

**የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች**

**ረቂቅ አዋጅ**

**አጭር ማብራሪያ**

**ሚያዝያ 2016 ዓ.ም.**

1. መግቢያ

የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 ለማሻሻል ያስፈለገበት ዋና ዋና ምክንያቶች፡-

- ✓ የመንግስት ሰራተኞች የሰው ሀይል ምልመላና መረጣ በግልጽ፣ በውድድርና ብቃት ወይም ሜሪት ላይ እንዲመሰረት እና ስራን ውጤታማ ለማድረግ የሚያስችል የአሰራር ስርአት መዘርጋት በማስፈለጉ፣
- ✓ የመንግስት ሰራተኞች አስተዳደርን ፍትሃዊ፣ ቀልጣፋ እና ተደራሽ እንዲሆን በማድረግ የተገልጋዩን ማህበረሰብ ፍላጎት እና ጥያቄ በአጥጋቢ ሁኔታ ምላሽ ለመስጠት የሚያስችል ስርአት አስፈላጊ ሆኖ በመሆኑ፣
- ✓ የብሔር ብሔረሰቦች፣ የአካል ጉዳተኞች፣ የፆታ ተዋጽኦ እና የመሳሰሉትን ብዙሀነት እና አካታችነትን ያገናዘበ ኢትዮጵያን የሚመስል የመንግስት ሰራተኞች ስብጥርን ከግምት ውስጥ ያስገባ የመንግስት አገልግሎትና አስተዳደር ሥርዓት መገንባት አስፈላጊ በመሆኑ፣
- ✓ የመንግስት ሰራተኞች የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ሥርዓትን መዘርጋት፣ በመንግስት መስሪያ ቤት የሚሰጡ አገልግሎቶችን ለማስፈጸም፣ ብቃት ያላቸውን ባለሙያዎች ለማግኘት እና በሥራ ላይ ያሉትንም ለማቆየት፣
- ✓ የመንግስት መስሪያ ቤቶች የተሰጣቸውን ኅላፊነት፣ ተግባር እና ተልዕኮ በብቃት፣ በጥራት እና በውጤታማነት እንዲወጡ ለማድረግ፣
- ✓ ዘመናዊ የሆኑ የአሰራር ሥርዓትን፣ ሥልትን እና ዘዴን በመጠቀም የመንግስት አገልግሎት አሰጣጥን ማሻሻል አስፈላጊ ነው።
- ✓ በሰራተኞች መካከል ጤናማ ተወዳዳሪነት እንዲኖር፣ ምርታማነትን ለማሳደግ የሚያስችል የማትጊያ እና ማበረታቻ ስርአትን ለመመስረት፣
- ✓ የመንግስት አገልግሎትና አስተዳደር ስራ ለማሻሻል፣ ምርታማነት ለመጨመርና ለማጎልበት ረጅም ጊዜ የሚወስዱ ጉዳዮች በማስተካከል እና ለሥራ ሰፊ ጊዜ መስጠት በማስፈለጉ፣

✓ አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በስራ ላይ ከዋለ በኋላ በትግበራ የታዩ ችግሮችን ለመፍታት፣ የመንግስትን መፈጸም ብቃት ማጎልበት፣ የዜጎችን ፍላጎት የሚያረካና አለም ወደ የደረሰበት የእድገት ደረጃ ሊያሸጋግር የሚያስችል የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ማውጣት አስፈላጊ በመሆኑ ነው።

## 2. የረቂቅ አዋጁ ዝግጅት ሂደት

የፌዴራል ሠራተኞች አስተዳደር አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በሥራ ላይ ከዋለ 6 ዓመት ዕድሜ ያስቆጠረ በመሆኑ በአዲሱ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ማዕቀፍ እና ስትራቴጂዎች መካከል የይዘት መለያየት ተገኝቷል በዳሰሳ እና በዘርፋዊ የህግ ጥናት በተገኘ ግኝት መሠረት በአዋጁ ውስጥ ሊካተቱ የሚገቡ የህግ ነጥቦች ተለይቶ በተገቢው መንገድ በቂ እና ግልፅ የሆኑ ወካይ ድንጋጌዎችን ማካተት አስፈልጓል። በዚህ መሰረትም ረቂቅ አዋጅ በአንቀጾች እና ንዑሳን አንቀጾች ተለይቶ በአዲስ መልክ ተዘጋጅቶ እንዲቀርብ ተደርጓል። በፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 ላይ የነበሩ እና መቀየር አያስፈልጋቸውም ተብለው የታመኑ መጠነኛ ማሻሻያ ተደረጎ በአዲስ መልክ ተቀርፀው እንዲካተቱ የተደረጉ ድንጋጌዎች በማካተት በአስራ ሰባት ክፍል እና በንዑስ ክፍሎች አዋጁ ተዋቅሯል።

ረቂቅ ህጉን ለማዳበር መድረኮች የተዘጋጁ ሲሆን በመድረኩ ላይ የሁሉም የፌዴራል መንግስት መ/ቤቶች ሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሮች፣ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የሰው ሃብት ስራ አመራር ዳይሬክቶሮች፣ 12 ክልሎች እና የሁለቱ ከተማ አስተዳደሮች ፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ም/ቢሮ ሃላፊዎች እና የሰው ሃብት ስራ አመራር ሃላፊዎች ተገኝተዋል። በተጨማሪ የፌዴራል፣ ክልል እና ከተማ አስተዳደር ከፍተኛ አመራሮች ለህጉ መነሻ ምንጭ ሆኖ እንደግብአት ባገለገለው የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ሰነድ እንዲወያዩበትና ግብአት እንዲሰጡበት ተደርጓል። በመቀጠልም በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ፍትህ ሚኒስትር ሙያዊ አስተያየት ተሰቶበት የመጨረሻውን መልክ ይዞ ረቂቅ አዋጁ ቀርቧል።

### 3. ከተዘጋጁ የግብአት ማሰባሰቢያ መድረኮች የተወሰዱ የማሻሻያ ሃሳቦች

#### 3.1 የተነሱ ዋና ዋና ሃሳቦች፡-

- በመዋቅር ለውጥ ምክንያት አንድ ሠራተኛ ከያዘው የሥራ ደረጃ ዝቅ ሲል ወይም ሲነሳ ደመወዝ ዝቅ ማለት አለበት የሚለው መነሳት ያለበት ሀሳብ አይደለም። አሁን ባለው ነባራዊ ሁኔታ ሲቪል ሰርቪሱን የስራ ዋስትና የሰጠው እንዲሁም ኢንደስትሪው ላይ ያለውን ያልተገባ እና ጥሩ ያልሆነ ዝንፈትን ያስቀረ ነው። ይህ ከተተገበረ የፖለቲካ መረጋጋትን አያመጣም እንደ ሀገር የማይቀያየር ህግ ያለው የመንግስት ሠራተኛ አዋጅ ብቻ መኖር አለበት።
- ዘሎ ማለፍ /Fast stream/ አያስፈልግም ሰራተኛ መቆየት ያለበትን ጊዜ ጠብቆ በሜሪት ሥርዓት መመደብ አለበት እንጂ የመንግስት ተቋም የስራ መፍጠሪያ ኢንደስትሪ አይደለም የሚሉ አስተያየቶች ቀርበዋል።

#### 3.2 የተወሰዱ የማሻሻያ ሃሳቦች፡-

- ✓ ብዝሃነትን እና አካታችነትን ጋር ተያይዘው የተነሱ ሀሳቦች በሚወጣው ህግ ውስጥ ጎልቶ መውጣት ያለበት ጉዳይ ነው። እንደ ሀገር በፌደራል ደረጃ ውክልና የሌላቸው ብሔሮች አሉ ከዚህ አንጻር በህግ ተደግፎ መውጣት ያለበት ጉዳይ ሆኖ በኮታ እና ቀመር አሰራር መሆን የለበትም።
- ✓ ሠራተኛ በማህበር ከመደራጀት አንጻር ሠራተኛው እራሱ የመንግስት አስፈጻሚ አካል በመሆኑ በማህበር ተደራጅቶ መብቱ ማስከበር አለበት በሚል በሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን አነሳሽነት መገለጽ የለበትም። ይሁን እንጂ በመብት አጠባበቅ ረገድ ሀሳቡን ሲገልጽ የሚችልበት መንገድ መዘርጋት ይኖርበታል። አንዱ መንገድ የአስተዳደር ፍርድ ቤት ዳኘነት ማግኘት ነው።
- ✓ ነጻና ገለልተኛ በሚመለከት በህግና ህግ ብቻ መስራት አለበት

