የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር

አዲስ ነጋሪ ጋዜጣ

ADDIS NEGARI GAZETA

OF THE CITY GOVERNMENT OF ADDIS ABABA

ሰላሳ ፴፫ኛ ዓመት ቁጥር ፻፲፫
አዲስ አበባ ሚያዚያ ፲፫ ቀን ፪ሺ፲፰ ዓ.ም.

በአዲስ አበባ ከተማ
ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

33 **Year No 113**
Addis Ababa 21st day of April 2026

ማውጫ

ደንብ ቁጥር ፪፻፫/፪ሺ፲፰

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የቤቶች ልማት ኮርፖሬሽን የሠራተኞች የድልድል አፈጻጸም ደንብ

ገጽ ……………………………………..፬ሺ፩፻፹፩

CONTENT

REGULATION NUMBER 203/2026
THE ADDIS ABABA CITY GOVERNMENT HOUSING DEVELOPMENT CORPORATION EMPLOYEES' DEPLOYMENT IMPLEMENTATION REGULATION

Page …………………………………… 4181

ደንብ ቁጥር ፪፻፫/፪ሺ፲፰

የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የቤቶች ልማት ኮርፖሬሽን የሠራተኞች የድልድል አፈጻጸም ደንብ

የአዲስ አበባ ከተማ ቤቶች ልማት ኮርፖሬሽን በተቋሙ የሚሰጠውን የአገልግሎት አሰጣጥ ለማሻሻልና የሕብረተሰቡን እርካታ ይበልጥ ከፍ ለማድረግ እንደገና የመዋቅራዊ አደረጃጀት ማሻሻያ በማድረግ ሠራተኞችን በማወዳደር ደልድሎ ማሰራት በማስፈለጉ፤

የሠራተኛ ድልድል ግልጽ፣ አሳታፊና ተጠያቂነት ያለበት አሰራር በመዘርጋት ሠራተኛውን በሥነ-ምግባርና በብቃት ላይ በመመርኮዝ ደረጃ በወጣላቸው መደቦች ላይ ድልድል ማድረግ በማስፈለጉ፣

የአዲስ አበባ ከተማ ካቢኔ በአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፹፯/፪ሺ፲፯ አንቀጽ ፻፶፪ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት ይህን ደንብ አውጥቷል፡፡

REGULATION NUMBER 203/2026
THE ADDIS ABABA CITY GOVERNMENT HOUSING DEVELOPMENT CORPORATION EMPLOYEES' DEPLOYMENT IMPLEMENTATION 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 the Addis Ababa City Housing Development Corporation and 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;

NOW, THEREFORE, in accordance with Sub-Article (1) of Article 152 of the Addis Ababa City Government Civil Servants' Proclamation No. 87/2025, the Cabinet of the Addis Ababa City Government has issued this Regulation.

ያንዱ ዋጋ
Unit price

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

ክፍል አንድ
ጠቅላላ ድንጋጌዎች

፩. አጭር ርዕስ

ይህ ደንብ «የቤቶች ልማት ኮርፖሬሽን የሠራተኞች የድልድል አፈጻጸም ደንብ ቁጥር ፪፻፫/፪ሺ፲፰" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

፪. ትርጓሜ፤

የቃሉ ወይም የሀረጉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ ደንብ ውስጥ፣

፩. **«አዋጅ»** ማለት የአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፹፯/፪ሺ፲፯ ነው፤

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

፫. **«ኮርፖሬሽን»** ማለት የአዲስ አበባ ቤቶች ልማት ኮርፖሬሽን ነው፤

፬. **«የመንግሥት ሠራተኛ»** ማለት በኮርፖሬሽኑ በማዕከልና በቅርንጫፍ ጽህፈት ቤቶች በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሠራተኛ ነው፤

፭. **«ስድሳ በመቶ የሰው ኃይል መጠን'** ማለት የተቋሙን ተልዕኮ ለመፈጸም በመዋቅር ከተፈቀደው የሥራ መደብ ቢያንስ በሰው ኃይል የሚሸፈን አሰራር የሚዘረጋበት ሂደት ነው፤

፮. **«ሜሪት ሹመት ማለት** የኮርፖሬሽኑ የቅርንጫፍ ዋና ሥራ አስኪያጅ ፣ ምክትል ሥራ አስኪያጅ ፣ ፕሮጀክት ማናጀር ወይም ቴክኒካል አማካሪ ሆኖ ሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ሙያና ብቃት አሟልቶ በተቋሙ የበላይ ኃላፊ ተለይቶ ለከንቲባ ቀርቦ ሲፈቀድ ቀጥታ የሚመደብ ነው፤

፯. **«ሜሪት ምደባ»** ማለት በተቋሙ በተመረጡ ዳይሬክቶሬቶች ውስጥ ዳይሬክተር ሆኖ እንዲሰራ በሥነ-ምግባር፣ በዕውቀት፣ በክህሎት፣ በችሎታና በብቃት መስፈርቱን ማሟላቱ ሲረጋገጥ በበላይ ኃላፊ ተለይቶ ለከንቲባ ቀርቦ ሲፈቀድ የሚመደብ ሲሆን በተመደበበት የኃላፊነት ቦታ በአግባቡ መወጣት ካልቻለ ያለምንም ቅድመ ሁኔታ የሚነሳ ነው፤

Part One
General Provisions

1. Short Title

This Regulation may be cited as: **"Housing Development Corporation Employees' Deployment Implementation Regulation Number 203/2026."**

2. Definition

In this Regulation, unless the context requires otherwise:

1. **"Proclamation"** means the Addis Ababa city Government Civil Servants' Proclamation Number 87/2025;
2. **"Bureau"** means the Addis Ababa city Government Public Service and Human Resource Development Bureau;
3. **"Corporation"** means the Addis Ababa City Housing Development Bureau;
4. **"Civil Servant"** means an employee permanently employed by the Corporation at its headquarters and branch offices;
5. **"Sixty Percent Manpower"** means the process of establishing a system to cover the positions by at least the number of staff members authorized by the structure to carry out the mission of the institution;
6. **"Merit Appointment"** means the position of a general manager of a branch office, deputy manager, project manager, or technical advisor of the corporation, who meets the qualifications and competence required for the position and is directly assigned upon the approval of the Mayor through the nomination of the head of the institution;
7. **"Merit Assignment"** means the fulfilment of a criteria in terms of ethics, knowledge, skills, abilities, and competence for being assigned as a director in some selected directorates of the institution upon the approval of the Mayor through the nomination of the head of the institution; and when the assigned individual fails to perform properly on the position, he shall be removed without any pre-condition;

፰. «ዳይሬክቶሬት» ማለት አገልግሎት ለማቅረብ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠብቀው የሚከናወኑ የተግባራት ስብስብ ነው፤

፱. «ቡድን» ማለት አገልግሎት ለማቅረብ ትስስርና ተመጋጋቢነትን ጠብቀው የሚከናወኑ የተግባራት ስብስብ ነው፤

፲. «ዳይሬክተር» ማለት በመንግስት መስሪያ ቤቱ ውስጥ ያለን ዳይሬክቶሬት በበላይነት የሚመራ ሠራተኛ ነው፡፡

፲፩. «ቡድን መሪ» ማለት አንድን ቡድን የሚመራ ሠራተኛ ነው፤

፲፪. "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፤

፲፫. «ተዛማጅ ወይም አግባብነት የትምህርት ዝግጅት» ማለት የአደረጃጀት ክለሳ ጥናት ከተዘረዘሩት የትምህርት አይነቶች ጋር የሥራ መደቡን ተግባራት ለመፈፀም የሚያስችለውን ኮርስ የወሰደ ስለመሆኑ የሚገናዘብበት ነው፤

