተፍ አይሆንም፤

፳፰. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፳፯) የተደነገገው ቢኖርም ሠራተኛው ስድስት ወራት ሳይሞላው በነፃ ከእስር ስለመለቀቁ ህጋዊ ማስረጃ ይዞ ከቀረበ እና የድልድል ሥራው ከመጀመሩ በፊት ማመልከት ከቻለ ለውድድር መቅረብ ይችላል፤

፳፱. በአደረጃጀት ለውጥ ምክንያት መዋቅራቸው የታጠፋባቸው ወይም የተዋሃዱ ወይም የተከፈሉ መስሪያ ቤቶች የሠራተኞች ድልድል የሚካሔደው የሰው ሀብት አስተዳደር ክፍሉ በነበረበት ወይም የስራ ዘርፉ በተደራጀበት መሥሪያ ቤት በሚቋቋመው የኮሚቴ አባላት ይሆናል፤ የኮሚቴ አባላት ስብጥር ከየተቋማቱ በሚወከሉ ሠራተኞች ይሆናል፤

፴. በድልድል ኮሚቴው ምደባ ያልተገኘለት ሠራተኛ ሲያጋጥም በማእከል ለሚገኙ መሥሪያ ቤቶች ለቢሮው ወይም በክፍለ ከተማና በወረዳ ለሚገኙ ጽህፈት ቤቶች መረጃው እንዲላክ በማድረግ ቀድሞ በነበረበት የሥራ ደረጃ ወይም ሠራተኛው እስከ አመለከተባቸው ደረጃዎች ድረስ እንዲመደብ ይደረጋል፤

25. Matters pending in with simple disciplinary cases shall proceed on the new position of the employee where he has been redeployed;

26. If an employee is demoted from the grade and salary he has through the disciplinary decision, he shall be redeployed to a lower grade until he completes the penalty period;

27. A civil servant who is in prison shall not be legible for this redeployment;

28. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (27) of this Article, if the employee is free within six months and presents a legal proof for his innocence and manages to apply before the beginning of the redeployment work, he shall be legible for the competition;

29. For those offices whose structures have been nullified or merged or divided as a result of the organizational structural change, the redeployment of employees shall be carried out by a committee where the human resource management exists or at an office where the department is established; the committee members shall be composed of workers representing each institutions;

30. In the case of an employee who has not been assigned by the redeployment committee, his information shall be send for central offices or the bureau or for offices at sub-city or woreda level and he shall be assigned on a grade he previously maintain or up to the grades he had applied for;

፴፩. በድልድል አፈጻጸም ምክንያት በሠራተኛው ስምምነት ቀድሞ ከነበረው ደረጃ ዝቅ ባለ ደረጃ የተመደበ የመንግሥት ሠራተኛ ሲኖር የቀድሞ ደመወዙን እያገኘ እንዲቆይ ተደርጎ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ በሚሰራበት ተቋም፡-

ሀ) ተመሳሳይ ደረጃ ያለው ሌላ የሥራ መደብ ተገኝቶ ካልተዛወረ ወይም አግባብ ያለውን ሥርዓት ተከትሎ ከፍ ያለ ደረጃ ወዳለው ሌላ የሥራ መደብ ካላደገ፤ እና

ለ) ዝቅ ባለው ደረጃ ለማገልገል ፈቃደኛ ካልሆነ፣ በአዋጁ አንቀጽ ፹፯ ንዑስ አንቀጽ (፩) ተራ ፊደል (ሐ) በተመለከተው መሠረት አገልግሎቱ ይቋረጣል፤

፴፪. አግባብ ባለው ሕግ መሰረት በድልድል ወቅት በመስሪያ ቤቱ እውቅና በሥራ ላይ ያልተገኘ ሠራተኛ በሰው ሀብት አስተዳደር መረጃ አቅራቢነት ሠራተኛው በዚህ ደንብ ላይ በተቀመጡት የድልድል ሥርዓት እንዲደለደል ይደረጋል፡፡

፰. **ስለመነሻ ደመወዝ**

፩. በድልድል አፈጻጸም ከሥራ መደቡ መነሻ በታች ደመወዝ የሚከፈለው የመነሻውን የደመወዝ ክፍያ ያገኛል፤

፪. ሠራተኛው የሥራ መደቡን ደረጃ ደመወዝ ደርሶበት ወይም አልፎት ከሆነ ምንም ዓይነት ጭማሪ ሳይደረግ ሲከፈለው የነበረውን ይዞ የሚቀጥል ይሆናል፤

31. In the case of a civil servant who is assigned to a lower grade than his previous one through his consent as a result of the redeployment process, he shall receive his previous salary and within one year, the institution he is working for shall:
    A. If he is not transferred to a position having a similar grade or promoted to a higher grade of another position through following the relevant procedure, and
    B. If he is not willing to serve on a lower grade, his service shall be terminated in accordance with letter (C) of Sub-Article (1) of Article 87 of the Proclamation;
32. If an employee is not available at the office during the redeployment period according to the relevant laws, the employee shall be assigned as per the redeployment procedures specified under this Regulation through the presentation of the documents by the human resource management.

8 **About the Base Salary**

1. If an employee is getting a salary which is less than the base salary of the position while executing the redeployment, he shall be paid the base salary;
2. If the employee is getting or exceeds the base salary of the position, he shall maintain the salary he has been receiving without any increment;

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ከሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን የደመወዝ ስኬል ጋር የማይገጥም የደመወዝ መጠን ሲያጋጥም ወደ ጎን የሚገኘውን የእርከን ደመወዝ ላይ እንዲያርፍ ይደረጋል፡፡

፱. የትምህርት ዝግጅትን በተመለከተ

፩. ድልድሉ የሚካሄደው በአደረጃጀት ጥናት በተቀመጠው የትምህርት ዝግጅት መሰረት ይሆናል፣

፪. በቴክኒክና ሙያ ተቋማት ከደረጃ I እስከ ደረጃ V ሰልጥነው የምስክር ወረቀት ያቀረቡ ቋሚ ሠራተኞች ለዚህ ድልድል ለአንድ ጊዜ ብቻ የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ባይኖራቸውም ባላቸው የትምህርት ደረጃ እንዲወዳደሩ ይደረጋል፣

፫. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ሠራተኞቹ በመሥሪያ ቤታቸው ልዩ ድጋፍ ተደርጐላቸው የብቃት ማረጋገጫ ማስረጃውን በቀጣይ አንድ አመት ጊዜ ውስጥ እንዲያገኙ ክትትል ይደረጋል፣

፬. በቀድሞው ፲፪ኛ በአዲሱ ፲ኛ ክፍል ያላጠናቀቁ ሆነው የሥራ መደቡን የትምህርት ዝግጅት ማሟላት የማይችሉ ለዚህ የድልድል ሥራ ብቻ ባላቸው የትምህርት ደረጃና ሥራ ልምድ እያገለገሉ በነበሩበት የሥራ መደብ ላይ ምደባ ይሰጣቸዋል፣

3. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (1) of this Article, in the presence of a salary scale which is not in conformity with the job evaluation and grading salary scale, the employee shall get the horizontal scale salary.

9 Regarding Educational Qualification

1. The redeployment shall be carried out as per the educational qualification determined by the organizational structure study;
2. Permanent employees who have attended level I to level V training and presented a certificate from technical and vocational institutions, they shall be legible for this the completion only for once for the purpose of this redeployment even though they do not have a certificate of competence;
3. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (1) of this Article, through getting special support from the office, monitoring should be carried out to ensure that they obtain the certificate of competence within the next one year;
4. Employees who did not complete the former grade 12 and the new grade 10 education and unable to meet the educational qualification for the position, they shall be assigned on the position they are working based on their educational qualification and work experience only for once for the purpose of this redeployment;

፭. በሴክሬተሪ የሥራ መደቦች ላይ እያገለገሉ ለሚገኙ ትምህርታቸውን አሻሽለው በዲግሪ የተመረቁ ሠራተኞች ዲግሪና እስከ አራት ዓመት ልምድ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ከትምህርት ደረጃቸው ጋር በትምህርት አይነት ተመሳሳይ መሆኑ እየታየ በውድድር ሊደለደሉ ይችላሉ፤

፮. የዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፭) ቢኖርም በህግ፣ በምህንድስና፣ በጤና ሙያ፣ በኮምፒውተር ሳይንስ፣ በኢንጂነሪንግ ወይም በመምህርነት ሙያ በዜሮ ዓመት በሚጠይቅ ልምድ ብቻ የሚወዳደሩ ይሆናል፤

፯. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፭) እና (፮) የተደነገገው ቢኖርም በፀሐፊዎች የደረጃ እድገት አፈጻጸም ወይም የድልድል ደንብ መሰረት የፀሐፊነት የሥራ ልምዳቸው ታሳቢ ተደርጎ ወደ ሌሎች የሥራ መደቦች በደረጃ እድገት ተጠቃሚ የሆኑ ሠራተኞች በዚህ ደንብ የሚወዳደሩበትን የሥራ መደብ የሚጠይቀውን እስከ አራት ዓመት ድረስ ብቻ ከፀሐፊነት ሥራ ልምድ ጋር ተደምሮ የሥራ ልምድ የሚያዝ ይሆናል፤