- ✓ የመንግስት መ/ቤት ስራዎችን እና አገልግሎት አሰጣጥ ለሶስተኛ ወገን በኮንትራት አስተላልፈው የሚያሰሩበት ሁኔታ ቁጥጥር የሚያስፈልገውና ኮሚሽኑ ሁኔታዎችን እያየ የሚፈቅደበት ሁኔታ መኖር ይገባል።
  - ✓ ሠራተኛው የመንግስት ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎችን እንዲያውቅ መደረግ አለበት።
  - ✓ አዲስ ወይም በሥራ ላይ ላለ የመንግስት ሠራተኛ ነፃና ገለልተኛ በሆነ የስራ ስምሪት አሰራር ሥርዓት የደረጃ ዕድገት እና የሙያ እድገት መሰላል መተግበር አለበት።
- በሚል የቀረቡ አስተያየቶች ተቀባይነት አግኝተው በአዎጁ እንዲካተት ተደርጓል።

### 3.2 ከኢ.ፌ.ዲ.ሪ ፍትህ ሚኒስትር የተሰጠ አስተያየት፣

- ✓ የቃላት አጠቃቀም እና የአጻጻፍ ማስተካከያ፣ የቦታ አቀማመጥ፣ በነጠላና ብዙ ቁጥር የተጻፉ ቃላቶች ወጥነት እንዲኖራቸው፣ አዎጁ ክፍል እና ንኡስ ክፍል ድንጋጌ እንዲሆን፣
- ✓ የአስተዳደር ፍ/ቤት ጉባኤ ጽ/ቤት አደረጃጀት፣ የኦዲትና ኢንሰፔክሽን ምርመራ ግኝት የወንጀል ጥፋትና ቅጣት ተጠያቂነት እና አስተዳደራዊ እርምጃ አወሳሰድ ድንጋጌዎች እንዲካተቱ፣
- ✓ ደሞዝ ስኬል፣ ጥቅማጥቅም፣ ገንዘብ እና ፋይናንስ ጉዳዮች በሕገ መንግስት ድንጋጌ አንቀጽ 77/7/ መሰረት በሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ እንዲወሰን፣
- ✓ የብቃት ምዘና ሥርዓት አፈጻጸም በመንግስት መ/ቤት ውስጥ ተቀጥሮ ለመስራት አንዱ መለኪያ የብቃት ማረጋገጫ ሰርተፍኬት ማቅረብ መሆኑ በረቂቅ አዎጁ ተመልክቷል። የብቃት ማረጋገጫ ስርዓቱን ተግባራዊ ለማድረግ ራሱን የቻለ ተቋም በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ የሚቋቋም እና ሥርዓቱን ተግባራዊ ለማድረግ ማስፈጸሚያ መመሪያ የሚወጣ መሆኑ በአዎጁ ተገልጿል። ይህም መመሪያ ልዩ የሙያ ብቃት ሰርተፍኬት መያዝ ያለባቸውን ወይም ሰርተፍኬት

ያላቸውን በተጨማሪም የሙያ ዕድገት መሰላል የብቃት ምዘና ሥርዓት አፈጻጸም እና ሌሎች ዝርዝር ሁኔታዎችን ያካተተ መሆን አለበት፤

- ✓ የመንግስት መ/ቤቶች እንደ አማራጭ ከግል አስቀጣሪዎች ጋር ሥራዎችን ለሶስተኛ ወገን በውል አስተላልፎ ማሰራት እንዲችሉ ለኮሚሽኑ በየጊዜው ጥያቄ ሲያቀርቡ ቆይተዋል። ይህ አሰራር የህግ መሰረት ስላልነበረው ያለውን ችግር በሚፈታ መልኩ ጥልቅ ጥናት ተደርጎበት እና መመሪያ ወጥቶለት የሚተገበርበትን አሰራር ለመፈጠር በረቂቅ አዋጁ የተደነገገው በአግባቡ መሆኑ፤
- ✓ የአስተዳደር ፍ/ቤት ዳኞች የሚከፈለው ደመወዝ ከስራው ክብደትና ባህሪ አንጻር በማየት ለፌደራል ፍ/ቤት ዳኞች የደመወዝ ስኬል ተገናዝቦ በአስተዳደር ፍ/ቤት ጉባኤ እንዲወሰን በአዋጁ መደንገጥ ያጋጠመውን ሰው ሀይል እጥረት ለመፍታት ነው። በሕገ መንግስት ድንጋጌ በሕግ የሚቋቋሙ ዳኝነት አካላት ተመሳሳይ በሆነ ሁኔታ ሊተዳደሩ የሚገባ እንጅ በሰፊ ልዩነት ሊሆን አይገባም።
- ✓ የአስተዳደር ፍ/ቤት መር ማስማማት /mediation/ ሥርዓት በሠራተኛው እና በመሥሪያ ቤቱ የተሳሳተ ግንዛቤ ምክንያት አለመግባባት ተፈጥሮ የሥራ ክባቢው እንዳይታወክ ችግር ለመፍታት ትልቅ ጥቅም አለው። የህጎች ክፍተት፣ አተረጋጎም እና አተገባበር ችግርን በፍታሐዊነት ለማየት እና የጉዳዩና የጥፋቱ ሚዛን እጅግ አነስተኛ በሆነበት ሁኔታ ረጅም የክርክር ሂደትን ተከትሎ ውሳኔ ለመስጠት ከመጣር ይልቅ በማስማማት ጉዳዩ ዕልባት እንዲኖረው ማድረግ ተገቢነት ያለው አካሄድ ነው። ይህ አካሄድ መደበኛው ፍርድ ቤትም የሚከተለው እና በዘመናዊው ማህበረሰብም ተቀባይነት ያለው አለመግባባት መፍቻ ዘዴ ነው። በዚህ ምክንያት የጉዳዩ አይነት ተለይቶ ይህ አማራጭ የአስተዳደር ፍትህ መስጫ መንገድ በአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ተግባራዊ እንዲሆን መደንገጥ ጠቃሚ ነው። በማለት የተሰጠው አስተያየት ታይቶ እንዲስተካከል ተደርጓል።

**በረቂቅ አዋጁ የተደረጉ ማሻሻያዎች እና አዲስ የተካተቱ ድንጋጌዎች**

**ክፍል አንድ**

**ጠቅላላ ድንጋጌዎች**

የአዋጁ መግቢያ /preamble/ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ማዕቀፍ እና ማስፈጸሚያ ስትራቴጂ ሰነዶች ላይ ልዩ ልዩ ትኩረት የተሰጠውን የፖሊሲ ግብ አምዶች ያካተተ ማለትም፡-

- ✓ ነፃና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ ግንባታን ማፋጠን፤
- ✓ ብዝሃነትን እና አካታች ያረጋገጠ የሥምሪት ስርአት
- ✓ የመንግሥት አስተዳደርና አደረጃጀት ሥርዓት ማሳለፍ፤
- ✓ ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግሥት አገልግሎት አቅርቦትን መዘርጋት፤
- ✓ የዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ በመገንባት አገልግሎቶችና ውሳኔዎችን ማቀላጠፍ፤
- ✓ የብቃት ምዘናና ማረጋገጫ ማዕቀፍ መዘርጋት፤
- ✓ ውጤትን ማዕከል ያደረገ የሥራ አፈፃፀም ምዘናን መተግበር፤
- ✓ የሲቪል ሰርቪስ ገቢ ገቢ ነብስ አመራር (ፕራግማቲክ ሊደር) ግንባታን ማፋጠን፤

ይመለከታል፡፡

የመንግስት መስሪያ ቤቶች አገልግሎታቸውን በጥራት እንዲያቀርቡ፣ የተቋም አስተዳደር ዘመናዊ እንዲሆን፣ ከተገልጋዩ ማህበረሰብ ጋር ያለው መስተጋብር በሕግ ማዕቀፍ እንዲመራ፣ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ መሰረት ባደረገ አዲስ አገላለፅ የአዋጁ መግቢያ ተረቋል፡፡

የአዋጁ ስያሜ አንቀጽ 1 የመንግስት መስሪያ ቤቶች ስለሚመሩበት መርህ፣ አሰራር ሥርዓት፣ ባህል እና እሴት በሌላ በኩል ደግሞ ስለ መንግሥት መስሪያ ቤት ሠራተኞች አስተዳደር ጉዳዮች ማለትም ከምልመላ እና መረጣ ጀምሮ እስከ ጠረታ መውጫ ድረስ ያለውን መብት፣ ጥቅም፣ ግዴታ እና ኅላፊነት በዝርዝር ተደንግጓል፡፡ በተጨማሪም አዋጁ ዓላማ ያደረገው እና ያተኮረው በሠራተኞች ጉዳይ ላይ ብቻ ስላልሆነ እና ስለተቋም መሰረታዊ አስተዳደር ጉዳዮች የሚደነግግ እንደመሆኑ መጠን ገላጭ በሆነ ርዕስ የፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ በሚል ተሰይሟል፡፡