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

፲፭. «ድልድል ኮሚቴ» ማለት በተቋሙ ባሉ የሥራ መደቦች ላይ በተዘጋጀው መስፈርት መሠረት ሠራተኞችን አወዳድሮ ድልድል በመስጠት የውሳኔ ሀሳብ ለበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ ነው፤

፲፮. «ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ» ማለት በመሰረታዊ በአደረጃጀት ጥናት በፀደቁ የሥራ መደቦች ላይ በሚካሄድ ውድድር የሚቀርቡ ቅሬታዎችን የሚመረምርና የውሳኔ ሀሳብ ለበላይ ኃላፊ የሚያቀርብ ነው፤

፲፯. በአዋጁ ትርጉም የተሰጣቸውና በዚህ ደንብ ውስጥ ጥቅም ላይ የዋሉ ሌሎች ቃላትና ሐረጎች በአዋጁ የተሰጣቸውን ትርጉም ይይዛሉ፡፡

8. "Directorate" means a set of functions that maintain relations and consistency in order to provide services;
9. "Team" means a set of functions that maintain relations and consistency in order to provide services;
10. "Director" means an employee that superiorly runs the directorate of the public office;
11. "Team Leader" means an employee that leads a team;
12. "Person with Disabilities" 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 sensory injury;
13. "Relevant or Appropriate Qualification" means checking whether an individual has taken courses that enable him to undertake the duties of a given position according to the qualification types that are listed in the revised organizational structure study;
14. "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;
15. "Redeployment Committee" means a committee that compete employees based on a set criteria and assign them on positions that are found in the institution and submit a decision proposal to a superior;
16. "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;
17. Other words and phrases defined in the Proclamation and used in this Regulation shall bear the meaning given in the Proclamation.

፫. <u>የፆታ አገላለጽ</u>

በዚህ ደንብ ውስጥ በወንድ ጾታ የተደነገገው የሴትንም ጾታ ያካትታል፡፡

፬. <u>የደንቡ ዓላማና መርህ</u>

፩. ዓላማ፡-

ሀ) ሠራተኞችን በግልጸኝነት፣ በፍትሃዊነትና በተጠያቂነት አወዳድሮ በመደልደል የተቋሙን ተልእኮ ውጤታማ ለማድረግ፤

ለ) በአደረጃጀት ጥናት በፀደቁ የሥራ መደቦች ላይ ተገቢውን ሠራተኛ በተገቢው ቦታ ለመደልደል እና

ሐ) ብልሹ አሰራርንና የሥነ-ምግባር ጉድለት በማረም እና ውጤታማ አገልግሎት በመስጠት የተገልጋይን እርካታ ማረጋገጥ፡፡

፪. መርህ፡-

ሀ) የሠራተኞች ድልድል የሠራተኞችን ተሳትፎ ግልጽነትንና ተጠያቂነትን በሚያረጋግጥ መልኩ ይከናወናል፤

ለ) የሠራተኞች ድልድል የሜሪት ሥርዓት መሠረት ያደረገ መሆን አለበት፤

ሐ) የሠራተኞች ድልድል ብቃትንና ተፈላጊ ችሎታን መሠረት በማድረግ ትክክለኛውን ሠራተኛ በትክክለኛው ቦታ የሚለውን መርህ የተከተለ ይሆናል፤

መ) ተፈላጊ ችሎታ ለሚያሟሉ ልዩ ድጋፍ የሚያስፈልጋቸው ተወዳዳሪዎችን በሚያበረታታ መልኩ መከናወን አለበት፤

ሠ) የሠራተኞች ድልድል ውጤት ለሚመለከተው የበላይ ኃላፊ ቀርቦ ውሳኔ እስከሚያገኝ ድረስ በሚስጢር መያዝ አለበት፤

ረ) በሥነ-ምግባሩ፣ በብቃቱና በአገልጋይነቱ የዳበረ ሠራተኛ በአግባቡ በመለየት ተግባራዊ ይሆናል፡፡

፭. <u>የተፈፃሚነት ወሰን</u>

ይህ ደንብ ተፈፃሚነት የሚኖረው በአዲስ አበባ ቤቶች ልማት ኮርፖሬሽን ከማእከል እስከ ቅርንጫፍ ጽህፈት ቤቶች በሚገኙ አደረጃጀቶች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

3. <u>Gender Expression</u>

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

4. <u>Objectives and Principles of the Regulation</u>

1. Objectives

A. to effectively carry out the mission of the institution by competing and deploying employees through being transparent, fair, and accountable;

B. to redeploy the right employee on the right place for positions that are approved by the structural study; and

C. to ensure customer satisfaction through rectifying wrong procedures and ethical defects as well as providing effective services.

2. Principles

A. The redeployment of employees shall be carried out in a manner that ensures the participation of employees, transparency and accountability;

B. The redeployment of employees should be based on a merit system;

C. The redeployment of employees shall be carried out by maintain the principle of assigning the right employee on the right place based on competence and the required capacity;

D. It should be conducted in a manner that encourages candidates that fulfil the required qualifications and need special support;

E. The redeployment result of the employees must be kept confidential until it is presented to the relevant official and a decision is made;

F. Redeployment shall be implemented through properly recognizing employees who are ethical, competent, and capable enough in service delivery.

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

This Regulation shall be applicable to in all the structures of the Addis Ababa Housing Development Corporation, from the headquarters to the branch offices.

ክፍል ሁለት

ስለ ሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም

፮. አጠቃላይ የሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም

የሠራተኛ ድልድል አፈጻጸም የሚከተሉትን ቅድመ-ሁኔታዎች መሠረት ያደረገ ይሆናል፡-

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

፪. ማንኛውም ሠራተኛ ደረጃ በወጣላቸው የሥራ መደቦች ለውድድር ሲቀርብ የሚጠየቀውን የትምህርት ደረጃና የሥራ ልምድ የግድ ማሟላት የሚጠበቅበት ይሆናል፤

፫. ለዚህ ድልድል ማንኛውም ሠራተኛ እስከ ሁለት የሥራ መደቦች ተመዝግቦ መወዳደር ይችላል፣ ሆኖም በሁሉም የሥራ መደቦች ሠራተኛው የቅደም ተከተል ምዝገባ ሳይጠበቅ ከከፍተኛው ደረጃ ጀምሮ ለሁሉም ሥራ መደቦች እኩል ዕድል በማግኘት የሚወዳደር ይሆናል፤

፬. እስከ ሁለት ሥራ መደቦች ላይ በተመሳሳይ ደረጃ የሚያመለክት ሠራተኛ ሲኖር በምርጫቸው ቅደም ተከተል በትክክል በሚያሟሉበት ሥራ መደብ ላይ ለውድድር የሚቀርቡ ይሆናል፤

፭. በሜሪት ምደባ የኃላፊነት ሥራ መደብ የሚሰጣቸው ተወዳዳሪዎች ቅድሚያ እንዲታወቁ መደረግ አለበት፤

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

፯. በአንድ የሥራ መደብ ላይ ብቸኛ ተወዳዳሪ ሆኖ የቀረበ ሠራተኛ ለሥራ መደቡ የተቀመጠውን ብቃት፣ የስነ-ምግባርና የሥራ አፈጻጸም መስፈርት ማሟላቱ ከተረጋገጠ ያለ ውድድር በቀጥታ ይደለደላል፤

Part Two

Implementation of Employees' Redeployment

6. The General Implementation of Employees' Redeployment

The implementation of employees' redeployment shall be based on the following prerequisites:

1. The deployment of employees shall only be carried out on positions that have been graded by the revised structural study;
2. Any employee should fulfil the required educational qualification and work experience to apply and compete for the graded positions;
3. Any employee may apply and compete for up to two positions in this redeployment. However, in all job positions, the employee shall have equal opportunity to compete for all positions, starting from the highest grade, without any requirement for sequential registration;
4. When there is an employee who is applying for up to two positions at the same grade, he shall be enrolled in the competition for a position in the order of his preference for the position he is most appropriately qualify for;
5. Candidates that will be assigned on positions through merit assignment should be disclosed first;
6. Any employee shall not be eligible for the competition only by getting the highest result out of 100% without fulfilling the required competence first;
7. If an employee is the only candidate for a given position and if he meets the required criteria with regard to competence, ethics, and work performance and such is confirmed, he shall be redeployed automatically without any competition;