፰. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፭)፣ (፮) እና (፯) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ፀሐፊዎች በድጋፍና በቁጥጥር ሥራዎች እና በጥናትና ስልጠና ሥራዎች በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ለውድድር ማመልከት አይችሉም፤

፱. በማንኛውም ደረጃ ያልተጠናቀቀ የትምህርት ደረጃ ለድልድል ሥራው ተግባራዊ ማድረግ የተከለከለ ነው፤ የሚቀርቡ የትምህርት ማስረጃዎች ከምርቃት በኋላ ቢያንስ ጊዜያዊ የምስክር ወረቀት የተሰጠ መሆን ይኖርበታል፤

5. For employees who are working on secretarial positions and improved their educational status and got a degree, they may be assigned on positions that require a degree with four years' experience by checking the qualification and similarity of their education;

6. Notwithstanding of the provision of Sub-Article (5) of this Article, profession in law, engineering, health, computer science, engineering or teaching shall only compete with zero year of experience;

7. Notwithstanding of the provisions of Sub-Article (5) and Sub-Article (6) of this Article, employees who benefited from a promotion through taking their secretarial work experience into consideration according to the promotion procedure of secretaries or redeployment regulation, the work experience for a position they are competing as per this Regulation shall be considered by adding their secretarial experience with that of the required experience of the position only up to 4 years;

8. Notwithstanding of the provisions of Sub-Article (5), (6) and (7) of this Article, secretaries are not allowed to apply for positions that require supervision and monitoring works as well as studies and training works;

9. It is prohibited to use an incomplete educational qualification at any level for the redeployment purpose; at least a temporary certificate after graduation must be available for the presented educational qualification;

፲. የአገር አቀፍ የመውጫ ፈተና መውሰድ ለሚጠበቅባቸው የትምህርት ደረጃዎች ፈተናውን ሳያልፉና የመጀመሪያ ዲግሪ ሳያቀርቡ መወዳደር አይችሉም፤ ሆኖም በዝቅተኛው የትምህርት ደረጃቸው መወዳደር ይችላሉ፤

፲፩. በከተማ አስተዳደሩ ከ፪ሺ፲፪ በኋላ በዜሮ ዓመት የሥራ ልምድ ተቀጥረው ከትምህርት ዝግጅታቸው ውጭ የተመደቡ የመጀመሪያ ዲግሪ ምሩቃን ካሉ በውድድር፡-

ሀ) በተመረቁበት ሙያ ቀረቤታው እየታየ በውድድሩ መሠረት ምደባ እንዲሰጣቸው ይደረጋል፣

ለ) ከዲግሪ የሥራ መደቦች በታች በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ የተመደቡ ዲግሪ በሚጠይቅ የሥራ መደቦች ላይ እንዲመደቡ ይደረጋል፤

ሐ) አዲስ ምሩቃን በታሳቢነት ለተቀጠሩ ሠራተኞች ከዜሮ እስከ አራት ዓመት ልምድ ድረስ ከተቀጠሩበት ጊዜ ጀምሮ ባላቸው የሥራ ልምድ በቅደም ተከተል በሚኖረው የሥራ መደብ ላይ ብቻ ይወዳደራሉ፡፡

፲.የሥራ ልምድ በተመለከተ

፩. የሥራ ልምድ አያያዝ በአደረጃጀት ጥናት በተቀመጠው ተፈላጊ የሥራ ልምድ መሰረት ይሆናል፤

፪. አንድ ሠራተኛ ለሚወዳደርበት የሥራ መደብ አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ለድልድል ይያዝለታል፤

፫. ተፈላጊ ችሎታው የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ለሚደረገው ውድድር የኮሌጅ ዲፕሎማ፣ ፲+፫፣ ሌቨል ፫፣ ፬፣ ፭ ከተጠናቀቀ በኋላ የተገኘ አግባብ ያለው የአንድ ዓመት የሥራ ልምድ እንደ አንድ ዓመት ይያዛል፤

10. Employees are not allowed to compete without passing the examination and presenting their first degree for educational qualifications that demand the taking of national exit exams. However, they can compete with their minimum educational qualification;
11. In the presence of employees who were hired with a first degree by the city administration after 2020 with zero year of experience and assigned without taking their educational qualification into consideration, in the competition:
    A. they shall be assigned as per their profession by considering the proximity of the profession according to the competition;
    B. those that were assigned on positions that demand a qualification below a first degree shall be assigned on positions that require a first degree;
    C. Fresh graduate employees who were hired in presumption shall only compete for positions that require zero to four years of experience through considering their experience starting from their employment and its sequence.

10 Regarding Work Experience

1. Work experience shall be entertained according to the required work experience determined by the organizational structural study;
2. The relevant work experience of an employee shall be considered shall be considered for the redeployment for the position he is competing for;
3. For the competition of positions that require a first degree and above educational qualification, the relevant one year work experience that was obtained after the completion of a college diploma, 10+3, and level 3,4,5 shall be regarded as a one year experience;

፬. የመጀመሪያ ዲግሪና በላይ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ለሚደረገው ውድድር የቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ፣ ፲+፪ እና ሌቨል.፪ ወይም ፲+፩ እና ሌቨል.፩ በቀድሞው ፲፪ኛ በአዲሱ ፲ኛ ክፍል የተሰሩ የሥራ ልምዶች ቀጥታ አግባብነት ያላቸው ብቻ በግማሽ ታጥፎ ወይም ፶% (ሃምሳ በመቶ) እንዲያዝ ይደረጋል፤

፭. በድልድል አንድ ሠራተኛ ለአንድ የሥራ መደብ የተቀመጠውን የሥራ ልምድ ለማሟላት እስከ አንድ ዓመት ከጐደለው እና ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን የተፈላጊ ችሎታ የሚያሟላ ሌላ ሠራተኛ ከሌለ ብቻ ሠራተኛውን በታሳቢነት መደልደል ይቻላል፤

፮. እስከ አንድ ዓመት ድረስ ብቻ እየቀረው የተደለደለ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተወሰነውን የሥራ ልምድ ሲያሟላ የሥራ መደቡን ያለተጨማሪ ውድድር እንዲይዝ ይደረጋል፤

፯. የኮሌጅ ዲፕሎማ ወይም ፲+፫ ወይም ሌቨል ፫፣ ፬፣ ፭/ እና በቀድሞው የቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ፣ /፲+፪/ እና ሌቨል.፪ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ለውድድር የሚቀርበው አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ይሆናል፤

፰. ፲፪ኛ ወይም ፲ኛ ክፍል ካጠናቀቁ በኋላ የአንድ ዓመት ሰርተፊኬት፣ /፲+፩/ እና ሌቨል.፩ በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ለመወዳደር አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ ይሆናል፤

፱. በቀድሞው ፲፪ኛ በአዲሱ ፲ኛ ክፍል በማጠናቀቅ የቀለም ትምህርት በሚጠይቁ የሥራ መደቦች ላይ ለመወዳደር አግባብነት ያለው የሥራ ልምድ የሚያዝ ይሆናል፤

4. For the competition of positions that require a first degree and above educational qualification, only the direct and relevant work experience that was obtained through technical and vocational education diploma, /10+2/ and level 2 or /10+1/ and level 1, the former grade 12 or the new grade 10 qualifications shall be divided in to half or 50% (fifty percent) of it shall be acceptable;
5. If an employee needs up to one year to fulfil the determined work experience for a position during redeployment and if only there is no another employee that fulfils the required competence, it may be possible to deploy the employee in presumption;
6. An employee who only needs up to one year work experience and was assigned for a position shall hold the position without the need to carry out another competition when he fulfils the determined work experience for the position;
7. The presented work experience for the competition of positions that demand a college diploma or /10+3/ or /level 3,4,5/ and the former technical and vocational education diploma, /10+2/ and level 2 should be a relevant one;
8. The presented work experience for the competition of positions that demand a one year certificate, /10+1/ and level 1 after the completion of grade 12 or 10 should be a relevant one;
9. The presented work experience for the completion of position that demand a formal education after the completion of the former grade 12 or the new grade 10 should be a relevant one;

፲. በአመራርነት ሲያገለግል የነበረ ተሿሚ በሹመት የሠራው የሥራ ልምድ በቀጥታ እንዲያዝ ይደረጋል፤

፲፩. ለአንድ የሥራ መደብ ተፈላጊ ችሎታውን የሚያሟሉ ሁለትና ከዚያ በላይ ተወዳዳሪዎች ሲቀርቡ ተወዳዳሪዎችን ለመለየት ለውድድር የሚያዘው የሥራ ልምድ ሠራተኛው ያለው ልምድ ሆኖ ከዓመት፣ እስከ ወርና ቀን ድረስ ተሰልቶ ይሆናል፡፡

ክፍል ሶስት
የማወዳደሪያ መስፈርት

፲፩. ለባለሙያዎች ወይም ሠራተኞች የማወዳደሪያ መስፈርትና የተሰጣቸው ክብደት

ተራ ቁጥር	የመመዘኛ መስፈርቶች	የማወዳደሪያ ነጥብ {ከ፲%}
፩	ለትምህርት ዝግጅት የሚሰጥ ነጥብ	፲
፪	የሥነ-ምግባርና የሥራ አፈጻጸም ውጤት	፭
፫	የውጤት ተኮር ምዘና / ባላንስ ስኮርካርድ/	፵
፬	ብቃት ምዘና (ቴክኒካዊ--፳) እና (ባህሪያዊ--፳)	፵
፭	የማህደር ጥራት	፭
	ጠቅላላ ድምር	፻

፲፪. ለሠራተኛ የትምህርት ዝግጅት የሚሠጥ ነጥብ

ማንኛውም ተወዳዳሪ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን ዝቅተኛ የትምህርት ዝግጅት አሟልቶ ለውድድሩ ከተመዘገበ በኋላ ለትምህርት ዝግጅት የሚሰጠው ነጥብ ከዚህ በታች ባለው ሰንጠረዥ መሰረት ይሆናል፡-

10. An appointee who was serving in leadership, his work experience as an appointee shall be directly taken into consideration;
11. When there are two or more candidates who meet the required qualification for a given position, the year, months, and days of the work experiences of the employees shall be calculated to identify the competitors.