ትርጓሜ አንቀፅ 2/1/ የመንግሥት ሠራተኛ ማለት በፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤት ውስጥ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ነው። ሆኖም ሚኒስትር እና ሚኒስትር ዴኤታ፣ ኮሚሽነር እና ምክትል ኮሚሽነር፣ ዋና ዳይሬክተር እና ምክትል ዋና ዳይሬክተር እንዲሁም በተመሳሳይ ደረጃና ከዚያ በላይ የሆኑ የመንግሥት ተጿሚዎችን፣ የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤትን እና የፌዴሬሽን ምክር ቤት አባላትን፣ የፌዴራል ፍርድ ቤት ዳኞች፣ ዓቃቤያነ ሕግን፣ ዲፕሎማቶችን፣ በመንግስት የተለዩ ደህንነት ተቋማት፣ መከላከያ ሠራዊት፣ የፌዴራል ፖሊስ አባሎች እንደማይጨምር ተደርጎ ተተርጉሟል።

የመንግስት መስሪያ ቤት አንቀጽ 2(3) ራሱን ችሎ በአዋጅ ወይም በደንብ የተቋቋመና ከመንግሥት በሚመደብ መደበኛ በጀት የሚተዳደር እና በአስፈጻሚ አካላት አዋጅ ቁጥር 1263/2014 በተቋቋሙ እና በቀድሞ የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እንዳይሸፈኑ የተደረጉ የፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤትን ያጠቃልላል። በተጨማሪ የሚኒስትሮች ምክር ቤት በተግባር የመንግስት መስሪያ ቤቶችን ዝርዝር እያወጣ ባለመሆኑ እና ከሲቪል ሰርቪስ መርሆዎች ዋነኛው የመንግስት መ/ቤቶች ተመሳሳይ የሆነ አስተዳደር እንዲከተሉ ማድረግ በመሆኑና በርካታ የመንግስት መ/ቤቶች የአስተዳደር ነጻነት ያስፈልጋቸዋል በሚል ከመንግስት መ/ቤት ትርጉም ውጪ በመሆናቸው ለሀገረ መንግስት ግንባታ ስኬት ሲባል የመንግስት መስሪያ ቤት ሰፊ ብሎ እንዲተረጎም ተደርጓል።

በመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ማዕቀፍ መሰረት የብቃት ሥርዓት ውስጥ በማለፍ የሚቀጠርን እና በቀጣይነት ብቃቱ እየተረጋገጠ የሚቆይን ሰራተኛ ብቻ የመንግስት ሠራተኛ ብሎ ለመውሰድ የሚያስችል በመሆኑ በዚህ ረገድ የመንግስት መስሪያ ቤትን እና አንድ ዕጩ ሰራተኛን በህግ አግባብ ሊያገናኝ የሚችለው አንቀጽ 2(7) ብቃት የሚለው ቃል እና አንቀጽ 2(11) ቅጥር የሚለው ቃል በመሆኑ በዚህ መንፈስ ትርጉም ተሰጥቶት ሊቀመጥ ይገባል በማለት ብያኔ ተሰጥቷል።

የሜሪት ሥርአት መገንባት አንቀጽ 2 (22) አዲስ ወይም በሥራ ላይ ያለ የመንግስት ሠራተኛ ነፃና ገለልተኛ በሆነ አሰራር ሥርአት በውድድርና ብቃት ላይ ተመሰርቶ



አብላጫ ውጤት መሰረት በአንድ ሥራ መደብ የሚቀጠርበት ወይም በደረጃ እድገት ወይም የሙያ መሰላል የሚያድግበት ወይም የሚደለደልበት የሥራ ስምሪት አፈጻጸም የሚል ትርጓሜ ይዟል።

**በአንቀፅ 3 የተፈጻሚነት ወሰን አዋጅ** “የመንግሥት መሥሪያ ቤት”፣ “የመንግሥት ሠራተኛ” እና “የመንግሥት አገልግሎት አሰጣጥ” ላይ ተፈጻሚ እንደሚሆን ተደንግጓል።

**በአንቀፅ 4 የመንግስት ተቋማት እሴቶች ማለት የተቋማት መልክ እና ገፅታቸው የሚታወቅበት፣ የሥራ ባህላቸው፣ ለደንበኞቻቸው ያላቸው አመለካከት እና ክርዕይ እና ተልዕኮ አንፃር ወዴት መሄድ እንደሚፈልጉም የሚያመለክቱ ጠቋሚ ምልክት ናቸው።** ስለሆነም ማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት በሀገር ደረጃ የጋራ ምልክት ሊኖረው የሚገባ በመሆኑ እና የፖለቲካ አስተዳደሩን ጨምሮ ማንኛውም ሌላ ተቋም ይህን አስቀድሞ ተረድቶ የግንኙነት መስመሩን ሊያስተካክል የሚገባ በመሆኑ ከሁሉም ገዥ ድንጋጌዎች በፊት ቀድሞ እንዲቀመጥ ተደርጓል።

**አንቀፅ 5 የመንግስት መስሪያ ቤቶች የሚተዳደሩበትን መርህ የህግ ሥርዓት ጠንቅቆ ማወቅ ወይም መዘንጋት ወይም አውቆ አጥፊነት የለውጥ ጉዞ አይነተኛ ደንቃራ ሊሆን ይችላል።** በመሆኑም የህግ የበላይነት መንፈስ በተለይም መስሪያ ቤቶች በምን ዓይነት የህግ ማዕቀፍ አስተዳደራቸውን መመስረት ይገባል የሚለውን አጉልቶ የሚያሳይ የመርህ ድንጋጌ መደንገግ ተገቢ ሆኖ ተገኝቷል።

**ክፍል ሁለት**

**መዋቅራዊ አደረጃጀት፣** ሰው ሀብት ዕቅድ እና የሥራ ምዘና ዘዴ መምረጥ የመንግስት መስሪያ ቤት መዋቅራዊ አደረጃጀት አንቀጽ 6 የሙያ ምድብ ስታንዳርድ፣ የሥራ መዘርዘር ዝግጅት፣ የሥራ ምዘና ደረጃ አወሳሰን የያዘ አደረጃጀት ሥርዓትን በስራ ላይ ማዋል አስፈልጋል። የክልል እና ከተማ አስተዳደር መንግሥታት ህገ-መንግስታዊ ሥልጣናቸው እንደተጠበቀ ሆኖ የተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር በጎንዮሽና በተዋረድ በሚኖሩበት አካሄድ እንዲደራጅ አስፈልጓል። በመሆኑም የክልሎችንና ከተማ

አስተዳደሮችን ተጨባጭ ሁኔታ ያገናዘበ የሕዝብ አስተዳደርና መዋቅራዊ አደረጃጀት እንዲኖር ማድረግ ለአገራዊ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ልማት ዕድገት ይረዳል። በተጨማሪም የተቋማት አደረጃጀትና መዋቅር ትክክለኛ እና ለሥራው በሚያስፈልገው የሰው ኃይል መጠንና ዓይነት እንዲሁም ተፈላጊ ችሎታዎችን በትክክል የያዘ መሆን ይገባል የሚል ወሳኝ ድንጋጌ ተካቷል።

ተቋማት የተዘበራረቀ አደረጃጀት ፈጥረው ለክትትል በማይመችና በመንግስት ላይ አስፈላጊ የሆነ ወጪ የሚያስከትሉበት አጋጣሚ ሰፊ ሆኖ በመገኘቱ መዋቅራዊ እና የስራ መደቦች አደረጃጀት በአገር አቀፍ ደረጃ የአደረጃጀት ሞዴል በፈርጅ (clustering) ይፈጠራል። የሞዴል ስራው የስራ ሂደትን ያገናዘብ፣ አገራዊ የስራ ምዘናና ደረጃ ምደባ (JEG) መርሆዎችን የተከተለ፣ የመክፈል አቅም አገናዝቦ በፈርጅ የሚመደብ (ተቋም እና የስራ ዘርፍ) ባጠቃለለ መልኩ የደመወዝ በጀት ምጣኔ መነሻ እና መድረሻ ክፍያ በመወሰን የመንግስት መስሪያ ቤት መዋቅራዊ አደረጃጀት እና የሰው ሃይል ፍላጎት በሙያ ምድብ ስታንዳርድ መሠረት ለኮሚሽኑ ቀርቦ መወሰን ያለበት መሆኑ ተደንግጓል።

