

በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት

የገቢዎች ባለስልጣን

**የዲስፕሊን ጉዳዮች አፈፃፀም መመሪያ
መመሪያ ቁጥር 16/2003**

**ገቢዎች ባለስልጣን
ሐምሌ 2003 ዓ/ም
ባህር ዳር**

የአማራ ገቢዎች ባለስልጣን
የሠራተኞች የዲስፕሊን ጉዳዮች የአፈፃፀም መመሪያ
መመሪያ ቁጥር 16/2003 ዓ.ም

መግቢያ

ሠራተኛው ህግንና ደንብን እንዲፈጸምና የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በግልጽነትና በታማኝነት እንዲያከናውን ከሚደረግለት ድጋፍ በተጨማሪ መብትና ግዴታውን ጠንቅቆ ማወቅና የሥነ - ምግባር ህግጋትን ማክበር ያለበት በመሆኑ፤

ሠራተኛው ከደንብና መመሪያ ውጭ ለሚፈጸመው ጥፋት ተጠያቂ መሆኑንና በሚፈጸመው የዲስፕሊን ግድፈት ወይም ጥፋት መጠን የሚወስድበትን የዲስፕሊን እርምጃ ራሱም ሆነ ሌሎች ሠራተኞች እንዲማሩበት ማድረግ አስፈላጊ በመሆኑ፤

የዲስፕሊን ግድፈት የፈጸመ ሠራተኛ ሲኖር በተፋጠነ ስርዓት መመርመር፣ ማጣራትና አስተዳደራዊ እልባት ማግኘት እንዳለበት በመታመኑ፤

በአማራ ገቢዎች ባለስልጣን የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም አንቀጽ 45 መሠረት ባለስልጣኑ ይህን የዲስፕሊን አፈፃፀም መመሪያ አውጥቷል።

ክፍል አንድ
ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ “የአማራ ገቢዎች ባለስልጣን ሠራተኞች የዲስፕሊን ጉዳዮች የአፈፃፀም መመሪያ ቁጥር 16/2003 ዓ.ም” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. ትርጓሜ

- የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም ካልተሰጠው በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ
1. « ባለስልጣን » ማለት የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ገቢዎች ባለስልጣን ነው፤
 2. « የዲስፕሊን እርምጃ » ማለት በደንቡ አንቀጽ 30 መሠረት የዲስፕሊን ክስ በቀረበ ጊዜ የሚሰጥ ቅጣት ነው።
 3. « የበላይ ኃላፊ » ማለት የባለስልጣኑ ዋና ዳይሬክተር እና ምክትል ዳይሬክተር፣ የዞን አስተዳደር ገቢዎች ቅ/ጽ/ቤት ሥራ አስኪያጅ፣ የወረዳ እና የከተማ አስተዳደር ገቢ ጽ/ቤት ኃላፊ ማለት ነው፤

4. « የዲስኻሊን ቡድን » ማለት በባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብና በዚህ መመሪያ መሠረት የሚቋቋምና የዲ.ሲ.ፕሊን ጉዳዮችን አጣርቶ የሚወስን ወይም የውሳኔ ሐሳብ የሚያቀርብ ቡድን ነው ፤
5. «የሥነ - ምግባር መኮንን » ማለት በአብዛሙ ገቢዎች ባለስልጣን ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም አንቀጽ 36 የተገለፀው ነው ፤
6. «የሥራ ሂደት ባለቤት» ማለት የሥራ ሂደት ዳይሬክተር፣ ባለቤትና አስተባባሪ ማለት ነው፤
7. « ከሳሽ » ማለት የሥራ ሂደት ባለቤት ወይም የሥነ-ምግባር መኮንን ማለት ነው ፡፡
8. « ቀላል ዲስኻሊን ቅጣት» ማለት በባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም የዲስኻሊን ቅጣት ተብለው በአንቀጽ 30/1/ በፊደል ተራ ሀ እና ለ የተጠቀሱት ናቸው፤
9. « ከባድ ዲስኻሊን ቅጣት» ማለት በባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም የዲስኻሊን ቅጣት ተብለው በአንቀጽ 30/1/ በፊደል ተራ ሐ፣መ እና ሠ የተጠቀሱት ናቸው፤
10. «ደንብ» ማለት የአማራ ገቢዎች ባለስልጣን የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም ነው፤