PART THREE
COMPETING CRITERIA

11. Competition Criteria for Experts or Employees and their weight

No.	Competing criteria	Competing weight (100%)
1	Point given for educational qualification	10
2	Ethics and work performance result	5
3	Result-oriented evaluation /Balanced score card/	40
4	Competence evaluation (technical -- 20) and (behavioural -- 20)	40
5	Portfolio quality	5
	Total	100

12. Points given to the Educational Qualification of an Employee

After the registration of any candidate who has applied for a given position by meeting the required educational qualification, the points given to the educational qualification shall be based on the following table:

ተ.ቁ	የማወዳደሪያ መስፈርት	የሚሰጥ ነጥብ ከ፲%
፩	የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ዝቅተኛ ትምህርት ዝግጅት የመጀመሪያ ዲግሪ ለሆኑ የሥራ መደቦች፣	
፩.፩	ፒ.ኤች.ዲ (ሶስተኛ ዲግሪ) የትምህርት ዝግጅት	፲
፩.፪	ሁለተኛ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፰
፩.፫	የመጀመሪያ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፮
፪	የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ዝቅተኛ ትምህርት ዝግጅት የኮሌጅ ዲፕሎማ፣፲+፫ ወይም ከደረጃ ሶስት እስከ ደረጃ አምስት ለሆኑ የሥራ መደቦች	፭
፫	ቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ ፣10+2 ወይም ደረጃ ፪ የትምህርት ዝግጅት ያለው፣	፬
፬	፲+፩ ወይም ደረጃ ፩ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፫
፭	በቀድሞ ፲፪ኛ ወይም በአዲሱ 10ኛ ክፍል እና በታች የትምህርት ዝግጅት ያለው	፪

፲፫. የሠራተኛ ሥነ-ምግባርና ሥራ አፈጻጸም በተመለከተ/፭%/

ተ.ቁ	የምዘና መስፈርቶች	ክብደት ፭%	የተሰጠ ነጥብ
፩	ተገልጋይን በእኩልነትና በፍትሐዊነት ከማገልገል አንጻር፤	.፯፭	
፪	ብልሹ አሰራር የመታገልና የማስተካከል ዝንባሌ፣	.፭	
፫	ራስን መግዛትና አለመግባባቶችን የመፍታት ብቃት፣	.፪፭	
፬	ከሥራ ኃላፊዎችና ከሥራ ባልደረቦች ጋር ያለ መልካም ግንኙነት፤	.፭	
፭	የመንግስት የሥራ ሰዓት አከባበር እና የመንግስት ሥራ ሰዓትን ለመንግስት ሥራ ብቻ መጠቀም፣	.፭	
፮	በተቋሙ ውስጥ ባልተገባና እርስ በርስ ለመጠቃቀም የሚመሠረት ቡድንን የማይተባበር፣	.፪፭	

No	Competing Criteria	Point given out of 10%
1	When the required minimum educational qualification for the position is first degree	
1.1	Ph.D. (doctorate degree) educational qualification	**10**
1.2	Second degree educational qualification	**8**
1.3	First degree educational qualification	**6**
2	When the required minimum educational qualification for the position is a college diploma, 10+3 or from level three to level five	**5**
3	Technical and vocational diploma, 10+2 or level 2 educational qualification	**4**
4	10+1 or level 1 educational qualification	**3**
5	The former grade 12 or the new grade 10 educational qualification or below that	**2**

13 Concerning Ethics and Job Performance of an Employee

No	Evaluation Criteria	Weight (5%)	Given Point
1	Serving customers with equality and fairly;	0.75	
2	Attitude toward fighting and correcting mal-practices	0.25	
3	Self management skill and conflict resolution competence	0.5	
4	Good relationship with officials and colleagues	0.5	
5	Observance of public office hours and using public office hours for public activities	0.25	
6	Not siding with groups in the institution that aim to improperly benefit each other;	0.25	

፯	በተመደበበት የሥራ ዘርፍ ላይ የተግባር/የቴክኒክ እውቀትና ክህሎት ደረጃ፣	.፸፭	
፰	የተሰጠውን ሥራ በመስፈርቱ መሰረት መሥራት፣	.፭	
፱	ወቅታዊ ሁኔታን በማገናዘብ እውቀቱንና ክህሎቱን ተጠቅሞ ለለውጥ የሚሰራ፣	.፭	
፲	በቡድን ሥራ ላይ በንቃትና በተደራጀ መንፈስ መሥራት፣	.፭	
	ድምር	፭	

፲፬. የሠራተኞች የግል የማህደር ጥራት የነጥብ አሰጣጥ ሁኔታ

ተ.ቁ.	የተወሰደ የስነ ምግባር እርምጃ	ክብደት	የተሰጠ ነጥብ
፩	እስከ ፪ ዓመት ጊዜ ድረስ ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ማድረግ፣	ዜሮ	
፪	ከ፩ ወር እስከ ፫ ወር የደመወዝ ቅጣት፣	ዜሮ	
፫	እስከ ፲፭ ቀናት የደመወዝ ቅጣት	ዜሮ	
፬	በፅሁፍ የተሰጠ ማስጠንቀቂያ	፩	
፭	በቃል የተሰጠ ማስጠንቀቂያ በፅሁፍ የተቀመጠ	፪	
፮	ምንም ቅጣት የሌለው	፭	

፲፭. የሠራተኛ ምዘና ውጤት አሰጣጥ መግለጫ

ምዘናው የመንግስት ሠራተኞች ሥነ-ምግባርና ሥራ አፈጻጸም ስር የተቀመጡ መመዘኛ መስፈርቶች በቅርብ ኃላፊ የሚሞላ ሲሆን አጠቃላይ የሚኖረው ክብደት ፭% ነው፤

7	Practical/technical knowledge and skill level on the assigned wok	0.75	
8	Woking ones given duty as per the given standard	0.5	
9	Striving for change by using his knowledge and skills through considering current situations	0.5	
10	Engaging actively and in an organized manner and spirit in team work	0.5	
	Total	5	

14. Employee's Portfolio Quality and Result Provision Status

No.	Taken ethical measures	Weight (5%)	Given point
1	Demoting from grade and salary up to two years	0	
2	A 1 month to 3 months salary fine	0	
3	Up to 15 days salary fine	0	
4	Written warning	1	
5	Oral warning that was stated in writing	2	
6	No penalty	5	

15. Explanation for the Provision of Employee's Evaluation Result

The evaluation criteria stated under the ethics and job performance of the public servant shall be completed by the immediate official and its total weight is 5%.