፰. በዳይሬክተርና በቡድን መሪ ሥራ መደብ ላይ የሚያገለግሉ ሠራተኞች በባለሙያ የሥራ መደብ ላይ ዝቅ ብለው ለማመልከትና ለመወዳደር አይችሉም፣ ሆኖም በውድድር ወቅት የሚፈለገው ክፍት የሥራ መደብ ካልተገኘ በድልድል ኮሚቴ አማካኝነት ከተጠቀሰው ደረጃ በታች ምደባ ሊሰጥ ይችላል፤

፱. እንዲሁም አንድ ከፍተኛ ባለሙያ በዝቅተኛ የባለሙያ ሥራ መደብ ላይ ለማመልከትና ለመወዳደር አይችልም፣ ተንሳፋፊ ከሆነ ግን ድልድል ኮሚቴዉ በሚመጥነዉ ወይም እስከ ሁለት ሥራ ደረጃ ዝቅ አድርጎ መመደብ ይችላል፤

፲. በድልድል ኮሚቴው ምደባ ያልተገኘለት ሠራተኛ ሲያጋጥም ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ መረጃው እንዲላክ በማድረግ ቀድሞ በነበረበት የሥራ ደረጃ ወይም ሠራተኛው እስከ አመለከተባቸው ደረጃዎች ድረስ እንዲመደብ ይደረጋል፡፡ ሆኖም ምንም የሥራ መደብ ካልተገኘ በዝቅተኛ ደረጃ እንዲመደቡ ማድረግ ይቻላል፤

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

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. Employees who are working as a director or team leader are not eligible to apply and compete for lower level positions intended for professionals. However, the redeployment committee may assign the employee on positions having lower grades than that of the specified position;

9. Any senior professional 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;

10. In the case of an employee who has not been assigned by the redeployment committee, his information shall be sent for the public service and human resource development bureau and he shall be assigned on a grade he previously maintain or up to the grades he had applied for. However, if there is no available position, he may be assigned to a lower level;

11. 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;

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 recently;

   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 እንዲሞላለት ይደረጋል፤

ለ) ምደባው ከሶስት ወራት ወዲህ ከሆነ ግን አሁን የተመደቡበት የመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊና በሹመት ሲሰሩበት ከነበረው ተቋም ጋር በመሆን ወይም መረጃዎችን በማጥራት እንዲመዘንና ለውድድር እንዲቀርብ ይደረጋል፤

፲፬. ከአንድ የሥራ መደብ በላይ ሠራተኛው በሚያመለክትበት ወቅት የሥራ አፈጻጸም ውጤት የተለያየ አድርጎ መሙላት አይቻልም፤

፲፭. የሥራ ልምድ ሆነ የትምህርት ዝግጅት የሚያዘው በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት የድልድል ኮሚቴው ድልድል ለመስጠት ማስረጃዎቹ እንዲቀርቡ በወሰነው ጊዜ ውስጥ ብቻ ነው፤

፲፮. 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 ጥቅሙን የሙከራ ጊዜውን ሲያጠናቅቅ የሚያገኝ ይሆናል፤

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

፲፰. በሰው ሀብት አስተዳደር መመሪያ መሠረት መስሪያ ቤቱ ፈቅዶና ዕውቅና በሰጣቸው ምክንያቶች በድልድል ወቅት በሥራ ላይ ያልተገኘ ሠራተኛ በሰው ሀብት አስተዳደር መረጃ አቅራቢነት ሠራተኛው በዚህ ደንብ ላይ በተቀመጡት የድልድል ስርዓት እንዲደለደል ይደረጋል፣ የድልድል ኮሚቴውም ይህንን ቅድሚያ ያረጋግጣል፤ ወሊድ፣ የዓመት ፈቃድ፣ ያለደመወዝ ፈቃድ፣ እስከ ፫ ወራት አጭር ስልጠና ላይ የሚገኙ፣ የህመም ፈቃድ የሚያካትት 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, the head of the current office of the individual, where he is assigned, and his previous institution shall exchange and examine information and allow him to enrol in the competition;

14. When an employee is applying for more than one position, it is not allowed to fill different performance results;

15. It is allowed to submit the work experience and educational qualification of the individual for redeployment purpose only within the determined period of time by the redeployment committee of the revised structural study;

16. During competition, a probationary employee shall be entitled to retain the title of the position that he was hired for and the grade and salary of the position; however, if the title and grade of the position is revoked, he shall be assigned to positions that are only one grade higher or lower than his previous one; if there is an increment of grade, the employee shall get the benefits of the position when he completes his probationary period;

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

18. If an employee is not available at the office during the redeployment period for reasons approved and recognized by the directives of the human resource department, the employee shall be assigned as per the redeployment procedures specified under this Regulation through the presentation of his documents by the human resource department; the redeployment committee shall confirm this first; this shall include maternity leave, annual leave, unpaid leave, short-term training up to 3 months, and sick leave;

፲፱. በተለያየ ምክንያት በእስር ላይ የሚገኙ የመንግስት ሠራተኞች በዚህ ድልድል ውስጥ የሚሳተፉ አይሆኑም፤ ሆኖም የድልድል ሥራ ከመጀመሩ በፊት ለመሥሪያ ቤቱ ሶስት ወራት ሳይሞላው ሪፖርት ያቀረበ እና ከሶስት ወር በላይ ሆኖ በነፃ በሚል ከእስር ስለመለቀቁ በቂ የሆነ ማስረጃ ይዘው ከቀረቡ የድልድል ሥራው ከመጀመሩ በፊት ማመልከት ከቻሉ ብቻ ለውድድር መቅረብ ይችላሉ፤

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

፳፩. የተቋሙ ሠራተኞች ሆነው በከባድ ዲሲፕሊን ክስ የተመሰረተባቸው በሂደት ላይ የሚገኙ ድልድል አይሳተፉም፤

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

፳፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፳፩) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በዲሲፕሊን ውሳኔ ከነበራቸው ደረጃና ደመወዝ ዝቅ እንዲሉ የተደረጉ በዚህ ድልድል የቅጣት ጊዜያቸውን እስከሚያጠናቅቁ ድረስ ዝቅ ባሉበት ደረጃ ላይ ይደለደላሉ፤

፳፬. ውሣኔ ያገኙ የዲስፕሊን ቅጣቶች በፍርድ ቤት ውሣኔ ካልታገደ ወይም ካልተሻረ በስተቀር በተደለደለበት መደብ ላይ ሆኖ በቀጣይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

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

19. A civil servant who is in prison for various reasons shall not be legible for this redeployment. However, if the employee has submitted a report to the office within three months before the beginning of redeployment activities and has been released from prison for more than three months and presents sufficient evidence for that and manages to apply before the beginning of redeployment, he shall be eligible for the competition;

20. Notwithstanding to the provision of Sub-Article (19) of this Article, if the employee is free within three months and presents a legal proof for his innocence and manages to apply before the beginning of the redeployment activity, he shall be eligible for the competition;

21. Employees of the institution who have been charged with grave disciplinary cases and with on-going matters shall not participate in the redeployment process;

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

23. Without prejudice to the provision of Sub-Article (21) of this Article, those employees who have been demoted from their grades and salaries by disciplinary decision shall be redeployed to a lower grade until the end of their penalty period;

24. Disciplinary penalties that are imposed on an employee shall continue to be enforced in the position where he is redeployed unless such decisions are suspended or overturned by the decision of a court;