የሰው ሀይል ዕቅድ አንቀጽ 7 በየወቅቱ የሚነደፉ አገራዊ የልማት ዕቅዶችን ለማሳካት፣ የመንግስት አስፈጻሚ አካላት የመፈጸምና ማስፈጸም አቅማቸው ጠንካራ እንዲሆን፣ የመንግስት መስሪያ ቤቶች በረጅም፣ በመካከለኛ እና በአጭር ጊዜ የሰው ሀይላቸውን የሚያለሙበትን ዕቅድ ማውጣት ያለባቸው መሆኑን በተጨማሪም የሰው ሀይልን በመጠቀም ስራን ከተቋም ስትራቴጂ ጋር አናቦ ለመምራት፣ በፌዴራል የመንግስት መስሪያ ቤቶች ሊኖር የሚገባውን የሰው ሀይል መተንበይ እንዲቻል፣ የሰው ሀይል እቅድ አሰራር ውጤታማ ስለመሆኑ አስፈላጊውን የቁጥጥር ስርዓት በመዘርጋት የሰው ሀይል እቅድ እና ስምሪትን ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን መከታተል ያለበት መሆኑ ተደንግጓል።

**ክፍል አራት**

**የደመወዝ ጭማሪ፣ ደመወዝ እርከን፣ ክፍያና ጥቅማ ጥቅም እና ማትጊያ ወይም**

**ማበረታቻ ሥርዓት**

የሜሪት ሥርዓት ተከብሮና ተወድሶ እንዲዘልቅም ልምድ ያካበቱ ምሁራኖች ያካተተ የሜሪት እና ደሞወዝ ቦርድ በአዋጁ ድንጋጌ አንቀጽ 17 ተቋቁመዋል። ቦርዱ የመንግሥት ሠራተኞች ክፍያና ጥቅማ ጥቅም፣ ሜሪት እና ነጻና ገለልተኛ ሲቪል ስርቢስ ስርአት በኮሚሽኑ በወጣ መመሪያ መሰረት በመንግሥት መሥሪያ ቤት ተግባራዊ መደረጉን መቆጣጠር ኮሚሽኑ የሚያቀርበው ውሳኔ ሀሳብ በቦርዱ ታይቶ ለሚኒስትሮች ምክር ቤት እንዲቀርብ ተደንግጓል።

የክፍያ እና ማበረታቻ ስርዓትን መዘርጋት አንቀጽ 15 እና 16 የመንግስት ሠራተኞችን የማበረታቻ ሥርዓት አነስተኛ ከሆነው የምስጋና የምስክር ወረቀት መስጠት ጀምሮ መከናወን ያለበት ተግባር መሆኑ ተደንግጓል። በስራ አፈጻጸማቸው የተሻለ ውጤት ያስመዘገቡ ሰራተኞችን ዕውቅና መስጠትና ማበረታቻት ቁልፍ ጉዳይ እንደመሆኑ በቀጣይ ጊዜያት የላቀ አፈጻጸም ላስመዘገቡ ሰራተኞች ዕውቅና ለመስጠትና ለመሸለም የሚያስችል ስርዓት መዘርጋት በሚል ተደንግጓል።

**ክፍል አምስት**

**የሠራተኞች ብቃት ምዘናና ማረጋገጫ፣ ሥልጠና አሰጣጥ፣ የሥራ ስምሪት እና ነጻ ገለልተኛ ሥርዓት**

የሰራተኞች ብቃት ማረጋገጫ ስርአት አንቀጽ 20 የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ሰነድ መነሻነት የአጭር ጊዜ ሞጅላር ቴክኒካል እና ባህርያዊ ብቃት ሥልጠና፣ የማማያ ትምህርት፣ ጥናትና ምርምር፣ የማማከር አገልግሎት፣ የብቃት ምዘና የሚያካሄድ እና የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት የሚሰጥ የኢትዮጵያ የሥራ ብቃትና አመራር ኢንስቲትዩት በአዋጅ ተቋቁሟል። በተጨማሪ በሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚወጣ ደንብ የኢንስቲትዩቱ ሥልጣን እና ተግባር በሚኒስትሮች ምክር ቤት በሚወጣ ደንብ እንደሚወሰን ተደንግጓል።

የመንግሥት ሠራተኛ ስልጠና አሰጣጥ ስርአት አንቀጽ 22 ሠራተኛ የቴክኒካል እና የባህርያዊ ብቃት ሥልጠና እንዲሰጥን የሚደረገው ብቃቱንና የሥራ ችሎታውን አሻሽሎ የተመደበበት ስራ ላይ የተሻለ የሥራ ውጤት እንዲያስመዘግብ ወይም በሙያ እድገት መሰላል ለበለጠ ሀላፊነት ዝግጅት እንዲኖረው ማድረግ የሥልጠና ዓላማ ይሆናል። ለማንኛውም ሠራተኛ የሚሰጠው ሥልጠና ሠራተኛው ከሚሰራው ሥራ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው መሆን አለበት። ሥልጠና የወሰደ ሠራተኛ በሥልጠና ያገኘው ውጤትና የሠለጠነበት ሙያ ከግል ከማኅደሩ ጋር እንዲያያዝ የሚደረግ መሆኑ ተደንግጓል።

ስልጠናዎች መካሄዳቸው ብቻ እንደ ውጤት የሚወሰድበት አግባብ ሊቀጥል አይገባም። ስልጠናዎች በአጭር ጊዜ ያስገኙት ውጤት፣ በረጅም ጊዜ ደግሞ በተቋም ተልዕኮ ላይ ያስመዘገቡት ስኬት እየተገመገመና እየተመዘነ የሚኬድበት ስርዓት እንዲጎለብት መደረግ አለበት። አሁን እንደሚደረገው በአጭር ጊዜ መርሀ-ግብር ስልጠና መሳተፍና ሰርቲፊኬት መያዝ ከሚለው አመለካከት በመውጣት በተጨማሪ ሰልጣኙ ከስልጠናው ተጨማሪ ዕውቀት እንዳገኘ የሚፈተሽበትና የሰርቲፊኬት አሰጣጡም ይህንኑ የተከተለ የሚሆንበት አሰራር ተቀርጾ ተግባራዊ መደረግ አለበት የሚል ድንጋጌ ተመልክቷል።

በአንቀጽ 23 የሥልጠና አይነት እና ስርአት በሚመለከት የሠራተኛ አቅም ዳሰሳ ጥናት በማከናወን የአጭር ጊዜ ሞጅላር ስልጠና እና የረጅም ጊዜ የትምህርት እድል መሰጠት ያለበት መሆኑ ተደንግጓል።

ከቅጥር በፊት የዝግጁነት ስልጠናን ስለመውሰድ አንቀጽ 26 በዕድገት ከፍተኛ ደረጃ ላይ የደረሱም ሆነ በፍጥነት በማደግ ላይ ያሉ አገሮች አሁን የደረሱበት ደረጃ ለመድረስ ወሳኝ ሚና የተጫወተውን የሲቪል ሰርቪሳቸው የሰው ኃይል ከትምህርት ሥርዓቱ ጋር በተያያዘ መልኩ ውጤታማ የምልመላ ሥርዓት የዘረጉበት ሁኔታ ከፍተኛ አስተዋጽኦ አበርክቷል። ለዚሁም ማንኛውም ወደ ሲቪል ሰርቪስ ለመቀላቀል የሚፈልግ ዜጋ በመሠረታዊነት የሚጠበቁ ዕውቀት፣ ክህሎትና ሥነ ምግባር የሚለኩ የብቃት

ማረጋገጫ ፈተናዎችን ማለፍና ይህንኑ መረጃ በቅድሚያ የያዘ ሊሆን የሚገባበት አሠራር ተካቷል። በዚህ መሰረት የመንግስት መስሪያ ቤትን የስራ ባህሪ መሰረት ያደረገ ሞጁላር የቴክኒካል እና የባህርያዊ ብቃት ሥልጠና አይነት፣ የስልጠና ማሰልጠኛ ተቋም፣ በጀት ተይዞ በመንግስት መስሪያ ቤት የሚሸፈን የስልጠና ወጭ እና ሁኔታዎች አፈጻጸም ኮሚሽኑ በሚያወጣው መመሪያ እንደሚወሰን ተደንግጓል። ከዩኒቨርሲቲ ጀምሮ የላቀ የትምህርት ውጤትና እምቅ አቅም ያላቸውን ተማሪዎች በፈጣን የዕድገት መስመር /Fast stream/ በመለየት በቀጣይነት የሲቪል ሰርቪስን የከፍተኛ ባለሙያዎች ደረጃ እና የሃላፊነት ቦታ ከተለመደው ጊዜ ባጠረ መልኩ መመደብ የሚችሉበት የአሰራር ስርዓት ተደንግጓል።