፲፮. <u>ለዳይሬክተርነትና ለቡድን መሪነት የማወዳደሪያ መስፈርት</u>

፩. የመመዘኛ መስፈርት

ተ.ቁ	የመመዘኛ መስፈርቶች	የማወዳደሪያ (ከ፻%)
፩	ለትምህርት ዝግጅት የሚሰጥ ነጥብ፣	፲
፪	ለውጤት ተኮር ምዘና/ባላንስ ስኮር ካርድ	፳
፫	ብቃት ምዘና (ቴክኒካዊ---፲፭) እና (ባህሪያዊ--፲፭)	፴
፬	በበላይ አመራር ለአመራርነት ክህሎት የሚሠጥ ነጥብ	፴፭
፭	የማህደር ጥራት	፭
	ጠቅላላ ድምር	፻

፪. ቢሮዉ ፈተና ዝግጅትን በተመለከተ እንደየተቋማቱ የሥራ ባህሪ ቴክኒካዊ እና ባህሪያዊ ብቃት ፈተና አሰጣጥ፣ አስተራረምና ውጤት ማሳወቅን በተመለከተ በገለልተኛ አካል ያስፈጽማል፤ የፈተና ውጤቱን ለየየተቋማቱ ይልካል፤ በፈተና እርማትና ውጤት ላይ የሚቀርቡ ቅሬታዎች ካሉ ፈተናውን የሰጠው አካል ምላሽ እንዲሰጥበት ያደርጋል፤

፫. የፈተናዉ ማለፊያ ነጥብ ፷% (ስድሳ ከመቶ) እና ከዚያ በላይ ይሆናል፤ በማናቸውም ሁኔታ ፈተናውን ያላለፉ ተወዳዳሪዎች ለዳይሬክተርነት እና ለቡድን መሪነት ሥራ መደብ ላይ መወዳደር አይችሉም፤

፬. በባለሙያ የሥራ መደቦች ላይ ለሚያመለክቱ ሠራተኞች የፈተና ማለፊያ ነጥብ ፶ ፐርሰንት ይሆናል፤ ሆኖም ከዚህ ነጥብ በታች ያገኘ ሠራተኛ በተቋሙ ክፍት የሥራ መደብ ከተገኘ ከነበረበት ደረጃ ዝቅ ብሎ እየሰራ እንዲመደብ ተደርጎ ክፍተቱን ለመሙላት እንዲያስችል የአቅም ግንባታ ስልጠና እንዲያገኝ ይደረጋል፤

16 <u>Competing Criteria for Directorship and Team Leadership</u>

1. Evaluation Criteria

No	Evaluation Criteria	Given Point (100%)
1	Point given to education qualification	10
2	Result-oriented evaluation /Balanced score card/	20
3	Competence evaluation (technical -- 15) and (behavioural 15)	30
4	Points given for leadership skill by the top leadership	35
5	Portfolio quality	5
	Total	100

2. Regarding the examination preparation, the bureau shall carry out the administration of the technical and behavioural competence examination as per the nature of the institutions, its correction and result announcement through an independent organ; send the result of the examination to each institutions; cause the organ that administers the examination to give responses if complaints are lodged regarding the correction and result of the examination;
3. The passing mark of the examination is 60% (60 percent) and above; in any case, candidates who did not pass the examination are not legible to compete for the director and team leader position;
4. The passing mark for employees who are applying for positions of an expert shall be 50 percent; however, if an employee has got a result below this point, he shall be demoted to a lower grade and assigned to work if there is a vacant position in the institution and he will get a capacity building training to fill his gap;

፭. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) እንደተጠበቀ ሆኖ በየተቋሙ የሥራ መደብ ያልተገኘለት ሠራተኛ ሲኖር ዝቅ ብሎ ባሉ የአስተዳደር እርከኖች በሚኖሩ ክፍት ሥራ መደቦች እንዲመደብ ይደረጋል፤

፮. ለዳይሬክተርነት ወይም ለቡድን መሪ ሥራ መደብ ዝቅተኛውን መስፈርት የሚያሟሉ ባለሙያዎች መወዳደር ይችላሉ፡፡

፲፯. **<u>ለዳይሬክተር እና ለቡድን መሪ የአመራር ክህሎት መለኪያና የትምርት ዝግጅት ማወዳደሪያ ነጥብ</u>**

፩. የአመራር ክህሎት መለኪያ መስፈርት፡-

ተ.ቁ	የመመዘኛ መስፈርት	የነጥብ ክብደት	የተሰጠ (35%)
፩	የመንግስትን ሀብት በቁጠባ መጠቀም፣ ታማኝነትና ቅንነት መላበስ	፫	
፪	በወቅቱ ተገቢነት ያለው ውሳኔ መስጠት	፭	
፫	የሴክተሩን ፖሊሲ፣ ስትራቴጂና ፕሮግራሞችን ከተቋሙ ራእይና ተልእኮ ጋር	፭	
፬	ተጨማሪ ተልእኮ ወስዶ የመፈፀምና በወቅቱ የማቅረብ ብቃት፣ ቁርጠኝነትና ከፍተኛ የተነሳሽነት ስሜት መኖር፣	፭	
፭	የአመራር ብቃት፤፣ የተግባቦት ብቃት፣ የዕቅድ ዝግጅት ጥራት ፣የሪፖርት ዝግጅት ጥራት፣በውስጡ ያሉ ሠራተኞችን የመምራት ብቃት፣ ሁልጊዜ ከሠራተኞች ጋር አብሮ የመሥራት፣	፲፭	
፮	የኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂን በብቃት ለሥራ መጠቀም፣	፪	
	ጠቅላላ ድምር	፴፭	

5. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (4) of this Article, if a vacant position is not available in the institution for an employee, he shall be assigned on vacant positions that are available at the lower administrative stratums of the city administration;
6. Experts that meets the minimum requirement for the positions of a director or team leader can apply and compete for the thereof.

17. <u>Competing Points for Leadership Skill Measuring and Educational Qualification for Directors and Team Leaders</u>

1. Leadership Skill Measuring Criteria

No.	Evaluation Criteria	Weight	Given point (30%)
1	using public resources economically, honesty and integrity	3	
2	giving appropriate and prompt decisions	5	
3	have sufficient understanding and contribute his part through integrating the vision and mission of the institution with the policy, strategy and programs of the sector and strive to inform others;	5	
4	taking and executing additional tasks and competence in delivering same in time; commitment and being highly motivated	5	
5	leadership quality, communication competence, quality in preparing plans, quality in preparing reports, leadership quality of the employees under his supervision, always working together with employees;	15	
6	using information communication technology effectively for his work;	2	
	Total	35	

፩. ለትምህርት ዝግጅት የማወዳደሪያ መስፈርት 1.

ተ.ቁ	የማወዳደሪያ መስፈርት	ለዳይሬክተር እና ቡድን መሪ
፩	የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ዝቅተኛ ትምህርት ዝግጅት የመጀመሪያ ዲግሪ ለሆኑ የሥራ መደቦች	
፩.፩	ፒ.ኤች.ዲ (ሶስተኛ ዲግሪ) የትምህርት ዝግጅት	፲
፩.፪	ሁለተኛ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፰
፩.፫	የመጀመሪያ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፮

፲፰. ስለ አካታችነት እና ብዝሃነት

፩. ሴት ሠራተኞች በሚወዳደሩበት ጊዜ ባገኙት የነጥብ ድምር ላይ በህግ በተፈቀደላቸው መሠረት አጠቃላይ ነጥብ ውጤት ከታወቀ በኋላ እስከ ሶሰት ነጥብ ውጤት ልዩነት ሲኖር ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ይደለደላሉ፤

፪. አካል ጉዳተኞች በሚወዳደሩበት ጊዜ ባገኙት የነጥብ ድምር ላይ ለአካል ጉዳተኞች የሥራ ስምሪት መብት አስመልክቶ በወጣው የአፈጻጸም ደንብ እስከ አራት ነጥብ ድረስ ልዩነት ካላቸው ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ይደለደላሉ፤

፫. በመንግስት መስሪያ ቤቱ ውስጥ ከሚሰሩ ሠራተኞች መካከል አነስተኛ የብሔር ተዋፅኦ ያላቸውን በውድድሩ አጠቃላይ ነጥብ ውጤት ከታወቀ በኋላ እስከ ሶሰት ነጥብ ውጤት ልዩነት ሲኖር ቅድሚያ ተሰጥቷቸው ይደለደላሉ፣

፬. በዳይሬክተርነት እና በቡድን መሪነት የሥራ መደቦች ላይ የሜሪት ሥርዓት እንደተጠበቀ ሆኖ የብሔር ብሔረሰብ ስብጥር ባካተተ እና ፍትሐዊነትን ባረጋገጠ መልኩ መደልደል ይኖርበታል፤

1. Competing Criteria for Educational Qualification

No.	Competing Criteria	For Directors and Team Leaders
1	When the required minimum educational qualification for the position is first degree	
1.1	Ph.D. (doctorate degree) educational qualification	10
1.2	Second degree educational qualification	8
1.3	First degree educational qualification	6

18. Regarding Inclusiveness and Diversity

1. When women employees are competing, priority shall be given to them and they shall be redeployed by adding points on what they have got as per the law when there is a difference up to three points after the disclosure of the overall result;
2. When individuals with physical disabilities are competing, priority shall be given to them and they shall be redeployed by adding points on what they have got as per the implementation regulation issued for the employment right of persons with disabilities when there is a difference up to four points after the disclosure of the overall result;
3. Among the employees who are working in the public office, employees with small number of ethnic representation shall get priority and be assigned when there is a difference up to three points after the disclosure of the overall result of the competition;
4. Notwithstanding of the merit procedure for the positions of a director and team leader, the redeployment should ensure the composition of diverse nations and nationalities and fairness;

፭. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) የተጠቀሰዉ እንደተጠበቀ ሆኖ በመስሪያ ቤቱ ካሉ ሥራ ቡድን ወይም ዳይሬክቶሬት መደቦች በተመሳሳይ ማንነት የተያዙ ከ፵ በመቶ መብለጥ የለባቸውም፡፡

፮. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፬) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ በአካታችነት ወይም ብዝሐነት ምክንያት ያልተሟላ የዳይሬክቶሬት ወይም የቡድን መሪ ቦታ ሲኖር ከሌሎች የመንግስት መስሪያ ቤት ስድሳ በመቶውን ዝውውር በማድረግ እንዲሟላ ያደርጋል፤