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

፳፮. በየትኛውም የሥራ መደብ ላይ የሥራ መደቡ ከሚጠይቀው በላይ ከፍ ያለ የትምህርት ዝግጅት የሚያቀርብ ሠራተኛ በውድድር ወቅት የትምህርት ዝግጅቱ በሥራ ልምድ ታሳቢ ሆኖ አይያዝለትም፤

፳፯. በ2018 በጀት ዓመት የአደረጃጀት ጥናት ክለሳ በተደረገው መሰረት በዓላማ ፈጻሚ የሚገኙ ሠራተኞች ወደ ድጋፍ ሰጪ ሥራ መደቦች መወዳደር አይችሉም፣ በተመሳሳይ የድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች ወደ ዓላማ ፈጻሚ የሥራ ክፍሎች መወዳደር አይችሉም፤

፳፰. በድልድል አፈጻጸም ከሥራ መደቡ መነሻ በታች ደመወዝ የሚከፈለው የመነሻውን የደመወዝ ክፍያ ያገኛል፤ ሠራተኞች የሥራ መደቡን ደረጃ ደመወዝ ደርሰውበት ወይም አልፈውት ከሆነ ምንም ዓይነት ጭማሪ ሳይደረግ ሲከፈላቸው የነበረውን ደመወዝ ይዘው የሚቀጥሉ ይሆናል፤

፳፱. ድልድል የሚፈጸመው ዜሮ አመት የሥራ ልምድ የሚጠይቁ መደቦችን ሳይጨምር ተቋሙ ውስጥ በሚገኙ ሠራተኞችና ስድሳ በመቶ በተለዩት ሌሎች ክፍት የሥራ መደቦች ላይ ይሆናል፤

፴. በተቋሙ የሚካሄደው ድልድል በስትራቴጂክ ካውንስል ዜሮ አመት የሥራ ልምድ የሚጠይቁ መደቦችን ሳይጨምር ስድሳ ከመቶ የሚሆነውን የሥራ መደቦችን በመገምገምና በመወሰን ይሆናል፡፡

፯. <u>የትምህርት ዝግጅትን በተመለከተ</u>

ኮሚቴው ሠራተኛን ሲደለድል ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን መስፈርቶች መከተል አለበት፡-

፩. ድልድሉ የሚካሄደው በአደረጃጀት ክለሳ ጥናት መሰረት በተቀመጠው የትምህርት ዝግጅት ይሆናል፤

፪. በቴክኒክና ሙያ ተቋማት ከደረጃ I እስከ ደረጃ V በሚጠይቁ ሥራ መደቦች ለሚወዳደሩ የምስክር ወረቀት እና የብቃት ማረጋገጫ ማስረጃውን ማቅረብ አለባቸው፤

26. An employee who has presented a higher educational qualification than the required minimum qualification for any position, his qualification shall not be converted and considered for a work experience during competition;

27. Based on the revised structural study conducted in the 2018 Ethiopian fiscal year, employees in the executive category cannot compete for positions in support staff category. Similarly, support staffs cannot compete for positions in the executive category;

28. An employee whose salary is below the starting salary of a given position based on the redeployment procedure shall get the starting salary of the thereof; and if an employee has reached or exceeded the salary level for a position, he will continue to receive the salary he was being paid without any increase;

29. Redeployment shall be carried out with the available employees in the institution and on other positions, excluding positions requiring zero year work experience, that are identified for the sixty percent vacancies;

30. The redeployment in the institution shall be carried out by examining and deciding the positions that will be covered with the sixty percent system by the strategic council, excluding positions requiring zero year work experience.

7. **<u>Regarding Educational Qualification</u>**

The committee shall follow the following criteria when redeploying an employee:

1. The redeployment shall be carried out as per the educational qualification determined by the revised structural study;
2. Candidates who are applying for positions that demand qualification of level I to level V from technical and vocational institutions should submit their certificate of qualification and competence;

፫. በዝቅተኛ ሥራ መደቦች ላይ 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፤

፬. 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፤

፭. የዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፬) ቢኖርም በህግ፣ በምህንድስና እና በኮምፒውተር ሳይንስ በዜሮ ዓመት በሚጠይቅ ልምድ ብቻ የሚወዳደሩ ይሆናል፤

፮. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ (፬) እና (፭) የተደነገገው ቢኖርም ፀሐፊዎች በድልድል ደንብ መሰረት የፀሐፊነት የሥራ ልምዳቸው ታሳቢ ተደርጎ ወደ ሌሎች የሥራ መደቦች ተጠቃሚ የሆኑ በዚህ ደንብ የሚወዳደሩበትን የሥራ መደብ የሚጠይቀውን እስከ አራት ዓመት ድረስ ብቻ ከፀሐፊነት ሥራ ልምድ ጋር ተደምሮ የሥራ ልምድ የሚያዝ ይሆናል፤

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

፰. በማንኛውም ደረጃ ያልተጠናቀቀ የትምህርት ደረጃ ለድልድል ሥራው ተግባራዊ ማድረግ የተከለከለ ነው፣ የሚቀርቡ የትምህርት ማስረጃዎች ከምርቃት በኋላ የአገር አቀፍ የመውጫ ፈተና ከ፪ሺ፲፭ ዓ.ም ጀምሮ በመውሰድ ቢያንስ ጊዜያዊ የምስክር ወረቀት የተሰጠ መሆን ይኖርበታል፤

3. For lower level positions, employees who did not complete the former grade 12 and the new grade 10 education and unable to meet the educational qualification for a position, they shall be assigned on the position they are currently serving in based on their educational qualification and work experience only for once for the purpose of this redeployment;

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

5. Notwithstanding of the provision of Sub-Article (4) of this Article, candidates with only zero year of experience in law, engineering, and computer science will be eligible for competition;

6. Notwithstanding of the provisions of Sub-Article (4) and Sub-Article (5) of this Article, secretaries who were eligible for a promotion to other positions through taking their secretarial work experience into consideration according to the redeployment regulation, their 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;

7. Without prejudice to the provisions of Sub-Article (4), (5) and (6) of this Article, secretaries are not allowed to apply for positions that require supervision and monitoring works as well as research and training works;

8. It is prohibited to use an unfinished educational qualification at any level for the redeployment purpose; at least a temporary certificate after graduation must be provided and available, taking the national exist exam since 2023, for the educational qualification to be submitted;

፱. 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፡፡

፰. <u>የሥራ ልምድ በተመለከተ</u>

ኮሚቴው የሥራ ልምድን እንደመስፈርት በሚከተለው አኳኋን መጠቀም አለበት፡-

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

፪. ተፈላጊ ችሎታው የመጀመሪያ ዲግሪና ከዚያ 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፤

፫. 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፤

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

9. If there are 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.

8. <u>Regarding Work Experience</u>

The committee should use work experience as criteria in the following manner:

1. The relevant work experience of an employee shall be considered for redeployment for the position he is competing for;
2. For the competition of positions that require an educational qualification with first degree and above, 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;
3. 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 work experience;
4. 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 work experience;

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

፮. በሹመት ላይ ያገለገሉ አመራሮች የሥራ ልምድ የሚያዘው ቀጥተኛ ልምድ የሚፈልጉ እንደ መሀንዲስ፣ ፕላነር፣ የህግ ባለሙያ፣ የፋይናንስ ባለሙያ፤ ኦዲተር፤ የአይሲቲ ባለሙያ፤ ሳይጨምር በሌሎች የሥራ መደቦች ላይ የአመራርነት ልምዶች የሚያዝላቸዉ ይሆናል፤

፯. በአመራርነት ሲያገለግል የነበረ ሹመኛ ቀደም ሲል በሹመት ሲያገለግልበት የነበረው ተቋም በድልድል ከሚወዳደርበት ሥራ መደብ ጋር ተያያዥነት ካለው የሹመት ሥራ ልምዱ በቀጥታ እንዲያዝ ይደረጋል፤