ክፍል ሁለት

3. የዲስኻሊን ቡድን ስለማቋቋምና የዲ.ሲ.ፕሊን እርምጃ አፈፃፀም

1. የዲስኻሊን ቡድን ስለማቋቋም

ባለስልጣኑ በዚህ መመሪያ መሠረት መደበኛ የዲ.ሲ.ፕሊን ምርመራ የሚያካሂድና የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ ወይም ራሱ ውሳኔ የሚሰጥ በክልል፣ በዞንና በሶስቱ የከተማ አስተዳደሮች /ባህር ዳር፣ ጎንደር እና ደሴ/ ከተለያዩ የሥራ ሂደቶች የተውጣጣ ቡድን ያቋቋማል፡፡

2. የቡድኑ አባላት አደረጃጀት

ሀ. የዲ.ሲ.ፕሊን ቡድኑ አራት አባላትና አንድ ፀሐፊ በድምሩ አምስት አባላት ይኖሩታል፡፡

ለ. የቡድኑ ሰብሳቢ፣ ፀሐፊና አንድ አባል በየደረጃው ባሉ የመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊዎች ይመደባሉ፡፡ ሌሎች የቡድኑ ሁለት አባላት በሠራተኞች የሚመረጥ ሆኖ ከሁለት አንዱ ሴት ብትሆን ይመረጣል፡፡ ከቡድኑ አባላት አንዱ በሕግ ሙያ የሰለጠነ ካለ የቡድን አባል ቢሆን ይመረጣል፡፡

ሐ. የሥነ-ምግባር መኮንን ክሳሽ በመሆኑ የቡድኑ አባል ሊሆን አይችልም።

በሌላ በኩል ደግሞ የሥራ ሃይት ባለቤቶች ራሳቸው ክሳሽ በሚሆንበት ጊዜ ከቡድን አባልነት ይነሳሉ በምትካቸው በኃላፊው አንድ የቡድኑ አባል ይሰየማል።

3. የዲስፕሊን ቡድን የአባልነት መመዘኛ

ማንኛውም የዲስፕሊን ቡድኑ አባል፣

- ሀ) በመልካም ሥነ - ምግባርና በሥራ አፈፃፀሙ የተመሰገነ
- ለ) ባለፉት ሁለት ዓመታት ውስጥ በዲስፕሊን ጉድለት ያልተቀጣ፣
- ሐ) በገቢ ጽ/ቤት ውስጥ ቢያንስ አንድ ዓመት ያገለገለ መሆን አለበት።

4. የዲስፕሊን ቡድኑ የአገልግሎት ዘመን

የዲስፕሊን ቡድን አባላት የአገልግሎት ዘመን ሁለት ዓመት ይሆናል። ሆኖም የአገልግሎት ዘመናቸውን የጨረሱ የቡድኑ አባላት እንደገና ሊመደቡ ወይም ሊመረጡ ይችላሉ።

5. የዲስፕሊን ቡድን የስብሰባ ጊዜ፣ ምልዓተ ጉባዔና የውሳኔ አሰጣጥ

ሀ/ የዲስፕሊን ቡድኑ ለሥራው ባስፈለገ መጠን በማናቸውም ጊዜ ሊሰበሰብ ይችላል።

ለ/ በቡድኑ ስብሰባ ላይ ሰብሳቢውና ሌሎች ሁለት አባላት ከተገኙ ምልዓተ ጉብኤ እንደተሟላ ተቆጥሮ ስብሰባ ይካሄዳል።

ሐ/ ቡድኑ በደንቡ አንቀጽ 34/2 መሠረት የሚሰጠውን ውሳኔና የሚያቀርበው የውሳኔ ሃሳብም የሚያሳልፈው በድምጽ ብልጫ ይሆናል። ድምጽ እኩል ለእኩል የተከፈለ እንደሆነ ሰብሳቢው ያለበት ወገን ያቀረበው ሃሳብ ያልፋል። በሃሳብ የተለየው አባል የተለየበትን ምክንያት በግልጽ ማስፈር አለበት ።