ምልመላና መረጣ አንቀጽ 29 በስራ ውጤት የሚረካ እና ከስራ የመነጨ አላማ ያለው የሰራተኛ አስተዳደር ስርአት ከመገንባት አንጻር በውድድር የተመሰረተ ቅጥር፣ ደረጃ እድገት፣ ዝውውር እና ድልድል ደረጃ/ስታንዳርድ ባለው ሁኔታ የፈተና ስርዓት ተበጅቶለት የሚከናወንበት ስርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ ይደረጋል። ስራ ፈላጊዎችንም ሆነ በየተቋሙ ያሉ ክፍት ቦታ መረጃዎችን በማዕከላዊ ዳታ ቤዝ የሚይዝ እና እንደየተቋሙ ፍላጎት መመዘኛውን የሚያልፉ ተወዳዳሪዎች እንዲቀጠሩ ወይም እንዲዛወሩ መደረጉን ተደንግጓል። በተጨማሪ በሲቪል ሰርቪስ ያሉ ነባር ሰራተኞችም በሚመለከትም ተግባራዊ እየተደረገ ካለው የስራ ምዘናና ደረጃ አወሳሰን ስርዓት ጋር በተናበበና በተመጋገበ መልኩ ለቦታው የሚያስፈልገውን ብቃት መያዛቸውን ለማረጋገጥ ሰራተኞች በሚከተሉት ደረጃዎች ይለያሉ።

ለስራ ብቁ የሆነን የብቃት ፈተና መዘና ማረጋገጥና በስራ ላይ መመደብ፣ የስራ ብቃት ጉድለትና ክፍተት ያለበትን በመለየት አጭር ሥራ ተኮር /ሞጁላር/ ስልጠና ወይም በመደበኛ ብቃት ማሟያ ረጅም ጊዜ /ሰፕሊሜንተሪ/ ትምህርት የሥራ ብቃት ክፍተት መሙላትና አቅም መገንባት፣ በሥራ ላይ ለመመደብ ፍላጎት የሌለው ነባር ሰራተኛ ወይም የብቃት ክፍተቱን መሰረት ያደረገ ስልጠና ተሰጥቶት በብቃት ምዘና የማለፊያ

ውጤት ያላገኘ /ያላለፈ ሰራተኛ በአዋጅ አንቀጽ 146 መሰረት የጡረታ መብት ተጠብቆ አገልግሎት ስለማቋረጥ ተፈጻሚነት ተደንግጓል።

የመንግሥት ሠራተኛ ሁለት ጊዜ መካከለኛ ውጤት በታች ካገኘ አንቀጽ 137 በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ይሰናበታል እና በአንቀጽ 30 ለስራ ብቁ የሆነ ሠራተኛ የብቃት ፈተና መዘኖ ማረጋገጥ ተገቢ ነው በሚል ተደንግጓል። በአዋጁ በተደነገገው ቅደም ተከተል መሰረት የሰራተኛ ብቃት ክፍተት ልየታ እና ማስተካከያ እርምጃ የሚወሰድ መሆኑ፣ ነባር የመንግሥት ሠራተኛ ስራ ላይ ለመመደብ የማያስችል በቂ ምክንያት ያለ መሆኑ ከተረጋገጠ በመንግስት ሰራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አዋጅ መሰረት ጡረታ ለመውጣት እድሜው ያልደረሰ ሰራተኛ ከሆነ ይሰራበት የነበረው መንግስት መስሪያ ቤት ከብር 12000 /አስራ ሁለት ሺህ/ ያላነሰ ሆኖ የሁለት ዓመት የተጣራ ደመወዙን በጀት እንዲያዝ በማድረግ በአንድ ጊዜ ተክፍሎት ይሰናበታል የሚለው የሠራተኛው ሰብአዊ መብት በተገቢ አሰራር እንዲጠበቅ ያደረገ ድንጋጌ ነው።

ነጻ ገለልተኛ ስርአት አንቀጽ 37 የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ፖሊሲ ነፃ፣ ገለልተኛና የፖለቲካ እና አስተዳደራዊ ሚዛኑን የጠበቀ የመንግስት አገልግሎት ሥርዓት ለመገንባት አስፈላጊ መሆኑን ባመለከተው አቅጣጫ መሠረት ድንጋጌው ተካቷል። እንደሚታወቀው የመንግስት አገልግሎት ዘርፉ ከፖለቲካ አስተዳደሩ ጉዳዮች ጋር የመደበላለቅ ችግር በስፋት የሚታይበት ነው። በዚህ ረገድ ይህን ሥር የሰደደ ባህል በአንድ ጊዜ ተቆርጦ ይቅር ማለት ተግባራዊ ሊሆን የማይችል አቋም ሲሆን በሌላ በኩል በዚህ አግባብ ይቀጥል ማለት በዘርፉ የታሰበው ተቋማዊ የለውጥ እንቅስቃሴ ተልዕኮዎችን እና እቅዶችን በተፈለገው መጠን፣ ጊዜ፣ ወጪ እና ጥራት ለማሳካት ያዳግታል። ስለሆነም አስቀድሞ ትኩረት ሊሰጠው የሚገባው የፖለቲካ ስራ አስፈጻሚ የሚያሳድረውን ጫናና ጣልቃ ገብነት መቀነስ እና ግንኙነታቸው የተመጣጠነ መስመር እንዲይዝ ማድረግ ይሆናል። ድንጋጌው ፅንፍ በመያዝ መንግስት መስሪያ ቤቶች ከፖለቲካ አስተዳደሩ ሙሉ በሙሉ ነፃ ሊሆኑ ይገባል የሚል አቋም የለውም። የፖለቲካ እና አስተዳደራዊ ጉዳዮች አንዳንድ ሀገራዊ ጉዳዮች ከማስፈጸም አኳያ ሊለያይ

የማይችል ግንኙነት ያላቸው መሆኑ ግምት እና ግንዛቤ ተወስዷል። በአዋጅ ድንጋጌ ተግባራዊ ሊደረግ የተፈለገው፣ ያልተመጣጠነ እና ጫና ያለበት ግንኙነትን መስመር ማስያዝ ነው። በመሆኑም ድንጋጌው በዋናነት የመንግስት አገልግሎት ሥርዓቱ ከፖለቲካዊ አቅጣጫ፣ ጫናና እና ጣልቃ ገብነት ነፃ መሆን ያለበት መሆኑን አጠቃላይ መርህ ሲያስቀምጥ በተለይ እና በሚታወቁ ሀገራዊ ጉዳዮች ላይ ደግሞ ሚዛኑን የጠበቀ ግንኙነት እንዲኖራቸው ማድረግ ተገቢ መሆኑንም ግምት ውስጥ አስገብቶ ተደንግጓል። በተጨማሪም ለተገልጋዩ አገልግሎት ሲቀርብ ከፖለቲካ አሰራሮች፣ አስተያየቶች፣ ግምቶች እና አቅጣጫ አንፃር አቋም በመያዝ መሆን እንደሌለበት የሚደነግግ ነው።

በመሆኑም ገለልተኛ እና ነጻነት ያለው የሲቪል ሰርቪስ አሰራር ስርአት ህግ ማዕቀፎች በስራ ላይ ለማዋል መንግስታዊ እና ፖለቲካዊ ስራዎች የየራሳቸውን መስመር እንዲይዙ ማድረግ ነው። ሁለቱም የራሳቸው አሰራር ሰርዓት ተከትለው ሳይቀላቀሉ የሚሰሩበትን አግባብ መከተላቸውን ለማረጋገጥ በተጨማሪም ነጻና ገለልተኛ የሲቪል ሰርቪስ አሰራር ሥርዓት ማስፈጸሚያ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ያወጣል በሚል ተደንግጓል።