፰. 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

የምዘና መስፈርትና ነጥብ አሰጣጥ

፱. ለባለሙያዎች/ሠራተኞች የምዘና መስፈርትና የተሰጣቸው ክብደት

ተ.ቁ	የመመዘኛ መስፈርቶች	የማወዳደሪያ ነጥብ (ከ፻%)
፩	ለትምህርት ዝግጅት የሚሰጥ ነጥብ	፲
፪	የስነ-ምግባርና የሥራ አፈጻጸም ውጤት	፭
፫	የውጤት ተኮር ምዘና/ ባላንስ ስኮር ካርድ/	፴
፬	ብቃት ምዘና (ቴክኒካዊ--፴) እና (ባህሪያዊ--፳)	፶
፭	የማህደር ጥራት	፭
	ጠቅላላ ድምር	፻

5. The presented work experience for the competition of positions that demand a formal education after the completion of the former grade 12 or the new grade 10 should be a relevant work experience;

6. For assigned officials, their leadership experience shall be considered as a relevant work experience in other positions except positions that require direct experience like in engineering, planning, law, finance, auditing, and ICT;

7. An appointee who was serving in leadership, his work experience as an appointee shall be directly considered for redeployment if his previous appointment experience is relevant to the position he is competing for;

8. When there are two or more candidates who meet the required qualification for a given position, their experience shall be used to determine the eligible one; and the year, months, and days of the work experiences of the employees shall be calculated to identify the competitors.

Part Three

Evaluation Criteria and Scoring

9. Evaluation Criteria and its Weight for professionals/Employees

No.	Evaluation Criteria	Weight (100%)
1	Points given for educational qualification	10
2	Ethics and work performance result	5
3	Result-oriented evaluation /Balanced score card/	30
4	Competence evaluation (technical-30) and (behavioural-20)	50
5	Portfolio quality	5
	Total	100

፲. ለትምህርት 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፡፡

ተ.ቁ	የማወዳደሪያ መስፈርት	የሚሰጥ ነጥብ ከ፲%
፩	የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ዝቅተኛ ትምህርት ዝግጅት የመጀመሪያ ዲግሪ ለሆኑ የሥራ መደቦች፣	፲
፩.፩	ፒ.ኤች.ዲ (ሶስተኛ ዲግሪ) የትምህርት ዝግጅት	፲
፩.፪	ሁለተኛ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፱
፩.፫	የመጀመሪያ ዲግሪ የትምህርት ዝግጅት ያለው	፰
፪	የሥራ መደቡ የሚጠይቀው ዝቅተኛ ትምህርት ዝግጅት የኮሌጅ ዲፕሎማ፣፲+፫ ወይም ከደረጃ ሶስት እስከ ደረጃ አምስት ለሆኑ የሥራ መደቦች	፮
፪.፩	ቴክኒክና ሙያ ዲፕሎማ ፲+፪ ወይም ደረጃ ፪ የትምህርት ዝግጅት ያለው፣	፭
፪.፪	፲+፩ ወይም ደረጃ 1 የትምህርት ዝግጅት ያለው	፬
፪.፫	በቀድሞ ፲፪ኛ ወይም በአዲሱ ፲ኛ ክፍል እና በታች የትምህርት ዝግጅት ያለው	፫

፲፩. የሠራተኛ ሥራ ሥነ-ምግባርና ሥራ አፈጻጸም በተመለከተ /፭ ከመቶ/

ተ.ቁ	የምዘና መስፈርቶች	ክብደት ፭/%	የተሰጠ ነጥብ
፩	ተገልጋይን በእኩልነትና ፍትሐዊነት ከማገልገል አንጻር፣	0.፸፭	
፪	ብልሹ አሰራር የመታገልና የማስተካከል ዝንባሌ፣	0.፶	
፫	ራስን መግዛትና አለመግባባቶችን የመፍታት ብቃት፣	0.፶	

10. Points given to Educational Qualification

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

No.	Competing Criteria	Points given out of 10%
1	Where the required minimum educational qualification for the position is first degree:	10
1.1	Ph.D. (doctorate degree) educational qualification	10
1.2	Master's degree (second degree) educational qualification	9
1.3	Bachelor's degree (first degree) educational qualification	8
2	Where the required minimum educational qualification for the position is a college diploma, 10+3 or from level three to level five	6
2.1	Technical and vocational diploma, 10+2 or level 2 educational qualification	5
2.2	10+1 or level 1 educational qualification	4
2.3	The former grade 12 or the new grade 10 educational qualification or below that	3

11. Regarding Work Ethics and Job Performance of the Employee (5%)

No.	Competing Criteria	Weight (5%)	Points given
1	Serving customers with equality and fairness	0.75	
2	Attitude toward fighting and correcting mal-practices	0.50	
3	Self-management skill and conflict resolution competence	050	

ተ.ቁ	የምዘና መስፈርቶች	ክብደት ፭/%	የተሰጠ ነጥብ
፬	ከሥራ ኃላፊዎችና ከሥራ ባልደረቦች ጋር ያለ መልካም ግንኙነት፤	0.፳፭	
፭	የመንግስት የሥራ ሰዓት አከባበር እና የመንግስት ሥራ ሰዓትን ለመንግስት ሥራ ብቻ መጠቀም፣	0.፶	
፮	በተቋሙ ውስጥ ባልተገባና እርስ በርስ ለመጠቃቀም የሚመሠረት ቡድንን የማይተባበር፣	0.፶	
፯	በተመደበበት የሥራ ዘርፍ ላይ የተግባር/የቴክኒክ እውቀትና ክህሎት ደረጃ፣	0.፶	
፰	የተሰጠውን ሥራ በመስፈርቱ (Standard) መሰረት መሥራት፣	0.፳፭	
፱	ወቅታዊ ሁኔታን በማገናዘብ እውቀቱንና ክህሎቱን ተጠቅሞ ለለውጥ የሚሰራ፣	0.፶	
፲	በቡድን ሥራ ላይ በንቃትና በተደራጀ መንፈስ መሥራት፣	0.፸፭	
	ድምር	፭.00	

No.	Competing Criteria	Weight (5%)	Points given
4	Good relationship with officials and colleagues	0.25	
5	Observance of public office hours and using public office hours for public activities	0.50	
6	Not cooperating with informal groups in the institution that aim to improperly benefit each other	0.50	
7	Practical/technical knowledge and skill level on the assigned field of work	0.50	
8	Performing ones given duty as per the given standard	0.25	
9	Striving for change by using his knowledge and skills through considering current situations	0.50	
10	Engaging actively and in an organized manner and spirit in team works	0.75	
		5.00	

፲፪. የሠራተኛ ምዘና ውጤት አሰጣጥ መግለጫ

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

፲፫. የግል የማህደር ጥራት የነጥብ አሰጣጥ ሁኔታ

ተ.ቁ.	የተወሰደ የስነ ምግባር እርምጃ	ክብደት	የተሰጠ ነጥብ ከ፭%
፩	እስከ ፪ ዓመት ጊዜ ድረስ ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ማድረግ፣	0	
፪	ከ ፩ ወር እስከ ፪ ወር የደመወዝ ቅጣት፣	0	
፫	እስከ 15 ቀናት የደመወዝ ቅጣት	0	
፬	በፅሁፍ የተሰጠ ማስጠንቀቂያ	፩	
፭	በቃል የተሰጠ ማስጠንቀቂያ በፅሁፍ የተቀመጠ	፪	
፮	ምንም ቅጣት የሌለው	፭	