6. ከዲስፕሊን ቡድን አባልነት ስለመሰረዝና ከስብሰባ ስለመነሳት

ሀ. ማንኛውም የቡድኑ አባል ክስ ከቀረበበት፣ ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም በክልሉ የቤተሰብ ህግ መሠረት የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው መሆኑ ሲረጋገጥ ለዚያ ጉዳይ ብቻ ከስብሰባው እንዲነሣ ይደረጋል።

ለ. ማንኛውም የቡድኑ አባል ፣

- 1/ በቡድኑ በመታየት ላይ ያለውን ጉዳይ በሚመለከት ምስጢር ያባከነ
- 2/ የቡድኑን ሥራ በማናቸውም አኳኋን ያደናቀፈ እንደሆነ ከአባልነት ሊሰረዝ ይችላል፤ ጉዳዩም በዲስፕሊን ሊታይ ይችላል።

4. የሥራ ሂደት ባለቤትና የዲ.ሲ.ፕሊን ቡድን ስልጣን

1. የባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ በማይሸፍናቸው ጉዳዮች ላይ የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት የመንግስት ሠራተኞች የዲ.ሲ.ፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ -ሥርዓት ደንብ ቁጥር 75/2003 ዓ.ም ያለው ተፈጻሚነት እንደተጠበቀ ሆኖ፤ የባለስልጣኑ ሠራተኞች የዲ.ሲ.ፕሊን አፈጻጸም በባለስልጣኑ ሠራተኞች አስተዳደር ደንብና በዚህ መመሪያ መሠረት የሚፈጸም ይሆናል።
2. የባለስልጣኑ ሠራተኛ ቀላል ወይም ከባድ የዲ.ሲ.ፕሊን ጥፋት የፈጸመ እንደሆነ እንደ ጥፋቱ ክብደት፤
 - ሀ) የሥራ ሂደት ባለቤት በሥራ በሚገኝና ቀላል የዲ.ሲ.ፕሊን ጥፋት ተብለው በባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም በአንቀጽ 30 ንዑስ አንቀጽ (1) በፊደል ተራ (ሀ) እና (ለ) ከተመለከቱት ውሳኔዎች እንደ ጥፋቱ ደረጃ አንዱን የቅጣት ውሳኔ በመስጠት ይህንን ለሚመለከተው አካል በጽሑፍ ሪፖርት ያደርጋል፤
 - ለ) በባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2003 ዓ.ም በአንቀጽ 30 ንዑስ አንቀጽ (1) በፊደል ተራ (ሐ) እና (መ) ከተመለከቱት ቅጣቶች የሚያስቀጣ ጥፋት ላይ የዲ.ሲ.ፕሊን ቡድኑ በቀጥታ ውሳኔ መስጠት ይችላል፤
3. የተጀመረ የዲ.ሲ.ፕሊን ክስ ውሳኔ እስኪያገኝ ድረስ ተከላኸው ከሥራ ታግዶ እንዲቆይ ከላሽ ያመለከተ እንደሆነ እና/ወይም የዲ.ሲ.ፕሊን ቡድኑ ተከላኸው ከሥራ አግዶ ለማቆየት የሚያስችል በቂ ምክንያት መኖሩን ካረጋገጠ ተከላኸው ከሥራ ታግዶ እንዲቆይ ሊወሰን ይችላል።

5. ከባድ የዲ.ሲ.ፕሊን ጥፋቶች

1. ማንኛውም የባለስልጣኑ ሠራተኛ ከባድ የዲ.ሲ.ፕሊን ጥፋት በመፈፀሙ ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ውሳኔ መስጠት የሚችሉት በየደረጃው የሚገኙ የገቢ መ/ቤት የበላይ ኃላፊዎች ብቻ ናቸው።
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ አንድ የተገለፀው እንደተጠበቀ ሆኖ በዞን፣ በከተማ እና በወረዳ ኃላፊዎች የተሰናበተ ሠራተኛ በውሳኔው ቅር ከተሰኘ ደረጃውን ጠብቆ የወረዳ እና የከተማ አስተዳደሮች ለዞን አስተዳደር ገቢዎች ቅ/ጽ/ቤት፣ በዚህ ያልፈረካ ሠራተኛ ለክልሉ ገቢዎች ባለስልጣን ቅሬታውን ማቅረብ ይችላል፤ የዞን ገቢዎች ቅ/ጽ/ቤት ሠራተኛ ቅሬታውን ለክልሉ ባለስልጣን ያቀርባል። በባለስልጣኑ መ/ቤት ደረጃ