**ክፍል ስድስት**

**አገልግሎት አሰጣጥ፣ ቀጣይነት ያለው የለውጥ ዝግጁነት እና የሥራ አፈጻጸም አመራር ሥርዓት**

ቀልጣፋና ተደራሽ የመንግስት አገልግሎት አቅርቦት ስርአት መዘርጋት አንቀጽ 38 የመንግስት መስሪያ ቤቶች አገልግሎት ለውጭ ተገልጋይ የሚያቀርቡት ለሰፊው ማህበረሰብ እንደመሆኑ መጠን የተቋሙን የአገልግሎት ጥራት ማሻሻል የሚቻለው ከተገልጋዩ ጋር በመተባበር እና በመናበብ ነው። በተለይም የተገልጋዩን አስተያየት፣ ቅሬታ እና መሠረታዊ ጥያቄዎችን ለማስተናገድ አስፈላጊውን አደረጃጀት መፍጠር እና ፈጣን እና ፍትሃዊ ምላሽ ለመስጠት የሚያስችልም ሥርዓት መዘርጋት እየተገነባ ካለው ዘመናዊ የመንግስት አገልግሎት ሥርዓት የሚጠበቅ ነው በሚል ተደንግጓል።

የተቋማት አገልግሎት አሰጣጥ ላይ በኦንላይን ህዝቡ የሚሰማውን አስተያየት በቀጥታ የሚገልጽበት አሰራር ሊኖር ይገባል አንቀጽ 39/3/። ይህም የአገልግሎት እርካታ ሊያስተካክሉ በሚገባ አሰራሮች ዙሪያ የሚሰጡ አስተያየቶች እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል። ከህዝቡ በሚገኘው መረጃ አገልግሎቶች እንዲስተካክሉ ከማገዝ በላይ ጉድለት የፈጠረውን አካል ተጠያቂ እንዲሆን ለማድረግ የመረጃ ምንጭ ነው። በመሆኑም በተቋማት ተደራጅተው የሚገኙ የቅሬታ ማስተናገጃ ስራ ክፍሎች ተጠናክረው እንዲሰሩ የሚደረገው ጥረት እንደተጠበቀ ሆኖ ተገልጋዩ ህብረተሰብ በሚያገኛቸው አገልግሎቶች ዙሪያ ያለውን አስተያየት፣ ጥቆማ፣ ቅሬታና አቤቱታ እንዲሁም የእርካታ ደረጃ የሚያሳውቅበት በኢንፎርሜሽን ኮሙኒኬሽን ቴክኖሎጂ የተደገፈ የኦንላይን የህዝብ ማሳተፊያ አሰራር /Online public engagement/ ይዘረጋል በሚል ተደንግጓል። በተጨማሪ በአገልግሎታቸው ውጤታማ የሆኑና በተገልጋዩ ተቀባይነት ያገኙ ተቋማትን ህዝቡ እንዲያውቅ እና እንዲበረታቱ፣ በአንጻሩ ደግሞ በስራቸው ዘገምተኛ የሆኑና በአገልግሎት አሰጣጣቸውም ህዝብን ያማረሩ ተቋማት በህዝብ ዘንድ ሀፍረት /Public shame/ እንዲሰማቸው ሜዲያው በበቂ መረጃ ላይ ተመስርቶ የሚሰራበት የአሰራር ባህል እንዲጎለብት ትኩረት መስጠት አለበት በሚል በአዋጁ ተደንግጓል።

የቻርተር ማርኪንግ ስርዓትን መዘርጋት አንቀጽ 40 የተቋማት አገልግሎት አሰጣጥ ደረጃ/ስታንዳርድ ለመመዘን ከሚያግዙት መንገዶች መካከል ቻርተር ማርኪንግ አንዱ መሳሪያ ነው። የአገልግሎት አሰጣጥ መስፈርት በግልጽ በመመዘን እና በማወዳደር ለተገልጋዩ ግልጽ ባደረጉት ስታንዳርድ መሰረት አገልግሎት በመስጠት የላቀ ደረጃ ያስመዘገቡ ተቋማትን ማበረታታትና እውቅና መስጠት አገልግሎትን በቀጣይነት ለማሻሻል ትልቅ አስተዋጾ ያበረክታል በመሆኑም በቀጣዮቹ ዓመታት ገለልተኛ በሆነ ተቋም የሚተገበር የቻርተር ማርኪንግ ስርዓት ተዘርግቶ ተግባራዊ የሚደረግ መሆኑን ተደንግጓል።

የተገልጋይ ቅሬታ ማቅረቢያና ማስተናገጃ ማቋቋም አንቀጽ 41 አገልግሎት አሰጣጥ ላይ የሚቀርብን ቅሬታ ማስተናገድ የሚችል የአሰራር ሥነ-ሥርዓትን መዘርጋት



የሚያስፈልገውን በመሆኑ ለተገልጋይ ቅሬታ ምላሽ መስጠት የሚያስችል አደረጃጀትና ባለቤት ይኖራል በሚል ተደንግጓል።

ሥራዎችን ለሶስተኛ ወገን አስተላልፎ ማሰራት አንቀጽ 42 በመንግስት የሚሰጡ አገልግሎቶችን በሌሎች አካላት ማሰራት አገልግሎትን ተደራሽና ፈጣን በማድረግ ረገድ ጠቀሜታ አለው። በመሆኑም በየተቋሙ ውስጥ በዕለት ተዕለት የሚተገበሩ ተግባራትን (routine activities) እና ተገልጋይ የሚበዛባቸውን አገልግሎቶች ተቋማት እያጠኑ አቅም ባላቸው በግል ከባንያዎች የሚያሰሩበት ስርዓት እንዲጠናከር መደረግ አለበት። ለግል እና የመንግስት ልማት ድርጅት ሥራን ሲተላለፍ የመሥራት ወይም አገልግሎቱን የመስጠት አቅም እንዳለው በብቃት ምዘናና ማረጋገጫ አገልግሎት የተሰጠ የምስክር ወረቀት ያለው የግል ወይም የመንግስት ልማት ድርጅት መሆኑን ማረጋገጥ ተገቢ ነው። በተለይም ድጋፍ ሰጪ የስራ መደቦች በተለያዩ ምክንያቶች ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው ሰራተኞች ፍልሰት ስለሚታይ መ/ቤቶችም በስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ ከማተኮር ይልቅ በእለት ተእለት አስተዳደራዊ ጉዳዮች ላይ እንዲወሰኑ አድርጓቸዋል። በመሆኑም መ/ቤቶች ከእንዲህ አይነት ሁኔታዎች ውስጥ ወጥተው በስትራቴጂክ ጉዳዮች ላይ እንዲያተኩሩ ለማድረግ ስራን በውል ለሶስተኛ ወገን ማስተላለፍ በአማራጭነት እንዲቀመጥና አሰራሩም የህግ ድጋፍ እንዲኖረው ተደርጓል በመሆኑም የመንግስት መ/ቤቶች እንደ አማራጭ ከግል አስቀጣሪዎች ጋር በውል ተስማምተው ማሰራት እንዲችሉ በየጊዜው ጥያቄ እያቀረቡ ሲፈቀድላቸው የነበረበትን አሰራር የህግ መሰረት ስላልነበረው ህጋዊ መሰረት እንዲኖረው መመሪያ ወጥቶ የሚተገበርበትን አሰራር በረቂቅ በአዋጁ ተደንግጓል።

ቀጣይነት ያለው የለውጥ ሥራ ዝግጁነትን በክትትልና ግምገማ አሰራር ማጠናከር አንቀጽ 43 የተነደፉ መንግስታዊ ዕቅዶች በሚፈለገው ጊዜና የጥራት ደረጃ እንዳይተገበሩ ከሚያደርጉ ተግዳሮቶች መካከል አንደኛው በአፈጻጸም ላይ የተጠናከረ ክትትልና ግምገማ ማድረግ አለመቻል ነው። ክትትልና ግምገማን ውጤታማ ለማድረግ በሁሉም የአስተዳደር እርከኖች የየደረጃው የሚመለከታቸው አስፈጻሚ አካላት

የበኩላቸውን ድርሻ መወጣት ይገባቸዋል በሚል ተደንግጓል። የለውጥ ስራዎች አተገባበር ተመሳሳይ የለውጥ መሳሪያ ሁሉም ተቋማት በአንድ ዓይነት መንገድ እንዲተገብሩ ሲደረግ ነበር። በቀጣይ ይህን አሰራር በማሻሻል ተቋማት ከየራሳቸው ሴክተር ባህሪ ጋር የሚስማሙ የለውጥ መሳሪያዎችን እንዲለዩ እና እንዲተገብሩ የማድረግ አቅጣጫን መከተል እንደ አንድ የማስፈጸሚያ አቅጣጫ መወሰድ አለበት። የመንግስት መስሪያ ቤት የለውጥ ዝግጁነት ደረጃና ስለሪፎርም አስፈላጊነት ያለውን ግንዛቤ፣ ለውጥን ተቀብሎ የመተግበር ፍላጎትና ተነሳሽነት፣ ለለውጥ ትግበራ የተመደበ ፋይናንስና በጀት፣ ግብአት፣ የሰው ኃይል እና የመሳሰሉት መሟላታቸውን ማረጋገጥ፣ የሪፎርም ስራ በተቀመጠው መለኪያ መስፈርት መሰረት መከናወኑን፣ በሪፎርም ሥራ ዙሪያ የሚደረገውን ክትትል፣ ግምገማ እና ምዘና ሥርዓት ወጥነት እንዲኖረው ማድረግ ማስፈለጉን እና የመንግስት መስሪያ ቤት የሪፎርም ትግበራ ዝግጁነት መመሪያ ኮሚሽኑ ማውጣት አለበት በሚል ተደንግጓል።