፲፬. ለዳይሬክተርነት፣ ለቡድን መሪነትና ለሜሪት ምደባ፣ ለሚወዳደሩ፣

፩. መመዘኛ መስፈርት

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

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

12. Explanation for the Provision of Employees' Evaluation Result

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

13. Employees' Portfolio Quality and Manner of Result Provision

No.	Taken Ethical Measures	Weight (5%)	Points given
1	Demoting from grade and salary up to two years	0	
2	One month up to 3 months' salary fine	0	
3	A fine of up to 15 days' salary	0	
4	Written warning	1	
5	Oral warning that was stated in writing	2	
6	No penalty	5	

14. Competing for Directorship, Team Leader and Merit Assignment

1. Evaluation Criteria

No.	Evaluation Criteria	Point given out of (100%)
1	Points given to education qualification	10
2	Result-oriented evaluation /Balanced score card/	20
3	Competence evaluation (technical-20) and (behavioural-20)	40
4	Points given for leadership skill by senior leadership	25
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;

፫. ሠራተኞች በባለሙያም ሆነ በአመራር ሥራ መደቦች ላይ ፈተና መውሰድ ይችላሉ፣

፬. የፈተናዉ ማለፊያ ነጥብ ፷% (ስድሳ ከመቶ) እና ከዚያ በላይ ይሆናል፤ በማናቸውም ሁኔታ ፈተናውን ያላለፉ ተወዳዳሪዎች ለዳይሬክተርነት እና ለቡድን መሪነት ሥራ መደብ ላይ መወዳደር አይችሉም፤ ሆኖም ከተጠቀሰው የማለፊያ ነጥብ በታች ካገኙ በሌሎች ሥራ መደቦች ላይ ሊመደቡ ይችላሉ፤

፭. የተፈላጊ ችሎታው ዲፕሎማና በላይ በሚጠይቁ ሥራ መደቦች ላይ የሚወዳደሩ ሠራተኞች በሙሉ የቴክኒካዊና የባህሪያዊ ፈተና መውሰድ አለባቸው፡፡

፮. በባለሙያ የሥራ መደቦች ላይ ለሚያመለክቱ ሠራተኞች የፈተና ማለፊያ ነጥብ ፶ ፐርሰንት ይሆናል፤ ሆኖም ከዚህ ነጥብ በታች ያገኘ ሠራተኛ በተቋሙ ክፍት የሥራ መደቦች ላይ መመደብ አይቻልም፤

፯. በፈተና ውጤታቸው የማለፊያ ውጤት ያላገኙ ዳይሬክተርና ወይም ቡድን መሪ የነበሩ በባለሙያ ሥራ መደቦች ላይ መወዳደር ይችላሉ፤ ለዳይሬክተርነት፣ ለቡድን መሪነት ለሚወዳደሩ ሠራተኞች ከላይ ከ፻% ያገኙት ውጤት ወደ ፸% ተቀይሮ ከ፴% ከዚህ በታች በቀረቡ የመመዘኛ መስፈርቶች መሠረት በበላይ ኃላፊው የሚሞላ ይሆናል፤

፰. የተቋሙ ሥራ መሪዎችና ሠራተኞች በሙሉ በመመዘኛ ውድድር ውስጥ ለመሳተፍ በመስፈርቱ ከአጠቃላይ የ፻ ፐርሰንት ውጤት ፷ በመቶና በላይ ነጥብ ማግኘት ይኖርባቸዋል፡፡

፲፭. ለዳይሬክተርነት፣ለቡድንመሪነትና በሜሪት ምደባ ለሚወዳደሩ

ለትምህርት ዝግጅት የሚሰጥ ነጥብ፣

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

3. Employees can take examinations for both professional and leadership positions;
4. The passing mark of the examination is 60% (60 percent) and above; in any case, candidates who did not pass the examination are not eligible to compete for the director and team leader position. However, if they score below the specified passing score, they may be placed in other positions;
5. All employees who are competing for positions requiring a diploma or above that must take technical and behavioural examinations;
6. 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 will not be assigned in the vacant positions of the institution;
7. Directors and team leaders who did not pass the examination can compete for positions intended for experts; the result of candidates, obtained out of 100%, applying for the positions of a director or team leader will be converted to 70% and the remaining 30% will be filled by the official based on the criteria provided below;
8. All the leaders and employees of the institution must achieve a score of 60 percent and above out of the total score of 100 percent to participate in the competition.

15. Assigned Points for Educational Qualification for Competing for the Positions of a Director, Team Leader, and Merit Assignment

No.	Evaluation Criteria	For a Director, Team Leader, and Advisor
1	Where the required minimum educational qualification for the position is first degree:	10
1.1	Ph.D. (doctorate degree) educational qualification	10
1.2	Master’s degree (second degree) educational qualification	9
1.3	Bachelor’s degree (first degree) educational qualification	8

፲፮. የአመራር ክህሎት መለኪያ መስፈርት ነጥብ ዝርዝር አፈጻጸም (፴%) ለዳይሬክተር እና ቡድን መሪ

ተ.ቁ	የመመዘኛ መስፈርት	የነጥብ ክብደት	የተሰጠ ነጥብ (፴%)
፩	የመንግስትን ሀብት በቁጠባ መጠቀም፣ ታማኝነትና ቅንነት መላበስ	፫	
፪	በወቅቱ ተገቢነት ያለው ውሳኔ መስጠት	፭	
፫	የሴክተሩን ፖሊሲ፣ ስትራቴጂና ፕሮግራሞችን ከተቋሙ ራዕይና ተልዕኮ ጋር በማቀናጀት ለስኬት የራሱን ድርሻ ለመወጣት በቂ ግንዛቤ የያዘና ሌላውን ለማስገንዘብ የሚተጋ፣	፭	
፬	ተጨማሪ ተልዕኮ 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፣	፲	
፮	የኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂን በብቃት ለሥራ መጠቀም፣	፪	
	ጠቅላላ ድምር	**፴**	

16. Specific Points given to Leadership Skills Criteria (30%) (for Directors and Team Leaders)

No.	Competing Criteria	Weight	Points given (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 skills competence, quality in preparing plans, quality in preparing reports, leadership quality in working with the employees under his supervision, always working together with employees	10	
6	using information communication technology effectively for his work	2	
	Total	**30**	

፲፯. 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፤

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 (፭) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ በአካታችነት ወይም ብዝሐነት ምክንያት ያልተሟላ የዳይሬክቶሬት ወይም የቡድን መሪ ቦታ ሲኖር በሌሎች የሰው ሀብት ስምሪት አይነቶች ስድሳ በመቶው 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፤

17. 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;
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 the office which are occupied by the same identity should not exceed 40%;
6. Notwithstanding to the provision specified under Sub-Article (5) of this Article, if there are positions that are not occupied as a result of inclusiveness or diversity, the remaining 60% shall be fulfilled through other types of human resource deployment methods;
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 score 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;

፱. በተቋሙ 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 (፱) በተቀመጠው መሠረት ተወዳዳሪዎቹን መለየት ካልተቻለ ተወዳዳሪው በሚገኝበት በመስሪያ ቤት ኃላፊ በሚሞላና ከ፲ ነጥብ በሚያዝ የሥራ አፈፃፀም ምዘና እንዲለዩ ይደረጋል፣ የነጥብ አሰጣጡም እንደሚከተለው ይሆናል፡-

ሀ) ለዕቅድ ክንውንና ሥራዎችን በተቀመጠው ስታንዳርድ መፈፀም …፭፣

ለ) ተገልጋዮችን በተገቢው መንገድ ማስተናገድ .... ፫፣

ሐ) በሥራ ላይ ያለው ሥነ-ምግባር ....፪፡፡

፲፰. የሜሪት ሹመት እና የሜሪት ምደባ የሥራ መደቦች አመዳደብ

፩. የተቋሙ የበላይ ኃላፊ ለሜሪት ሹመት የሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ሙያና ብቃት በመለየት ለከንቲባ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፤ ሲጸድቅ ሥራ ላይ ያውላል፤