፯. አንድ ሠራተኛ ከአንድ በላይ አዎንታዊ ድጋፍ ተጠቃሚ ከሆነ የሚያሰጠው የአዎንታዊ ድጋፍ ፭ ነጥብ ይሆናል፤

፰. ተመሳሳይ ወይም የተለያየ መጠን ያለው አዎንታዊ ድጋፍ የሚሰጣቸው ዕጩዎች በውድድር እኩል ውጤት ካመጡ ቅድሚያ በሥራ አፈጻጸም ቀጥሎ በትምህርት ደረጃ እንዲበላለጡ ይደረጋል፤

፱. በመንግስት መስሪያ ቤቱ ውስጥ በውድድር እኩል ነጥብ ያገኙ የተለያዩ ማንነት ያላቸው ሠራተኞች ሲኖሩ በቁጥር ከዝቅተኛው ወደ ከፍተኛው በቅደም ተከተል ፭፣ ፬፣ እና ፫ ነጥብ የሚያገኝ ይሆናል፤

፲. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፰) በተቀመጠው መሠረት ተወዳዳሪዎቹን መለየት ካልተቻለ ተወዳዳሪው በሚገኝበት በመስሪያ ቤት ኃላፊ በሚሞላና ከ፲ ነጥብ በሚያዝ የሥራ አፈፃፀም ምዘና እንዲለዩ ይደረጋል፡፡ የነጥብ አሰጣጡም እንደሚከተለው ይሆናል፡-

5. Notwithstanding to the provision specified under Sub-Article (4) of this Article, out of the team leaders or directorates positions that are available in an office which are occupied by the same identity should not exceed 40%;
6. Notwithstanding to the provision specified under Sub-Article (4) of this Article, if there are positions that are not fulfilled as a result of inclusiveness and diversity, the remaining 60% shall be fulfilled through transfer from other offices;
7. If an employee benefits from more than one affirmative action measures, the affirmative action result that he receives shall be 5 points;
8. If candidates who receive similar or different amount of affirmative action support have got equal result in the competition, they shall be first distinguished using their job performance and then using their academic qualification;
9. If there are employees with different identities who have got equal results in the competitionin the government office, 5, 4, and 3 points shall be given respectively from the lowest to the highest identity number;
10. If it is impossible to distinguish candidates according to Sub-Article (8) of this Article, they shall be distinguished using a 10 points performance evaluation to be filled by the head of the office where the candidates are available. The scoring is as follows:

ሀ) ለዕቅድ ክንውንና ሥራዎችን በተቀመጠው ስታንዳርድ መፈፀም ....፭፤

ለ) ተገልጋዮችን በተገቢው መንገድ ማስተናገድ .... ፫፤

ሐ) በሥራ ላይ ያለው ሥነ-ምግባር ....፪፤

፲፱. የሜሪት ምደባ ዳይሬክተርነት አመዳደብ

፩. የሚመለከተው የመንግሥት መሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ ለሜሪት ምደባ ዳይሬክተርነት የሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ እና በሌሎች መመዘኛዎች ተወዳዳሪዎችን በመለየት ለከንቲባው የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፤ ሲጸድቅ ሥራ ላይ ያውላል፤

፪. በሜሪት ምደባ ዳይሬክተርነት የሚመረጡ ተወዳዳሪዎችን የሚመለከተው የመንግሥት መሥሪያ ቤት ኃላፊ መስፈርቱን ሊያሟሉ የሚችሉትን ከተለያዩ ተቋማት ሊለይ ይችላል፡፡

፳. የድልድል ኮሚቴ አወቃቀር

፩. በፀደቁ የሥራ መደቦች ላይ ሠራተኞችን ለመደልደል በየመስሪያ ቤቱ አምስት አባላትና አንድ ድምጽ የሌለው ጸሐፊ የሚገኙበት የድልድል ኮሚቴ ይቋቋማል፤

፪. ከሠራተኛ ከሚወከሉ አባላት መካከል ቢያንስ አንደኛዋ ሴት መሆን ይኖርበታል፤

፫. የኮሚቴው አወቃቀርም ከዚህ በታች በተዘረዘረው መልኩ ይሆናል፡-

A. Plan execution and carrying out activities as per the set standards -------------------- 5;

B. Serving customers in an appropriate manner ------------------------------------ 3;

C. Work ethics ------------------------------- 2;

19. Merit Assignment of Directorship

1. The concerned head of the government office shall identify candidates for the merit assignment for the position of directorship based on the required competence and other criteria and submit same to the mayor for decision; implement same upon approval;
2. The concerned head of the government office may select candidates that meet the criteria for the merit assignment of the directorship position from various institutions.

20. Organization of the Redeployment Committee

1. A redeployment committee composed of five members and a secretary with no vote shall be established in each office to redeploy employees on the approved positions;
2. At least one of the members that represent employees must be a woman;
3. The organization of the committee shall be as follows:

ሀ) አደረጃጀታቸው በማዕከል ብቻ የሆኑ አስፈጻሚ አካላት የድልድል ኮሚቴ በማዕከል የሰው ሀብት አስተዳደር ይቋቋማል፤

ለ) በክፍለ ከተማና በወረዳ ደረጃ የሚካሄድ የሠራተኞች ድልድል ኮሚቴ የሚደራጀው የሰው ሀብት አስተዳደር ባለበት ቦታ ብቻ ይሆናል፤

ሐ) ሁለትና ከዚያ በላይ መስሪያ ቤቶች የተዋሃዱ ከሆነ አንድ አንድ የሠራተኛ ተወካይ ከየተቋማቱ ካቀረቡ በኋላ የድልድል ኮሚቴ በጋራ ሆነው ሥራቸውን የሚያከናውኑ ይሆናል፤

መ) የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ሁለትና ከዚያ በላይ መሥሪያ ቤቶች ሲዋሃዱ የድልድል ኮሚቴ አባላት ቁጥር እንደአስፈላጊነቱ ሊጨምር ይችላል፤

፬. የቢሮ ወይም የማዕከል ድልድል ኮሚቴ፡-

ሀ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም .... ሰብሳቢ፣

ለ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ .... አባል፣

ሐ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ሠራተኞች ሆኖ አንድ ሴት ....አባል፣

መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክተር ወይም ተወካይ .... አባል፣

ሠ) የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው ....ጸሐፊ፤

A. for executive organs that are only established at city level, the redeployment committee shall be established by the central human resource management;

B. for the redeployment of employees at sub-city and woreda level, the redeployment committee shall be established where the human resource management is available;

C. if two or more offices are merged, one employees' representative from each offices will be selected and they shall carry out the activities together with the redeployment committee;

D. notwithstanding to the provision of Sub-Article (1) of this Article, the number of the redeployment committee members shall be increased as may be necessary when two or more offices are merged;

4. The redeployment committee of the Bureau or the city:

A. an individual to be assigned by the head of the office -------------- chairperson;

B. one expert to be assigned by the head of the office ---------------------- member;

C. two experts, one woman, selected by employees of the office --------- member;

D. human resource management director or representative ---------------- member;

E. non-voting expert from the human resource management of the office -------- secretary;

፭. በክፍለ ከተማ ዋና ሥራ አስፈፃሚ ጽህፈት ቤት፡-
ሀ) በመሥሪያቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም ....ሰብሳቢ፣
ለ) በመሥሪያቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ ....አባል፣
ሐ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ሠራተኞች ሆኖ አንድ ሴት ....አባል፣
መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ ወይም ተወካይ .... አባል፣
ሠ) የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው ....ጸሐፊ፤

፮. በክፍለ ከተማ ፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽህፈት ቤት፡-
ሀ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም .... ሰብሳቢ፣
ለ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ ....አባል፣
ሐ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ሠራተኞች ሆኖ አንድ ሴት.......... አባል፣
መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር ቡድን መሪ ወይም ተወካይ .... አባል፣
ሠ) የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው .... ጸሐፊ፤

፯. የክፍለ ከተማ ሥራ አስኪያጅ ጽህፈት ቤት፡-
ሀ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም ....ሰብሳቢ፣
ለ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ .... አባል፣
ሐ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ሠራተኞች ሆኖ አንድ ሴት ....አባል፣

5. At the office of the chief executive officer of the sub-city:
A. An individual to be assigned by the head of the office ------------------------ chairperson;
B. one expert to be assigned by the head of the office ---------------------------- member;
C. two experts, one woman, selected by employees of the office ----------- member;
D. one team leader or representative from the human resource management ---------------- -------------------------------------- member;
E. non-voting expert from the human resource management of the office -------------------- -------------------------------------- secretary;
6. At the public service and human resource development office of the sub-city:
A. An individual to be assigned by the head of the office -------------- chairperson;
B. expert to be assigned by the head of the office --------------------------- member;
C. two experts, one woman, selected by employees of the office --------- member;
D. team leader or representative from the human resource management ---------------- --------------------------------------- member;
E. non-voting expert from the human resource management of the office -------------------- -------------------------------------- secretary;
7. Office of the Manager of the sub-city:
A. An individual to be assigned by the head of the office -------------- chairperson;
B. one expert to be assigned by the head of the office ---------------------- member;
C. two experts, one woman, selected by employees of the office --------- member;

መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ቡድን መሪ ወይም ተወካይ ....አባል፣

ሠ) የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው .... ጸሐፊ፤

፰. በክፍለ ከተማ ዲዛይንና ግንባታ ሥራዎች ጽህፈት ቤት፡-

ሀ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም .... ሰብሳቢ፣

ለ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ ....አባል፣

ሐ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ሠራተኞች ሆኖ አንድ ሴት ....አባል፣

መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር ቡድን መሪ ወይም ተወካይ ....አባል፣

ሠ) የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው .... ጸሐፊ፤

፱. በወረዳ አስተዳደር ጽህፈት ቤት፡-

ሀ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም ....ሰብሳቢ፣

ለ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም አንድ ባለሙያ ....አባል፣

ሐ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ሠራተኞች ሆኖ አንድ ሴት ....አባል፣

መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር ቡድን መሪ ወይም ተወካይ ,,,..,,,,,,,,, አባል፣

ሠ) የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው ....ጸሐፊ፤

፳፩. <u>የድልድል ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት</u>

፩. ለሚያከናውናቸው ተግባራት የድርጊት መርሀ-ግብር ያዘጋጃል፤

D. one team leader or representative from the human resource management ----- member;
E. non-voting expert from the human resource management of the office -------------------- -------------------------------------- secretary;

8. Office of the design and construction works of the sub-city:

A. An individual to be assigned by the head of the office ----------------------- chairperson;
B. one expert to be assigned by the head of the office --------------------------- member;
C. two experts, one woman, selected by employees of the office --------- member;
D. team leader or representative from the human resource management ---------------- --------------------------------------- member;
E. non-voting expert from the human resource management of the office -------------------- -------------------------------------- secretary;
F. Office of the woreda administration:
G. An individual to be assigned by the head of the office ------------- chairperson;
H. one expert to be assigned by the head of the office --------------------- member;
I. two experts, one woman, selected by employees of the office --------- member;
J. team leader or representative from the human resource management ---------------- --------------------------------------- member;
K. non-voting expert from the human resource management of the office -------------------- -------------------------------------- secretary;

21. <u>Duties and Responsibilities of the Redeployment Committee</u>

1. Prepare an action plan for the activities to be carry out;

፪. በመሰረታዊ የሥራ ሂደት ለውጥ ጥናት እና በሥራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ፀድቆ የመጣውን የሥራ መደቦች ዝርዝር ይረከባል፣

፫. የሥራ መደብና ደረጃዎች ለአመልካቾች ግልጽ በሆነ ቦታ በመለጠፍ አመልካቾችን በተዘጋጀው ቅፅ መሠረት ምዝገባ ያካሂዳል፣

፬. በዚህ ደንብ በተደደነገገው መሠረት አመልካቾችን ከከፍተኛ የሥራ ደረጃ ጀምሮ በማወዳደር ይደለድላል፤

፭. ከምዝገባ ሥራው ጀምሮ እስከማጠናቀቂያ የድልድል ሥራዎች ድረስ ሂደቱን ይከታታል፤

፮. የድልድል ሥራውን ሚስጢራዊነት ይጠብቃል፤

፯. የድልድል ኮሚቴ ውሳኔው ለበላይ ኃላፊ አቅርቦ እንዲጸድቅ ይደርጋል፤

፰. ድልደሉ እንደገና እንዲታይ ከበላይ ኃላፊ ሲታዘዝ ይህን ደንብ መሠረት በማድረግ እንደገና ድልድል ይሰራል ወይም በድጋሚ ሊደለድል የማይችልበትን ምክንያት ለበላይ ኃላፊው ያቀርባል፤

፱. አንድ የድልድል ኮሚቴ አባል የራሱ ድልድል ሲታይ ከኮሚቴዉ ስብሰባ መዉጣት ይኖርበታል፤

፲. ኮሚቴው በዚህ ደንብ በተደነገገው መሠረት የድልድል ሥራን ኃላፊነትና ተጠቂያቂነት በተሞላበት ሁኔታ ያከናውናል፡፡

ክፍል አራት

ስለ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ

፳፪. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አደረጃጀት

የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አሰያየም፡-

፩. መስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም.. ሰብሳቢ፣

2. Receive the list of positions that are approved by the business processing re-engineering and job evaluation and grading;
3. Post the positions and their grades in a visible way for the applicants and carry out the registration using the prepared form;
4. Conduct the competition of applicants starting from the higher positions and redeploy them according to this Regulation;
5. Follow up the redeployment activities from the registration to the final stage;
6. Maintain the confidentiality of the redeployment activities;
7. Submit the decision of the committee to the head of the office and cause its approval;
8. If the head of the office orders for the reconsideration of the redeployment activities, conduct the redeployment again according to this Regulation or present reasons for the head why the redeployment could not be done for the second time;
9. A committee member should leave the meeting of the committee when his own redeployment is proceeding;
10. The committee shall carry out the redeployment activities in a responsible and accountable manner in accordance with the provisions of this Regulation.

PART FOUR

COMPLAINT HEARING COMMITTEE

22. Organization of Complaint Hearing Committee

Assignment of the complaint hearing committee:

1. An individual to be assigned by the head of the office ------------------------ chairperson;

፪. በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም ሁለት ፈጻሚዎች ....አባል፣
፫. በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ፈጻሚዎች አንዱ ሴት .... አባል፣
፬. የመስሪያ ቤቱ የሰው ኃይል አስተዳደር ባለሙያ ድምጽ የሌለው .... ጸሐፊ፤

፳፫. <u>የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት</u>

ኮሚቴው፡-

፩. ከአድሎአዊ አሰራር ነጻ ሆኖ የተሰጠውን ኃላፊነት ይወጣል፤
፪. የሠራተኞች ድልድላ ጸድቆ ይፋ ከሆነበት ዕለት ጀምሮ ከድልድል ጋር ተያይዞ የሚቀርቡ የቅሬታ ማመልከቻዎችን ይረከባል፤
፫. በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ቅሬታዎችን አጣርቶ የውሣኔ ሀሣብ ለበላይ ኃላፊ ያቀርባል፤
፬. የቅሬታ ማመልከቻዎችን፣ በማጣራት ሥራ የተገኙ ማስረጃዎችን እና ቃለ-ጉባኤዎችን አደራጅቶ ይይዛል፤
፭. ለሰው ሃይል አስተዳደር ክፍል መረጃውን ያስተላልፋል፤
፮. የአጠቃላይ ክንውን ሪፖርት ለበላይ ሀላፊ ያቀርባል፤
፯. ኮሚቴው የሚቀርብለትን ቅሬታ በዚህ ደንብ በተደነገገው መሠረት ኃላፊነትና ተጠቂያቂነት በተሞላበት ሁኔታ ምላሽ መስጠት አለበት፡፡

፳፬. <u>የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት</u>

፩. ድልድሉን አስመልክቶ ቅሬታ ያለው ማንኛውም ሠራተኛ ለተቋቋመው ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታውን በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል፤
፪. ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የሠራተኛውን ቅሬታ አጣርቶ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በጽሁፍ የውሳኔ ሀሳብ ያቀርባል፤
፫. ማንኛውም በሥራ አፈጻጸም ላይ ቅሬታ ያለው ሠራተኛ የድልድል ሥራው ከመጀመሩ በፊት ቅሬታውን ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ማቅረብ ይችላል፡፡

2. Two officers to be assigned by the head of the office ----------------------- member;
3. Two officers, one woman, selected by employees of the office ------------member;
4. non-voting expert from the human resource management of the office--------- secretary;

23. <u>Duties and Responsibilities of the Complaint Hearing Committee</u>

The committee shall:

1. Undertake its bestowed responsibilities without bias;
2. Receive complaints related with redeployment starting from the day that the redeployment of employees has been approved and announced;
3. Examine the complaints as per the specified schedule and submit a decision proposal to the head of the office;
4. Organize and maintain complaint application, evidences that are obtained during investigation, and minutes;
5. Transfer the information to the human resource management department;
6. Present a comprehensive performance report to the head of the office;
7. The committee should provide its response for the lodged complaints in a responsible and accountable manner in accordance with the provisions of this Regulation.

24. <u>Complaint Submittal Procedure</u>

1. Any employee who has a complaint regarding the redeployment can submit his complaint in writing to the established complaint hearing committee;
2. The complaint hearing committee shall examine the complaint of the employee and shall submit its decision in writing to the head of the office;
3. Any employee who has a complaint regarding job performance can submit his complaint to the head of the office before the beginning of the redeployment activities.