የክልሉ ገቢዎች ባለስልጠን ዋና ዳይሬክተር ውሳኔ የመጨረሻ ውሳኔ ይሆናል። ሆኖም በባለስልጠኑ ዋና ዳይሬክተር ውሳኔ ያልረካ ሠራተኛ ቅሬታውን ለክልሉ ሲቪል ሰርቪስ ቢሮ አስተዳደር ፍ/ቤት ማቅረብ ይችላል።

3. የዲሲፕሊን ቡድኑ የቀረበለትን የዲሲፕሊን ክስ ሲመረምር ተከላኹ ከሥራ መሰናበት ያለበት ነው ብሎ የሚያምን ከሆነ ይህንኑ በመገለጽ የውሳኔ ሀሳብ ጉዳዩ በሚታይበት የአስተዳደር እርከን ደረጃ ለመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ ማቅረብ አለበት።

6. ከሥራ ስለማገድ

- 1) ማንኛውም የባለስልጠኑ ሠራተኛ ከሥራ ሲታገድ የታገደበት ምክንያት በጽሁፍ ይገለጽለታል። የሠራተኛው አድራሻ ባለመታወቁ ወይም በሌላ ምክንያት የማገኛውን ትዕዛዝ ለሠራተኛው ለራሱ መስጠት ካልተቻለ ትዕዛዙ በባለስልጠኑ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ተለጥፎ ለአስር የሥራ ቀናት እንዲቆይ ይደረጋል።
- 2) የባለስልጠኑ ሠራተኛ በተከሰሰበት ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት በዲሲፕሊን ቡድኑ ከጥፋቱ ክብደት አንጻር ደመወዝ እንዳይከፈል ታግዶ የቆየ ከሆነ ሳይከፈለው የቀረው ደመወዙ ያለወለድ ይከፈለዋል።
- 3) የሠራተኛው መታገድ ከዕግዱ ጋር ያልተያያዙ መብቶችንና ግዴታዎችን ተፈጻሚነት አያስቀርም።

7. የዲሲፕሊን ጥፋት ምርመራ

1. ማንኛውም የባለስልጠኑ ሠራተኛ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 4 (2) በፊደል ተራ (ሀ) መሠረት የሚያስቀጣ ቀላል የዲሲፕሊን ጥፋት የፈጸመ እንደሆነና እርምጃውን የሚወስደው የሥራ ኃላፊ አስፈላጊ ሆኖ ካገኘው ጥፋቱን የሚያጣራ አንድ ወይም ከአንድ በላይ ሠራተኞች ሊመድብ ይችላል።
2. በከባድ ጥፋት የተከሰሰ የባለስልጠኑ መ/ቤት ሠራተኛ ለቀረበበት ክስ በጽሁፍ መልስ እንዲሰጥ ቡድኑ የክሱን ጽሁፍ ይልክለታል።
3. በከባድ ጥፋት የተከሰሰ ሠራተኛ ጥፋቱን አምኖ መልስ የሰጠ እንደሆነ የዲሲፕሊን ቡድኑ ከዚህ ላይ ተመስርቶ ሠራተኛው ከሥራ እንዲሰናበት የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ወይም ከሥራ ማሰናበትን ሳይጨምር ማናቸውንም የዲሲፕሊን ውሳኔ መሰጠት ይችላል።
4. ሠራተኛው የቀረበበትን ክስ በመካድ መልስ የሰጠ እንደሆነ አግባብ ያላቸውን ማስረጃዎች ከመረመረ በኋላ የዲሲፕሊን ቡድኑ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል ወይም ውሳኔ ይሰጣል።