፪. የተቋሙ የበላይ ኃላፊ ለሜሪት ምደባ ዳይሬክተርነት የሥራ መደቡ የሚጠይቀውን ተፈላጊ ችሎታ እና በሌሎች መመዘኛዎች ተወዳዳሪዎችን በመለየት ለከንቲባ ያቀርባል፤ ሲጸድቅ ሥራ ላይ ያውላል፡፡

ክፍል አራት

ስለ ድልድል ኮሚቴ አወቃቀር እና ስልጣንና ተግባር

፲፱. የድልድል ኮሚቴ አወቃቀር

፩. በፀደቀ የሥራ መደቦች ላይ ሠራተኞችን ለመደልደል በተቋሙ አምስት አባላትና አንድ ድምጽ የሌለው ጸሐፊ የሚገኙበት የድልድል ኮሚቴ ይቋቋማል፡፡ ከሦስቱ አባላት መካከል አንደኛዋ ሴት መሆን ይኖርበታል፡፡ የኮሚቴው አወቃቀርም ከዚህ በታች በተዘረዘረው መልኩ ይሆናል፣ በዚህ ደንብ በአንቀጽ 21 መሠረት ይ”ሀናል፡፡

9. In the institution, where there are employees with different identities who have got equal results in the competition, 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 (9) 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 working. The manner of scoring is as follows:

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;

18. Redeployment for Positions to be occupied through Merit Appointment and Merit Assignment

1. The head of the institution shall identify candidates for the positions to be occupied through merit appointment based on the required qualification and competence; and submit a decision proposal to the Mayor; implement same upon approval;
2. The head of the institution shall identify candidates for the merit assignment for the position of a director based on the required competence and other criteria; and submit a decision proposal to the Mayor; implement same upon approval.

Part Four

Organization of the Redeployment Committee and its Power and Duties

19. Organization of the Redeployment Committee

1. A redeployment committee composed of five members and a secretary with no vote shall be established in the institution to redeploy employees on the approved positions. At least one of the three members should be a woman. The composition of the committee shall be as follows:

፪. የድልድል ኮሚቴ

ሀ) በመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም……….……………… ሰብሳቢ፣

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

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

መ) ከሰው ሀብት አስተዳደር አንድ ዳይሬክተር/ተወካይ.......................አባል፣

ሠ) በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ……………..……ድምጽ የሌለው ጸሐፊ፡፡

፳. የድልድል ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት፣

፩. ለሚያከናውናቸው ተግባራት የድርጊት መርሀ-ግብር ያዘጋጃል፣

፪. በአደረጃጀት ለውጥ ፀድቆ የመጣውን የሥራ መደቦች ዝርዝር ይረከባል፣

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

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

፭. ከምዝገባ ሥራው ጀምሮ እስከ ማጠናቀቂያ የድልድል ሥራዎች ድረስ ሂደቱን ይከታተላል፣

፮. የድልድል ሥራውን ሚስጢር መጠበቅ፣

፯. ከድልድሉ ሥራ ጋር በተያያዘ የተለየ ሁኔታ ሲያጋጥም ጉዳዮች በድምጽ ውሳኔ ይሰጥበታል፣

፰. የድልድል ኮሚቴ ውሳኔው ለበላይ ሀላፊ ቀርቦ እንዲጸድቅ ይደረጋል፣

፱. ድልድሉ እንደገና እንዲታይ ከበላይ ኃላፊ ሲታዘዝ ይህን ደንብ መሰረት በማድረግ እንደገና በማየት በመደልደል ይሰራል ወይም ለመደልደል ካልተቻለ ከነ ምክንያቱ ለበላይ ኃላፊው ያቀርባል፣

፲. አንድ የድልድል ኮሚቴ አባል የራሱ ድልድል ሲታይ ከኮሚቴዉ ስብሰባ መውጣት ይኖርበታል፡፡

2. The Redeployment Committee

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. an individual represented by the employees of the office ---------- non-voting secretary;

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

1. Prepare an action plan for the activities it will carry out;
2. Receive the list of positions that are approved by the organizational change;
3. Post the positions and their grades in a visible place for the applicants and carry out 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 registration to the final stage;
6. Maintain the confidentiality of the redeployment activities;
7. Decide matters through voting in the case of unforeseen circumstance related to the deployment activities;
8. Submit the decision of the committee to the head of the institution and cause its approval;
9. 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 again;
10. A committee member should leave the meeting of the committee when his own redeployment is proceeding.

ክፍል አምስት

ስለ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ

፳፩.የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አደረጃጀት

የቅሬታ ኮሚቴ አሰያየም፡-

፩. በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚሰየም…………………………….ሰብሳቢ፣

፪. በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል ሁለት ፈጻሚዎች አንዷ ሴት……..………….አባል፣

፫. በመስሪያ ቤቱ ሠራተኞች የሚወከል…………… ድምጽ የሌለው ጸሐፊ፡፡

፳፪. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ተግባርና ኃላፊነት

፩. ከአድሎአዊ አሰራር ነጻ ሆኖ የተሰጠውን ሀላፊነት ይወጣል፣

፪. የሠራተኞች ድልደላ ጸድቆ ይፋ ከሆነበት ዕለት ጀምሮ ከድልድል ጋር ተያይዞ የሚቀርቡ የቅሬታ ማመልከቻዎችን ይረከባል፣

፫. በተቀመጠው የጊዜ ሰሌዳ መሠረት ቅሬታዎችን አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ 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 ኃላፊ ያቀርባል፡፡

፳፫. የቅሬታ አቀራረብ ሥርዓት፤

፩. ድልድሉን አስመልክቶ ቅሬታ ያለው ማንኛውም ሠራተኛ ለተቋቋመው ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታውን በጽሁፍ ማቅረብ ይችላል፣

፪. ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የሠራተኛውን በጽሁፍ ቅሬታ አጣርቶ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ሀላፊ የውሳኔ ሀሳብ ያቀርባል፣

፫. በቅርብ ኃላፊዎች ከአምስት ፐርሰንት የሚሞላው ሥራ አፈጻጸም ላይ ቅሬታ ያለው ሠራተኛ የድልድል ሥራው ከመጀመሩ በፊት ቅሬታውን ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ማቅረብ ይችላል፡፡

Part Five

About Complaint Hearing Committee

21. Organization of Complaint Hearing Committee

The complaint hearing committee shall be assigned:

1. An individual to be assigned by the head of the office -------------------------------- chairperson;
2. Two experts, one woman, selected by employees of the office -------------- member;
3. An individual represented by the employees of the office --------------------non-voting secretary;

22. Duties and Responsibilities of the Complaint Hearing Committee

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 the minutes of its meetings;
5. handover the documents and information to the human resource management department;
6. Present a comprehensive performance report to the head of the office.

23. Complaint Submittal procedure

1. Any employee who has a complaint regarding the redeployment may submit his complaint in writing to the established complaint hearing committee;
2. The complaint hearing committee shall examine the employee's complaint and submit its decision proposal to the head of the office;
3. Any employee who has a complaint regarding job performance to be given, out of five, by immediate supervisors can submit his complaint to the head of the office before the beginning of the redeployment activities.