አንድ ማዕከል ዲጅታል የመንግስት አገልግሎት አሰጣጥ አንቀጽ 44 በኤሌክትሮኒክስ የተደገፈ መንግስታዊ አሰራር የአገልግሎት አሰጣጥን ከማሻሻሉም ባሻገር የውስጥና የውጭ ትስስርን ትራንስፎርም ለማድረግ ያግዛል። ስርዓቱ ስራን ዘመናዊ በማድረግ ተአማኒነትን ከማጎልበቱም በላይ የመንግስት ወጪን ይቀንሳል፣ የስራ መጓተትን ያስቀራል፣ ህብረተሰቡ ከመንግስት መረጃ እና አገልግሎቶችን በቀላሉ እንዲያገኝ ትልቅ እገዛ በማድረግ በውስን የሰው ሀይል ብዙ ተግባራትን መስራት ከማስቻሉም በተጨማሪ ግልጽነትና ተጠያቂነትን በመፍጠር ሙስናና ብልሹ አሰራር ይቀንሳል፣ ይህም ዜጎች በመንግስት ላይ ያላቸው አመኔታ እንዲጠናከር ያግዛል።

ዲጅታል ሲቪል ሰርቪስ አገልግሎት አሰጣጥና በኤሌክትሮኒክስ የተደገፈ አሰራር ሥርዓት ለመዘርጋት፣ በውስን የሰው ሀይል ብዙ ተግባራትን ለመስራት፣ ግልጽነትና ተጠያቂነትን ለመፍጠር አገልግሎቱን የሚያሳልጥ የአንድ ማዕከል ዲጅታል የመንግስት አገልግሎት ፕሮጀክት ጽ/ቤት በኮሚሽኑ ውስጥ ይደራጃል በሚል በሚል ተደንግጓል አንቀጽ

46፣ በተጨማሪ አንድ ማዕከል ዲጅታል የመንግስት አገልግሎት በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ሊቋቋም እንደሚችል ተገልጿል።

በዚህ መሰረት ሴክተር ተኮር የመተግበሪያ ሶፍትዌሮችን በመጠቀም የመንግስት ተቋማት አሰራሮቻቸው እና የአገልግሎት አሰጣጣቸውን ዘመናዊና ቀልጣፋ እንዲያደርጉ በትኩረት ይሰራል። የመንግስት ተቋማት ሁሉም ሊባል በሚችል ደረጃ እርስ በርሳቸው እንዲሁም ከተገልጋዮቻቸው ጋር የሚያደርጉት የመረጃ ቅብብሎሽ በአንላየን /በቀጥታ/ የተደገፈ ይሆናል በሚል ተደንግጓል።

የአፈጻጸም አመራር ስርዓትን ማጠናከር አንቀጽ 46 የአፈጻጸም ሥራ አመራር የግለሰብ ሰራተኛን፣ የስራ ክፍልንና የተቋምን አፈጻጸም በተናጠል እንዲሁም እርስ በርስ የሚመጋገቡበትንና የሚተሳሰሩበት አግባብ የሚያይ እና ራሱን በቻለ የህግ ማዕቀፍ የሚመራ መሆኑን በየተቋማቱ ያለውን የተልዕኮ አፈጻጸም ጉዳዮች በባለቤትነት የሚይዙ የዕቅድ፣ ክትትልና ግምገማ የስራ አደረጃጀቶች በብቃትና ሙያዊ በሆነ መልኩ መስራት በሚችሉበት አግባብ እንዲጠናከሩ ይደረጋል። ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን ልዩ ትኩረት በመስጠት በስትራቴጂያዊ ስራ አመራር ላይ ስልጠና፣ ጥናትና ምርምር የሚያደርግ ዘርፍ ሊያደራጅ የሚገባ መሆኑን ተደንግጓል። የሥራ አፈጻጸም ምዘና የሚካሄደው ከተቋሙ ጀምሮ ወደ ስራ ክፍሎች እስከ ፈጻሚ ሰራተኛ የወረደ ዕቅድ መኖሩን፣ የሰራተኛ፣ የስራ ክፍል እና የመንግስት መስሪያ ቤት የሥራ አፈጻጸም ምዘና ውጤት የተናበበ እና የተጣጣመ መሆኑን ኮሚሽኑ እንደሚያረጋግጥ ተደንግጓል።

በአንቀጽ 50 የመንግሥት መ/ቤት ሥራዎችን ወደ ሙያ ዕድገት መሰላል አደረጃጀት ለማሸጋገር እና ሰራተኞች የሚያድጉበት ሥርዓት ለመዘርጋት የሚያስችሉ መስፈርቶችን ኮሚሽኑ በአገር አቀፍ ደረጃ እንደሚያዘጋጅ፣ የመንግስት መስሪያ ቤት የሙያ ዕድገት መሰላል የብቃት ምዘና ሥርዓት አፈጻጸም እና ሌሎች ሁኔታዎችን ኮሚሽኑ በሚያወጣው መመሪያ እንደሚወሰን እና እንደሚስተናገድ በአዋጁ ድንጋጌ ተገልጿል።

### ክፍል ዘጠኝ

ብዝኃነት፣ አካታችነት እና ተጨማሪ የድጋፍ እርምጃ አፈፃፀም አንቀጽ 71 — 75

በማንኛውም የመንግስት መስሪያ ቤት፡-

- ✓ ኢትዮጵያን የሚመስል የመንግስት ሠራተኞች ስብጥር መኖሩን በማረጋገጥ የብሔር ብሔረሰቦች፣ የአካል ጉዳተኞች፣ የፆታ ተዋጽኦ የመሳሰሉትን ብዙሀነት እና አካታችነትን ያገናዘበ የመንግስት አገልግሎት እና አስተዳደር ሥርዓት ተግባራዊ መደረግ አለበት።
- ✓ በፌደራል ሲቪል ሰርቪስ መስሪያ ቤቶች አገልግሎት የሚሰጠው የሰው ሀይል በሁሉም መስክ ብዝኃነትን እና አካታች ያረጋገጠ የሥምሪት ስርአት ማግኘት አለበት። ለዚህም የሚረዱ አሰራሮችን በመቀየስ በውጤታማነት እንዲፈጸም አስፈላጊውን የክትትልና የቁጥጥር ስርዓት መዘርጋት፣ ተግባራዊ ማድረግ እና የማሻሻያ እርምጃዎችን መውሰድ ያስፈልጋል።
- ✓ ልዩ ትኩረት የሚሹ አካላትን በተመለከተ ሴቶች፣ ወጣቶች እና አካል ጉዳተኞች በሲቪል ሰርቪስ የሚኖራቸውን ተሳትፎ ለማሳደግ የሚያስችሉ ስራዎችን ለማጎልበት በጥናት ላይ በተመሰረተ መልኩ አሁን ያሉት የህግ ማዕቀፎች ተሻሽለው ተግባር ላይ እንዲውሉ ያስፈልጋል። በአመራርም ሆነ በከፍተኛ የስራ መደብ ላይ ያሉ ሴቶችን ቁጥር ለማሳደግ የሚያስችሉ ተጨባጭ ተግባራት በማካተት በአሰራር ስርዓት ተደግፈው እንዲከናወኑ ይደረጋል በሚል ተደንግጓል።

### ክፍል አስራ አንድ

የመንግስት ሰራተኞች መረጃ አያያዝ እና አደረጃጀት አንቀጽ 88 - 92

በመንግስት መስሪያ ቤቶች ውስጥ ስለሚጠናቀረው እና ስለሚከማቸው የሠራተኛ የግል ማህደር በይዘት ደረጃ ምን ዓይነት መረጃዎችን ሊያካትት እንደሚችል የተመለከተበት የአዋጅ ድንጋጌ ነው። የመንግስት ሠራተኞችን የግል ማህደር መረጃዎች በማዕከላዊነት ለማስተዳደር የለውጥ እንቅስቃሴ አይነተኛ ፍላጎት በመሆኑ በአንቀፅ 89 የኮሚሽኑ መረጃ አገልግሎት ማደራጀት እንደሚገባ ተመልክቷል። በተጨማሪም የመንግስት መስሪያ ቤቶች ከመረጃው ግላዊነት ባህሪ አንፃር እንዴት