8. የዲሲፕሊን ጥፋት የክስ ጽሁፍ

1. የዲሲፕሊን ጥፋት የክስ ጽሁፍ ከሳሽ የፈረመበትና የመ/ቤቱ ማህተም የተደረገበት ሆኖ የሚከተሉትን መያዝ አለበት፤
 - ሀ) የተከሳሹን ስም ፣
 - ለ) የጥፋቱን ዝርዝር ፣
 - ሐ) ጥፋቱ የተፈጸመበትን ጊዜና ቦታ፣
 - መ) የተጣሰውን የህግ ድንጋጌ እና
 - ሠ) የማስረጃዎች ዝርዝር
2. ሠራተኛው ከአንድ በላይ በሆነ ጥፋት የተከሰሰ ከሆነ እያንዳንዱ ጥፋት ተለይቶ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) በተመለከተው መሠረት መገለጽ አለበት።

9. የዲሲፕሊን ክስን ስለማሻሻል

1. በዲሲፕሊን ክስ ጽሁፍ ውስጥ የተገለጸውን የጥፋት ዝርዝር በሚመለከት መሠረታዊ በሆኑ ነጥቦች ላይ ስህተት ወይም ግድፈት መኖሩ ሲታወቅ የውሳኔ ሃሳብ ከመቅረቡ ወይም ውሳኔ ከመሰጠቱ በፊት በማናቸውም ጊዜ ክሱን ማሻሻል ይቻላል።
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት ከሳሽ የዲሲፕሊን ክስ ሊያሻሽል የሚችለው በራሱ አነሳሽነት ወይም ክሱን በሚያጣራው የዲሲፕሊን ቡድን ጥያቄ መሠረት ነው ።

10. የዲሲፕሊን ክስ የሚቋረጥበት ሁኔታ

1. የዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት የባለስልጣኑ ሠራተኛ በማናቸውም ምክንያት አገልግሎቱ የተቋረጠ እንደሆነ ክሱ መታየቱ ይቆማል።
2. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ቢኖርም በከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት የተከሰሰ የባለስልጣኑ ሠራተኛ በራሱ ፈቃድ ሥራውን በመልቀቁ አገልግሎቱን አቋርጦ በሌላ በማናቸውም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ተመልሶ የተቀጠረ እንደሆነ የተቋረጠው ክስ በነበረበት መ/ቤት ታይቶ አፈጻጸሙ አዲስ በተቀጠረበት መ/ቤት ወሳኔው ተግባራዊ እንዲሆን ውሳኔው ይላካል።

11. የዲሲፕሊን ክስን ስለማሳወቅ

1. የዲሲፕሊን ቡድን ክስ የቀረበበት ሠራተኛ መልሱን ይዞ እንዲቀርብ የክሱን ጽሁፍና ማስረጃዎች ቅጅ አያይዞ የክስ ማስታወቂያ እንዲደርሰው ይደረጋል።
2. የክስ ማስተወቂያው ክሱ የሚሰማበትን ቦታ፣ ቀንና ሰዓት የሚገልጽ ሆኖ ክሱ ከሚሰማበት ቀን ቢያንስ ከ10 ቀናት በፊት ለተከሳሹ መድረስ አለበት።

3. ሠራተኛው ሊገኝ ባለመቻሉ ወይም ለመቀበል ፈቃደኛ ባለመሆኑ የክስ ማስተወቂያውን ለመስጠት ያልተቻለ እንደሆነ በባለስልጣኑ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ተለጥፎ ለ10 ቀናት እንዲቆይ ይደረጋል።

12. የመጀመሪያ ደረጃ የክስ መቃወሚያ

1. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 11 መሠረት የክስ ጽሑፍ የደረሰው ተከሣሽ፣
 - ሀ) ክስ አግባብነት ባለው ሕግ መሠረት በይርጋ የታገደ ከሆነ፣ ወይም
 - ለ) ተፈጸመ የተባለው ድርጊት በዲስፕሊን ሊያስከስስ የማይችል ከሆነ፣ ወይም
 - ሐ) በተከሰሰበት ጉዳይ ላይ ቀደም ሲል ውሳኔ የተሰጠበት ከሆነ፣ ክስ ሊታይ አይገባውም በማለት መቃወሚያ ሊያቀረብ ይችላል።