፳፭. ቅሬታ የሚቀርብበት ጊዜ

፩. በድልድሉ ቅሬታ አለኝ የሚል ሠራተኛ ድልድሉ ፀድቆ ይፋ ከሆነበት ቀን ጀምሮ ባሉት ሶስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ቅሬታውን በጽሁፍ ለቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ማቅረብ ይችላል፤

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተደነገገው ቢኖርም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ቅሬታውን ማቅረብ ያልቻለው መሥሪያ ቤቱ ባወቀው አሳማኝ ምክንያት ከሆነ ለሶስት ተከታታይ ተጨማሪ የሥራ ቀናት ሊራዘም ይችላል፤

፫. ከ፭% (አምስት በመቶ) በሚሰጠው ውጤት ቅሬታ ያለው ሠራተኛ የድልድል ስራው ከመጀመሩ ከሶስት የስራ ቀናት በፊት ለበላይ ኃላፊ ማቅረብ ይኖርበታል፡፡

፳፮. ስለውሣኔ አሰጣጥ

፩. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታው በጽሁፍ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ በተከታታይ በሰባት የሥራ ቀናት ውስጥ የውሳኔ ሃሳብ ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ ማቅረብ አለበት፤

፪. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው ከአቅም በላይ የሆነ ችግር ካላጋጠመው በስተቀር የቀረበለትን ቅሬታ በተቀመጠለት የጊዜ ገደብ ውስጥ አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ ይኖርበታል፤

፫. የበላይ ኃላፊው ከቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ የውሳኔ ሀሳብ በቀረበለት እስከ አምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ በጽሁፍ መስጠት አለበት፤

፬. ከሥራ አፈጻጸም ውጤት አሞላል ጋር በተያያዘ በሁለት የሥራ ቀናት ብቻ የበላይ ኃላፊው ምላሽ ይሰጣል፡፡

፭. ከሥራ አፈጻጸም አሞላል ጋር በተያያዘ የሚቀርብ ቅሬታ ላይ የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡

25. Complaint Submission Period

1. Any employee who has a complaint regarding the redeployment can submit his complaint in writing to the complaint hearing committee within three consecutive working days staring from the day the redeployment of employees is approved and announced;
2. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (1) of this Article, if an employee is unable to submit his complaint within the determined period due to a sufficient reason that the office is aware of, the period could be extended for additional three consecutive working days;
3. If an employee has a complaint in connection with his result from the 5% (five percent), he should submit his complaint in three consecutive working days time before the beginning of the redeployment activities.

26. About Decision Making

1. The complaint hearing committee should present adecision recommendation for the head of the office within seven consecutive working days from the day that the complaint was submitted in writing;
2. The complaint hearing committee must, except a force majeure, examine the submitted complaint within the specified period and should present the decision recommendation;
3. The head of the office should provide a written decision up to five working days after receiving the decision recommendation from the complaint hearing committee;
4. The head of the office shall respond to complaints in connection with the filling of job performance results only within two working days;
5. The decision of the head of the office is the final one regarding the submission of complaints in connection with the filling of job performance.

፳፯. ይግባኝ

፩. በማእከል መሥሪያ ቤቶች በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሰጠው ውሣኔ ቅር የተሰኘ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ቅድሚያ በቢሮ ደረጃ ለሚገኘው ለቅሬታና አቤቱታ ዳይሬክቶሬት ማቅረብ ይችላል፤

፪. በክፍለ-ከተማ፣ በወረዳ፣ በትምህርት ቤቶችና በጤና ጣቢያ በሚካሄደው ድልድል የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሰጠው ውሣኔ ቅር የተሰኘ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ቅድሚያ ለክፍለ ከተማው ጽህፈት ቤት የቅሬታና አቤቱታ ቡድን የሚቀርብ ይሆናል፤

፫. በቅሬታና አቤቱታ ዳይሬክቶሬት በሰጠው ውሣኔ ቅር የተሰኘ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ይግባኙን ለቢሮው አስተዳደር ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

፳፰. ሪፖርት ስለማቅረብ

የድልድል አፈጻጸም ሥራው እንደተጠናቀቀ የድልድሉ አጠቃላይ ሪፖርት፡-

፩. በማእከል ደረጃ ያሉት ተቋማት በአመራር ደረጃ ታይቶና ጸድቆ ለቢሮው እንዲላክ ይደረጋል፤

፪. በክፍለ ከተማ፣ በወረዳ በትምህርት ቤቶች እና በጤና ጣቢያ በአመራር ደረጃ ውይይት ተደርጎበት በየደረጃው በሚመለከታቸው ኃላፊዎች ሲጸድቅ በጽህፈት ቤት አማካኝነት ለቢሮው ይላካል፡፡

ክፍል አምስት

ስለ አስተግባሪ ግብረ ኃይል

፳፱. አስተግባሪ ግብረ-ኃይል ስለማቋቋም

፩. የሠራተኛ ድልድል የሚያስተገብር ግብረ-ኃይል በማዕከል፣ በክፍለ ከተማ እና በወረዳ ደረጃ ይደራጃል፤

፪. በማዕከል ደረጃ የሚደራጀው አስተግባሪ ግብረኃይል በከንቲባው የሚሰየም ሆኖ፡-

27. Appeal

1. Any complainant who is dissatisfied with the decision of the head of the office at city level, he can submit his complaint first to the complaint and grievance hearing directorate at the bureau level;
2. Any complainant who is dissatisfied with the decision of the head of the office on redeployments carried out in sub-cities, woredas, schools and health centers, he can submit his complaint first to the complaint and grievance hearing team of the office of the sub-city;
3. Any complainant who is dissatisfied with the decision of the complaint and grievance hearing directorate may lodge his appeal to the administrative court of the bureau.

28. Presentation of Report

When the redeployment activities are finalized, the general report of the redeployment shall:

1. be sent to the bureau after it is examined and approved by the top leadership level for institutions at city level;
2. be presented for discussion by the leadership of the sub-city, schools and health centers in the woreda and approved by the concerned heads at each level and the office will send it to the bureau.

PART FIVE

ABOUT THE EXECUTING TASK FORCE

29. Establishing an Executing Task Force

1. A task force that executes the redeployment of employees according to this regulation shall be established at city, sub-city and woreda level;
2. The executing task force at city level, being assigned by the mayor, shall include:

ሀ) በከንቲባ የሚሰየም .... ሰብሳቢ፣

ለ) የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ ሶስት አመራሮች ....አባል፣

ሐ) የከንቲባ ጽህፈት ቤት ሶሰት ተወካይ .... አባል፣

መ) የፍትሕ ቢሮ ኃላፊ ወይም ተወካይ .... አባል፣

ሠ) የኢኖቬሽንና ቴክኖሎጂ ልማት ቢሮ ኃላፊ እና አንድ ተወካይ .... አባል፣

ረ) የአመራር አካዳሚ ኃላፊ ወይም ተወካይ .... አባል፣

፫. በክፍለ ከተማ ደረጃ የሚደራጀው አስተግባሪ ግብረ ኃይል፡-

ሀ) የክፍለ ከተማው ዋና ሥራ አስፈጻሚ ....ሰብሳቢ፣

ለ) የክፍለ ከተማው ምክትል ዋና ሥራ አስፈጻሚ ....አባል፣

ሐ) የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽህፈት ቤት ኃላፊ .... አባል፣

መ) በዋና ሥራ አስፈጻሚ ከክፍለ ከተማው ሴክተር ጽህፈት ቤቶች የሚወከል ሁለት አመራሮች ....አባል፣

፬. በወረዳ ደረጃ የሚደራጀው አስተግባሪ ግብረ ኃይል፡-

ሀ) የወረዳ ዋና ሥራ አስፈጻሚ............. ሰብሳቢ፣

ለ) የወረዳው ምክትል ዋና ሥራ አስፈጻሚ .... አባል፣

ሐ) የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ጽህፈት ቤት ኃላፊ .... አባል፣

መ) በዋና ሥራ አስፈጻሚ ከወረዳው ሴክተር ጽህፈት ቤቶች የሚወከል ሁለት አመራሮች .... አባል፣

A. an individual assigned by the mayor --- chairperson;

B. three leaders from the public service and human resource development bureau -- member;

C. three representatives from the office of the mayor ------------------------------ member;

D. head or representative of the justice bureau -------------------------------------- member;

E. head of the innovation and technology development bureau and one representative ---------------------------------------member;

F. head or representative of the leadership academy ----------------------- member;

3. The task force that will be established at the sub-city level shall include:

A. chief executive officer of the sub-city --- chairperson;

B. deputy chief executive officer of the sub-city ---------------------------------- member;

C. head of the public service and human resource development office --- member;

D. two leaders who are assigned by the chief executive officer that represent the sector offices of the sub-city ------------- member;

4. The task force that will be established at the woreda level shall include:

A. chief executive officer of the woreda -- chairperson;

B. deputy chief executive officer of the woreda ------------------------------ member;

C. head of the public service and human resource development office ------ member;

D. two leaders who are assigned by the chief executive officer that represent the sector offices of the woreda ------------- member;

፭. በማዕከል ደረጃ የአደረጃጀት ጥናት በተደረገላቸው መሥሪያ ቤቶች የሚደረገው ድልድል በየመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊዎች የሚመራ አስተግባሪ ኮሚቴ በማደራጀት የሚከናወን ይሆናል፣