፳፬. ቅሬታ የሚቀርብበት ጊዜ

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

፪. በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ (፩) የተጠቀሰው ቢኖርም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ቅሬታውን ማቅረብ ያልቻለው በአሳማኝ ወይም ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከሆነ ለሶስት ተከታታይ ተጨማሪ የሥራ ቀናት ሊራዘም ይችላል፤

፫. በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳፫ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሰረት በሥራ አፈጻጸም ውጤት ቅሬታ ያለው ሠራተኛ የድልድል ሥራው ከመጀመሩ በፊት በሶስት የሥራ ቀናት ብቻ ለበላይ ኃላፊ ያቀርባል፤

፳፭. የውሣኔ አሰጣጥን በተመለከተ

፩. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ቅሬታው በጽሁፍ ከቀረበለት ጊዜ ጀምሮ በተከታታይ በአምስት 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 ሦስት ሥራ 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፡፡

፳፮. ይግባኝን በተመለከተ፤

፩. በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ በሰጠው ውሳኔ ያልተስማማ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ቅድሚያ በፐብሊክ ሰርቪስና ሰው ሀብት ልማት ቢሮ ደረጃ ለሚገኘው ለቅሬታና አቤቱታ ዳይሬክቶሬት የሚቀርብ ይሆናል፣

24. 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 five consecutive working days as of 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 valid reason or due to force majeure, the period could be extended for additional three consecutive working days;
3. If an employee has a complaint in connection with his performance result based on Sub-Article (3) of Article 23 of this Regulation, he should submit his complaint only within three consecutive working days before the beginning of the redeployment activities.

25. About Decision-Making

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

26. About an Appeal

1. Any complainant who is dissatisfied with the decision of the head of the institution can submit his complaint first to the complaint and grievance hearing directorate at the public service and human resource development bureau at the city level;

፪. በቅሬታና አቤቱታ ዳይሬክቶሬት በሰጠው ውሳኔ ያልተስማማ ማንኛውም ቅሬታ አቅራቢ ይግባኙን ለአዲስ አበባ ከተማ የመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፣ ሆኖም የሥራ አፈጻጸም ቅሬታ በመሥሪያ ቤት የበላይ ኃላፊ በሚሰጥ የመጨረሻ ውሳኔ ተግባራዊ ይሆናል፡፡

፫. አስተዳደር ፍርድ ቤቱ በፍሬ ነገር ክርክር የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፣ ሆኖም የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ውሳኔ የሕግ ስህተት አለበት ብሎ የሚከራከር ይግባኙን ለአዲስ አበባ ከተማ ይግባኝ ሰሚ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይችላል፡፡

፳፯. **<u>ሪፖርት ስለማቅረብ</u>**

የድልድል አፈጻጸም እንደተጠናቀቀ የድልድሉ አጠቃላይ ሪፖርት በተቋሙ በአመራር ደረጃ ታይቶና ጸድቆ ለቢሮው እንዲላክ ይደረጋል፡፡

<u>ክፍል ስድስት</u>

<u>ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች</u>

፳፰. **<u>ስለተጠያቂነት</u>**

፩. የበላይ ሀላፊው አሳማኝ ምክንያት ሳይኖረው በተቀመጠለት ጊዜ ገደብ ውሳኔ ካልሰጠ እና በሚጠበቀው ደረጃ ሂደቱን ካልመራው አግባብ ባለው ህግ መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፤

፪. የድልድል ኮሚቴው በተቀመጠው በህጉ መሰረት በማከናወን የውሳኔ ሀሳብ ማቅረብ ካልቻለ በአዋጅ ቁጥር ፹፯/፪ሺ፲፯ አንቀፅ ፺፭ በከባድ ዲሲፕሊን ቅጣት ከተዘረዘሩት መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፤

፫. ይህን ደንብ ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት የተላለፈ በአዋጅ ቁጥር ፹፯/፪ሺ፲፯ አንቀጽ ፺፬ ንዑስ አንቀጽ (፫) በተገለጸው መሠረት ተጠያቂ ይሆናል፤

፬. የሠራተኛ ምደባ ሲከናወን በሥራ መደቦች ደረጃ ማሳወቂያ ቅጽ ዜሮ ፪ ላይ በምጥጥን ተለይቶ ከተገለፀው በስተቀር የሥራ መደብ ደረጃ ጨምሮ ወይም ቀንሶ ሠራተኛ መመደብ አግባብ ባለው ሕግ ያስጠይቃል፤

2. Any complainant who is dissatisfied with the decision of the complaint and grievance hearing directorate may lodge his appeal to the Addis Ababa city civil servants' administrative court. However, the final decision made by the head of the institution on the job performance result shall be effective in this stage;

3. The decision of the administrative court on substantive matters shall be final; however, if an individual believes that the decision of the administrative court has basic legal error, he can submit his appeal to the Addis Ababa City Appellate Court.

27. **<u>About Report Submission</u>**

When the redeployment activities are finalized, the comprehensive report of the redeployment shall be sent to the bureau after it is reviewed and approved by the higher officials of the institution.

<u>Part Six</u>

<u>Miscellaneous Provisions</u>

28. **<u>About Accountability</u>**

1. If the head of the institution fails to make decisions within the specified period of time without any valid reasons and fails to conduct the process to the expected standard, he shall be held liable under the relevant laws;
2. If the redeployment committee fails to conduct its activities and submit a decision proposal as per the law, it will be held liable for grave disciplinary penalties as stated under Article 95 of Proclamation number 87/2025;
3. Anyone who intentionally or negligently violates this Regulation will be held liable as per Sub-Article 3 of Article 94 of Proclamation No. 87/2025;
4. When conducting the redeployment of employees, it shall be liable as per the relevant laws, to redeploy employees by upgrading or lowering the grade of a position, except those positions that are specifically stated in the balancing procedure under position's notification form 02;

፭. የሠራተኛው ድልድል በሚከናወንበት ወቅት የፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ቢሮ የድልድል አፈጻጸም ሂደትን ይገመግማል፣ ይከታተላል፣ አስፈላጊው ሆኖ ሲያገኘው የማስተካከያ እርምጃ ይወስዳል፤

፮. በዚህ ደንብ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች ሲያጋጥሙ ጥያቄው ለቢሮው እየቀረበ ውሳኔ የሚሰጥበት ይሆናል፡፡

፳፱. <u>ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች</u>

ይህን ደንብ የሚቃረን ማንኛውም የቢሮው ደንብ፣ መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ ደንብ በተሸፈኑት ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

፴. <u>የደንቡ ተፈጻሚነት ጊዜ</u>

ይህ ደንብ የሚያገለግለው በአደረጃጀት ለውጥ ለተፈጠሩ የሥራ መደቦች የሠራተኛ ድልድል ለመስጠት ለአንድ ጊዜ ብቻ የሚያገለግል ይሆናል፡፡

፴፩.<u>ልዩ ልዩ ቅጾች</u>

ለዚህ ደንብ ማስፈጸሚያ ሆነው የሚያገለግሉ ልዩ ልዩ ቅጾች ሥራ ላይ እንዲውሉ ይደረጋሉ፡፡

፴፪.<u>ይህ ደንብ የሚፀናበት ጊዜ</u>

ይህ ደንብ የሚፀናው ከሚያዚያ ፲፫ ቀን ፪ሺ፲፰ ዓ.ም ጀምሮ ይሆናል፡፡

አዲስ አበባ ሚያዚያ ፲፫ ቀን ፪ሺ፲፰ ዓ.ም

አዳነች አቤቤ ደሳ
የአዲስ አበባ ከተማ ከንቲባ

5. During the redeployment of employees, the public service and human resources development bureau will review and monitor the redeployment implementation process; and take corrective measures when it deems necessary;
6. When matters that are not covered in this Regulation are encountered, such issues shall be presented to the bureau and get decided.

29. <u>Inapplicable Laws</u>

Any Regulation, directive, and customary practices of the bureau which are inconsistent with this Regulation shall have no effect on matters covered under this Regulation.

30. <u>Applicability Period of the Regulation</u>

This Regulation shall only be applied for once to redeploy employees on positions that are created during the organizational structure change.

31. <u>Various Forms</u>

Various forms shall be prepared and used for the implementation of this Regulation.

32. <u>Effective Date</u>

This Regulation shall enter into force as of this 21st day of April 2026.

Done at Addis Ababa, this 21st day of April 2026.

Adanech Abiebie

Mayor of Addis Ababa City