13. የዲስፕሊን ክስ ብይን

የዲስፕሊን ቡድኑ ፡ -

- ሀ) መቃወሚያውን የተቀበለው እንደሆነ ክስ እንዲዘጋ ብይን ሰጥቶ ተከሳሹን በነፃ ያሰናብተል፣ ወይም
- ለ) መቃወሚያውን ያልተቀበለው ከሆነ ተከሳሽ ለቀረበበት ክስ መልስ እንዲሰጥ ያዘዘዋል።

14. የዲስፕሊን የክስ መልስ

1. የዲስፕሊን ክስ የቀረበበት የባለስልጣኑ ሠራተኛ ክስን የሚያምን ወይም የሚክድ ከሆነ ይህንኑ በዝርዝር በመግለጽ መልሱን በጽሁፍ ያቀርባል።
2. የክስ መልስ ተከሣሽ ወይም ህጋዊ ወኪሉ የፈረመበት ሆኖ፣
 - ሀ) በክስ ስለተገለጸው እያንዳንዱ ድርጊት ወይም ጥፋት የተሰጠውን መልስ፣ እና
 - ለ) ተከሣሽ እንዲታይለት የሚፈልጋቸውን የመከላከያ ማስረጃዎች ዝርዝር መያዝ አለበት።
3. ተከሣሽ ከዘረዘራቸው የመከላከያ ማስረጃዎች መካከል በእጅ የሚገኙትን የጽሁፍ ማስረጃዎች ቅጂ አያይዞ ማቅረብና የዲስፕሊን ቡድኑ እንዲያስቀርብለት የሚጠይቃውን ማስረጃዎች ደግሞ በማን እጅ እንደሚገኙ መግለጽ አለበት ።

15. በማመን ወይም በመካድ ስለተሰጠ መልስ

1. ተከሣሹ ክስን በማመን መልስ የሰጠ እንደሆነ የዲስፕሊን ቡድኑ ተጨማሪ ማጣራት ማድረግ አስፈላጊ ሆኖ ካላገኘው በስተቀር የቀረበውን ክስና የተሰጠውን መልስ በመመርመር የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል ወይም እንደሁኔታው በቀጥታ ውሳኔ ይሰጣል።
2. ተከሣሽ የጥፋቱን ድርጊት በመካድ መልስ የሰጠ እንደሆነ የዲስፕሊን ቡድኑ የከሣሽንና የተከሣሽን ምስክሮች በመስማትና የጽሁፍ ማስረጃዎቻቸውን በመመረመር ክስን ያጣራል።

16. ማስረጃ ስለማቅረብ

የዲስፕሊን ቡድኑ ተከሣሹ እንዲቀርቡለት የጠየቃቸውን የጽሁፍ ማስረጃዎች ቅጂ የሚመለከተው አካል እንዲያቀርብለት ይጠይቃል።

17. ምስክር ስለመጥራት

- 1. የከሣሽና የተከሣሽ ምስክሮች ቀርበው የምስክርነት ቃላቸውን እንዲሰጡ ቡድኑ መጥሪያ እንዲደርሳቸው ያደርጋል።
- 2. በአንድ ወይም በተለያዩ ጭብጦች ላይ ቃላቸውን የሚሰጡ ምስክሮች በአንድ ጊዜ ተጠርተው ተራ በተራ እየቀረቡ እንዲሰሙ ይደረጋል።
- 3. የዲስፕሊን ቡድኑ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በራሱ አሳሽነት ተጨማሪ ምስክሮች ቀርበው የምስክርነት ቃላቸውን እንዲሰጡ ሊያደርግ ይችላል።