፮. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ከተሰየሙት አስተግባሪ ግብረ ኃይል አባላት በተጨማሪ ሌሎች አባላት መሰየም አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ከንቲባው ሊሰይም ይችላል፡፡

፴. <u>የማዕከል አስተግባሪ ግብረ- ኃይል ተግባርና ኃላፊነት</u>

የማዕከሉ አስተግባሪ ግብረ ኃይሉ የሚከተሉት ተግባርና ኃላፊነት ይኖሩበታል፡-

፩. በየደረጃው የተዋቀረው አስተግባሪ ግብረ ኃይል በተቀመጠለት ተግባርና ኃላፊነት መሠረት ሚናውን እንዲወጣ መከታተል፣ መደገፍ፣ ማስፈጸም፣

፪. በሪፎርሙ የተጠኑ የጥናት ሰነዶች (አደረጃጀቶች፣ አሠራሮች እና ቴክኖሎጂዎች) ለሚመለከታቸው አካላት ቀርበው እንዲጸድቁ የማድረግ እና ሲጸድቅ ተከታትሎ የማስፈጸም፣

፫. ከጸደቁ ጥናቶች መካከል እስከ ታችኛው መዋቅር ድረስ መውረድ ያለባቸው እንዲወርዱ ያደርጋል፣

፬. በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት በተሰሩ የሥራ መደቦች ላይ በዚህ ደንብ መሠረት የሠራተኞች ድልድል እንዲፈጸም ያደርጋል፣

፭. ሪፎርሙን ውጤታማ ለማድረግ የዚህን ደንብ አፈጻጸም እና በጥናት ቡድኑ በተዘጋጀው የግንዛቤ ማስጨበጫ ሰነድ ላይ ለአመራሩና ለሠራተኛው ሥልጠና እንዲሰጥ ያደርጋል፣

፮. በሪፎርሙ የተጠኑና የጸደቁ የአደረጃጀት፣ የአሰራር፣ ሠራተኛ የማመጣጠን፣ የቴክኖሎጂና በውል ለሶስተኛ ወገን የሚተላለፉ የመንግሥት አገልግሎት ጥናቶች በተሟላ መልኩ እንዲተገበሩ ያደርጋል፣

5. For the offices at the city level where organizational structural studies were carried out, the redeployment of employees shall be conducted by organizing an executive committee that will be run by the higher officials of each offices;
6. The mayor may assign other members, if such has been necessary, in addition to the executing task force that was assigned under Sub-Article (1) of this Article.

30. <u>Duties and Responsibilities of the Executing Task Force at City Level</u>

The executing task force at the city level shall have the following duties and responsibilities:

1. Monitor and support the executive task force which are established at each level that it carries out its role based on the determined duties and responsibilities and cause the enforcement of the thereof;
2. Cause the submission and approval of study documents (organizations, procedures and technologies) conducted by under the reform to the concerned organs and enforce and follow up the thereof upon approval;
3. Cause the distribution of studies among the approved ones that should be distributed down to the lower structural level;
4. Enforce the redeployment of employees on positions for which organizational re-structuring study were made based on this Regulation;
5. Cause the provision of training on the implementation of this Regulation and on the awareness creation document prepared by the study team for the leadership and employees to make the reform effective;
6. Make sure that the organizational, procedural, balancing employees, technological, and outsourced public services to third parties through a contract that are studied under the reform and approved are fully implemented;

፯. ለተገልጋይና ለሠራተኛ ምቹ የሥራ አከባቢ እንዲፈጠር ሁኔታዎችን ማመቻቸት፣ የግብዓት ክፍተት እንዲሟላ ማድረግ፣

፰. የሪፎርም ሙሉ ትግበራ ውጤታማ መሆኑን ለማረጋገጥ ምዘና ያደርጋል፣

፱. በዚህ ደንብ የተደነገጉትን በአግባቡ የማይፈጽሙ የመንግሥት መስሪያ ቤቶች ወይም ፈጻሚዎች ተጠያቂ እንዲሆኑ ያደርጋል፣

፲. ስለዚህ ደንብ አፈጻጸም የተጠቃለለ ሪፖርት ለከንቲባው ያቀርባል፡፡

፴፩. <u>የክፍለ ከተማ እና የወረዳ አስተግባሪ ግብረ ኃይል ተግባርና ኃላፊነት</u>

፩. የክፍለ ከተማ እና የወረዳ አስተግባሪ ግብር ኃይሉ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴ ለማዕከሉ አስተግባሪ ግብረ ኃይሉ የተሰጡትን ተግባርና ኃላፊነት በአስተዳደር እርከኑ ተፈጻሚ ያደርጋል፣

፪. ሌሎች ከማዕከሉ አስተግባሪ ግብረ ኃይል የሚሰጡትን ተግባራት ያከናውናል፡፡

፴፪. <u>የማዕከል ሴክተር መሥሪያ ቤት ተግባርና ኃላፊነት</u>

፩. በዚህ ደንብ የተቀመጡትን ድንጋጌዎች በሴክተሩ ተግባራዊ የማድረግ ኃላፊነት አለበት፣

፪. የማዕከሉ አስተግባሪ ግብረኃይል የሚሰጡትን ሌሎች ተግባራት ያከናውናል፡፡

7. Facilitate conditions and cause the fulfilment of inputs to create a conducive working environment for customers and employees;
8. Conduct an evaluation to make sure that the full implementation of the reform is effective;
9. Make sure that government offices and employees that fail to properly implement the provisions of this regulation are held accountable;
10. Submit a comprehensive report to the mayor on the implementation of this Regulation.

31. <u>Duties and Responsibilities of the Executing Task Force at Sub-city and Woreda Level</u>

1. The sub-city and woreda executing task force shall cause the implementation of the duties and responsibilities of the executing task force at city level that are specified under Article 30 of this Regulation at the respective administrative stratum;
2. Carry out other duties given by the executing task force at city level.

32. <u>Duties and Responsibilities of the Sector Offices at City Level</u>

1. The sector office shall have the responsibility to implement the provisions of this Regulation;
2. Carry out other duties given by the executing task force at city level.

ክፍል ስድስት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

፴፫. ተጠያቂነት

፩. በዚህ ደንብ የተቋቋሙት በየደረጃው የሚገኙ አስተግባሪ ግብረ ኃይል አባላት እና የድልድልና የቅሬታ ኮሚቴዎች፣ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ኃላፊዎች፣ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክተርና ባለሙያዎች እና ተወዳዳሪዎች የተሰጣቸውን ተግባርና ኃላፊነት ወይም ግዴታ በአግባቡ ካልፈጸሙ ወይም ካልተወጡ በወንጀል ወይም በፍትሐብሔር ወይም በዲሲፕሊን ህግ ወይም በሁሉም ተጠያቂ ይሆናሉ፤

፪. የዚህን ደንብ ድንጋጌዎች ያሰናከለ ማንኛውም ሰው አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

፴፬. ስለ ተሻሩና ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው ህጎች

፩. የድልድል አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር ፻፴፮/፪ሺ፲፭ በዚህ ደንብ ተሽሯል፤

፪. ይህን ደንብ የሚቃረን ማንኛውም በከተማው አስተዳደር የወጣ ሕግ ወይም ልማዳዊ አሰራር በዚህ ደንብ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

፴፭. የደንቡ ተፈጻሚነት ጊዜ

ይህ ደንብ በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት ለተሰራላቸው እና ጥናታቸው በሂደት ላይ ላሉ የሥራ መደቦች የሠራተኞች ድልድል ለማድረግ ለአንድ ጊዜ ብቻ የሚያገለግል ይሆናል፡፡

፴፮. ይህ ደንብ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ ደንብ ከህዳር ፳፪ ቀን ፪ሺ፲፮ ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አዲስ አበባ ህዳር ፳፪ ቀን ፪ሺ፲፮

አዳነች አቤቤ

የአዲስ አበባ ከተማ ከንቲባ

PART SIX

MISCELLANEOUS PROVISIONS

33. Accountability

1. Members of the executing task force at each level and the redeployment and complaint hearing committees that are established by this regulation, heads of public offices, directors and experts of human resource management department and candidates who fail to properly carry out their duties and responsibilities or obligations shall be held accountable as per the criminal or civil or disciplinary laws or all of the thereof;
2. Any individual who violates the provisions of this Regulation shall be held liable as per the relevant laws.

34. Repealed and Inapplicable Laws

1. The redeployment implementation directive number 136/2022 is repealed by this Regulation.
2. Any law or customary practices issued by the city administration which are inconsistent with this Regulation shall have no effect.

35. Applicability Period of the Regulation

This Regulation shall only be applied for once to redeploy employees on positions for which organizational re-structuring was made and for positions for which th 3053 structuring review in due process.

36. Effective Date

This Regulation shall enter into force as of this 2nd day of December 2023.

Done at Addis Ababa, this 2nd day of December 2023.

Adanech Abiebie

Mayor of Addis Ababa City