18. ምስክር ስለመስማት

- 1. የዲስፕሊን ቡድኑ ምስክሮችን የሚሰማው ተከሣሹ በተገኘበት ይሆናል፤
- 2. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ቢኖርም ፣
 - ሀ) የከሣሽ ምስክሮች በሚሰሙበት ጊዜ ተከሣሹ እንዲገኝ ተነግሮት በቀጠሮው ቀን ሳይቀርብ የቀረ እንደሆነ፣ ወይም፣
 - ለ) የተከሣሽ መከላከያ ምስክሮች በሚሰሙበት ጊዜ ከሳሹ እንዲገኝ ተነግሮት ሳይቀርብ የቀረ እንደሆነ፣ ምስክሮቹ ሌላው ተከራካሪ ወገን በሌለበት ሊሰሙ ይችላሉ።
- 3. የዲስፕሊን ቡድኑ ምስክሩ ክክሱ ጋር በተያያዘ ራሱ የሰማውን ወይም ያየውን ወይም የተገነዘበውን እንዲያስረዳ እየተጠየቀ የሚሰጠውን መልስ ቃል በቃል ይመዘግባል።
- 4. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) ቢኖርም ምስክሩን የጠራው ተከራካሪ ወገን ምስክሩን ተጨማሪ ጥያቄዎች መጠየቅና የሚሰጠው መልስ እንዲመዘገብለት ሊጠይቅ ይችላል።
- 5. ከሣሽ የተከሳሽ መከላከያ ምስክሮችን፤ ተከሳሹ ደግሞ የከሣሽ ምስክሮችን መስቀለኛ ጥያቄ መጠየቅ ይችላሉ።
- 6. የዲስፕሊን ቡድኑ የጠራቸውን ተጨማሪ ምስክሮች ከሳሽና ተከሳሽ ሁለቱም መስቀለኛ ጥያቄ ሊጠይቋቸው ይችላሉ።
- 7. መስቀለኛ ጥያቄ የሚቀርበው ምስክሩ የሰጠው ትክክለኛ ያልሆነ የምስክርነት ቃል ካለ ይህንኑ ለዲስፕሊን ቡድኑ በግልጽ ለማሳየት ነው ።

19. የተከሳሽ የመጨረሻ ሃሳብ

የዲስፕሊን ቡድኑ ምርመራው ከመጠናቀቁ በፊት ተከሣሹ የመጨረሻ ሃሳቡን ለመሰጠት እንዲችል ዕድል ይሰጠዋል።

20. የምርመራ የውሳኔ ሃሳብ

1. የዲስፕሊን ቡድኑ ምርመራውን እንዳጠናቀቀ ጉዳዩን መርምሮ ከህግ አንጻር እንደሁኔታው የውሳኔ ሃሳብ ጉዳዩ በሚታይበት የአስተዳደር እርከን የበላይ ኃላፊ ያቀርባል ወይም በቀጥታ ውሳኔ ይሰጣል። የዲስፕሊን ቡድኑ የውሳኔ ሀሳብ ሲያቀርብም ሆነ በራሱ ውሳኔ ሲሰጥ የተከሳሹን እድሜ፣ የቤተሰብና የጤንነት ሁኔታ እንዲሁም

ተከላሹ ክሱን በማመን ወይም ባለማመን ስለሰጠው መልስ ወዘተ..... ግምት ውስጥ ሊያስገባ ይችላል።

2. የምርመራው ውጤት የተከላሹን ጥፋተኝነት የሚያረጋግጥ ከሆነና ተከላሹ ከሥራ የሚሰናበት ነው ብሎ የሚያምን ከሆነ የዲ.ሲ.ፕሊን ቡድኑ የሚያቀርበው የውሳኔ ሀሣብ ሊወሰድበት የሚገባውን የቅጣት እርምጃ ማመልከት አለበት።
3. የዲ.ሲ.ፕሊን ቡድኑ ሠራተኛው ከሥራ እንዲሰናበት የሚያቀርበው የውሳኔ ሀሣብ፣
 - ሀ) የጥፋቱን ክብደትና ድርጊቱ የተፈጸመበትን ሁኔታ ፣
 - ለ) ተከላሹ ባለፈው የአገልግሎት ዘመኑ ያሳየውን መልካም ሥነ - ምግባርና አጥጋቢ የሥራ ውጤት፣ ወይም
 - ሐ) ቀደም ብሎ የፈጸመው ጥፋትና የተወሰደብት እርምጃ ካለ መግለጽ ይኖርበታል።

21. የበላይ ኃላፊ ውሳኔ

1. ጉዳዩ የሚታይበት የአስተዳደር እርከን የበላይ ኃላፊ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 20 መሠረት የቀረበለትን የውሳኔ ሀሳብ ከመረመረ በኋላ የቡድኑን የውሳኔ ሀሣብ ለማጽደቅ ወይም በቂ ምክንያት ሲኖረው
 - ሀ) በቡድኑ ከቀረበው የውሳኔ ሀሣብ የተለየ ውሳኔ ለመስጠት ወይም
 - ለ) ቡድኑ ጉዳዩን እንደገና እንዲመረምር ለማዘዝ ይችላል።
2. በየደረጃው የሚገኙ የባለስልጣኑ የበላይ ኃላፊዎች የሚሰጡት ውሳኔ እጅግ ቢዘገይ እስከ 3 ቀን ባለው ጊዜ ውስጥ ለሠራተኛው በጽሑፍ መሰጠት አለበት። የሠራተኛው አድራሻ ባለመታወቁ ወይም በሌላ ምክንያት ውሳኔውን ለሠራተኛው መስጠት ካልተቻለ በባለስልጣኑ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ተለጥፎ ለ10 የሥራ ቀናት ይቆያል።
3. ከደረጃና ደመወዝ ዝቅ የማድረግ ወይም ከሥራ የማሰናበት ውሳኔ ሲሰጥ የሚመለከታቸው ሁሉ በግለባጭ እንዲያውቁት ይደረጋል።

22. የውሳኔ አፈፃፀም

1. ከደረጃ ዝቅ የማድረግ ወይም ከአንድ ወር የበለጠ የደመወዝ ቅጣት ተግባራዊ የሚሆነው ሠራተኛው ውሳኔውን በዚህ መመሪያ አንቀጽ 21 ንዑስ አንቀጽ (2) መሠረት እንዲያውቀው ከተደረገ ከ30 ቀናት በኋላ ነው። ሆኖም ሠራተኛው በባለስልጣኑ የሠራተኞች የቅሬታና የይግባኝ አቀራረብ መመሪያ መሰረት ይግባኝ ያቀረበ እንደሆነ በይግባኝ ላይ ውሳኔ እስከሚሰጥ ድረስ አፈፃፀሙ ታግዶ ይቆያል።
2. ከሥራ በማሰናበት የተፈጸመ ቅጣት ሠራተኛው በባለስልጣኑ የሠራተኞች የቅሬታና የይግባኝ አቀራረብና አፈታት መመሪያ መሰረት ይግባኝ አቅረቦ አፈፃፀሙ እንዲቆም ካላሳገደ በስተቀር ሠራተኛው ውሳኔውን እንዲያውቀው ከተደረገበት ቀን ጀምሮ ተግባራዊ ይሆናል።

ክፍል ሶስት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

23. ተፈጻሚነት ያላቸው ህጎች

የዲስፕሊን ቡድኑ ለሚሰጠው ውሳኔ ወይም ለሚያቀርበው የውሳኔ ሐሳብ መሠረት የሚያደርገው የባለስልጣኑ የሠራተኞች አስተዳደር ደንብ ቁጥር 79/2002 ሲሆን በዚህ ደንብ የማይሸፈኑ ጉዳዮች ላይ በአብዛኛው የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 171/2002 ዓ.ም እና በመንግስት ሠራተኞች የቅሬታ አቀራረብ ሥነ - ሥርዓት ደንብ ቁጥር 75/2003 ዓ.ም እንዲሁም የባለስልጣኑን የሥነ - ምግባር መመሪያ መሠረት በማድረግ ውሳኔ መሰጠት ወይም የውሳኔ ሃሳብ ማቅረብ ይቻላል ።

24. የሥነ - ምግባር መኮንን ተግባርና ኃላፊነት

የሥነ - ምግባር መኮንን በሌሎች ህጎች የተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት እንደተጠበቀ ሆኖ በደንቡ አንቀጽ 36 የተዘረዘሩትን ተግባራት ያከናውናል።

25. የሽግግር ጊዜ

ይህ መመሪያ ከመውጣቱ በፊት በአብዛኛው ሲቪል ሰርቪስ ቢሮ የተጀመሩ የዲስፕሊን ጉዳዮች በነበሩበት ሁኔታ ይቀጥላሉ።

26. መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ

ይህ የዲስፕሊን መመሪያ በዋና ዳይሬክተሩ ከተፈረመበት ጊዜ ጀምሮ የፀና ይሆናል።

ባህር ዳር
ነሃሴ 2003 ዓ.ም

አስማማው ማሩ ይህ
የአማራ ገቢዎች ባለስልጣን
ዋና ዳይሬክተር