መረጃውን በማጠናከር የሠራተኛውን የግል ማህደር መያዝ እንደሚገባቸው እና መረጃውንም ለፈለገ አካል ሰራተኛውን ጨምሮ እንዴት ተደራሽ ማድረግ እንዳለባቸው የሚደንግግ ድንጋጌ በአንቀፅ 92 ላይ ተካቷል። የኮሚሽኑ መረጃ አገልግሎት ተግባር እና ኃላፊነት በአንቀፅ 90 ላይ እንዲገለጽ ተደርጓል።

### **ክፍል አስራ አራት**

#### **የአስተዳደር ፍርድ ቤት ዳኞች አስተዳደር ጉባዔ ማቋቋም**

የዳኞች አስተዳደር ጉባኤ ስለማቋቋም አንቀጽ 108 እስከ 115 ጉባኤው ጽ/ቤት ኃላፊ፣ ቋሚ ጽ/ቤት እና አስፈላጊ ሰራተኞች ይኖሩታል ተጠሪነቱ ለሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን የሆነ የአስተዳደር ፍ/ቤት ጉባኤ ተግባርና ሀላፊነቱን ለማሳካት አገልግሎት አሰጣጥ የሕግና የአሠራር ሥርዓት ተከትሎ መፈጸሙን የሚያረጋግጥ፣ የአደረጃጀትና የአመለካከት ችግሮች፣ ክፍተቶችን የሚለይ፣ ሙያዊ አስተያየት የውሳኔ ሀሳብ የሚያቀርብ እና እገዛ የሚያደርግ ሦስት አባላት ያሉት የቴክኒክ ኮሚቴ የአስተዳደር ፍ/ቤት ጉባኤ ሊመሰረት ይችላል በሚል ተደንግጓል።

የአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ሶስት ዳኞች የሚሰየሙበት ችሎት እንደሚኖረው የጉዳዮችን ብዛት፣ የአስተዳደር ፍትህ አሰጣጥ ፍጥነት እና ቅልጥፍናን ግምት ውስጥ በማስገባት በኮሚሽኑ የችሎት ብዛት የሚወሰን እንደሆነ ተመልክቷል። በተጨማሪም በዲጂታል ሲቪል ሰርቪስ ስርዓት ግንባታ ስትራቴጂ ሰነድ መሰረት አስተዳደር ፍርድ ቤቱ ዲጂታል አገልግሎት ተግባራዊ ሊያደርግ እንደሚችል ተደንግጓል። አስተዳደር ፍርድ ቤቱ ተጠሪነቱ ለኮሚሽኑ እንደሆነ ተመልክቷል።

ፍርድ ቤት መር አስማሚ ሥርዓት አንቀጽ 132 የአስተዳደር ፍትህ ዘመናዊ እና ነባራዊ እውነታዎችን የተገነዘቡ ችሎቶች እንዲኖሩት የሚፈልግ መሆኑን ይታወቃል። የቀረቡ ጉዳዮች ሁሉ አከራክሮ ውሳኔ መስጠት ብቻም ሳይሆን በሠራተኛው እና በመስሪያ ቤቱ በተሳሳተ ግንዛቤ ምክንያት አለመግባባት ተፈጥሮ የሥራ ከባቢው እንዳይታወክ ከማድረግ አንጻር ብሎም የጉዳዩ ወይም የጥፋቱ ሚዛን እጅግ አነስተኛ በሆነበት ሁኔታ ረጅም የክርክር ሂደትን ተከትሎ ውሳኔ ለመስጠት ከመጣር ይልቅ

በማስማማት ጉዳይን ዕልባት እንዲኖረው ማድረግ ተገቢነት ያለው አካሄድ ነው። ይህ አካሄድ መደበኛው ፍርድ ቤትም የሚከተለው አማራጭ የአስተዳደር ፍትህ መስጫ መንገድ በአስተዳደር ፍርድ ቤቱ ተግባራዊ እንደሚሆን ተደንግጓል

ለአስተዳደር ፍ/ቤት ዳኞች የሚከፈለው ደመወዝ ከስራው ክብደትና ባህሪ አንፃር በማየት ለፌደራል ፍ/ቤት ዳኞች የሚከፈለው የደመወዝ ስኬል ተገናዝቦ በተጨማሪም የመኖሪያ ቤት አበል፣ የትራንስፖርት አበል፣ የሞባይል ስልክ- አበል እና የህክምና አበል ጥቅማ ጥቅሞች ለፌደራል ፍ/ቤት ዳኞች በሚከፈለው መሰረት በአስተዳደር ፍ/ቤት ጉባኤ እንዲወሰን በአዋጁ አንቀጽ 124 - 125 ተደንግጓል

የዳኞች ሥልጠና ስርአት አንቀጽ 127 ዳኞች የዳኝነት ስራን ለማሻሻል እና ብቃትና እውቀታቸውን ለማዳበር አጫጭር ሞጅላር በሁለት አመት ሥልጠና እንዲያገኙ ይደረጋል። ዳኞች የላቀ የዳኝነት አገልግሎት ለመስጠት እንዲችሉ በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የትምህርት ዕድል ያገኛሉ በሚል ተደንግጓል።

**ክፍል አስራ አስራ አምስት**

**የመንግስት ሠራተኛነት ሥራ ውል ማቋረጥና ማራዘም**

በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ስለመሰናበት አንቀጽ 137 የመንግሥት ሠራተኛ ባለው እውቀትና ችሎታ በተመደበበት ሥራ ላይ ውጤታማ ካልሆነ ምክርና ተገቢው የአቅም ማሳልበት ሥልጠናዎች ይሰጠዋል። ሁለት ጊዜ ያህል መካከለኛ ውጤት በታች ካገኘ በችሎታ ማነስ ምክንያት ከሥራ ይሰናበታል። በዚህ መሠረት የመንግሥት ሠራተኛውን ከሥራ ማሰናበት የሚቻለው የሥራ አፈጻጸም ምዘና ዓላማ እና የጡረታ መብት ተጠብቆ አገልግሎትን ስለማቋረጥ በአንቀጽ 146 ላይ የተደነገገውን በመከተል ተፈጻሚ ይደረጋል ተብላል።

የጡረታ መብታቸው ተከብሮላቸው የሚሰናበቱ ሰራተኞች እድሜያቸው 60 ዓመት እስኪሞላቸው ድረስ በስራ ላይ ቢቆዩ ኖሮ በስንብቱ ወቅት ሲከፈላቸው በነበረው ደመወዝ ሲሰላ ሊፈለግባቸው ይችላል የነበረውን የሰራተኞች እና የመንግስት መ/ቤቱ የጡረታ መዋጮ ድርሻ

በአሰሪ መስሪያ ቤት አማካኝነት በጀት እንዲያዝ በማድረግ ለመንግስት ሰራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር እንዲከፈል ወይም እንዲተላለፍ ይደረጋል። ለሠራተኞቹ 60 ዓመት እስኪሞላቸው ድረስ ያለው ጊዜ በመንግስት መሥሪያ ቤት የስራ አገልግሎት እንደሰጡ ተቆጥሮና ታስቦ የጡረታ አበል ክፍያ ያገኛሉ። በሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ መሰረት በጡረታ መብት የመስተናገድ አማራጭ የሚመለከታቸው ሰራተኞች ዝርዝር ለመለየት እንዲቻል የሰራተኞችን መረጃ የመንግስት መ/ቤቶች አደራጅተው በመላክ ከኮሚሽኑ በሚሰጠው አቅጣጫ መሰረት መከናወን አለበት በሚል ተደንግጓል።

### ክፍል አሥራ ስድስት

**የኦዲት እና ኢንስፔክሽን ምርመራ ሥራ፣ አገልግሎት አቅርቦት እና ደረጃ /ስታንደርድ**  
የኦዲት እና ኢንስፔክሽን ምርመራ ሥራ አንቀጽ 147 በመንግስት መስሪያ ቤቶች ደረጃውን የጠበቀ ኢንስፔክሽን በማካሄድ ግብረ መልስ በመስጠት እና የህጎች ጥሰት ላይ ተጠያቂነት የሚረጋገጥበት አሰራር ይዘረጋል። በኢንስፔክሽን ግኝት መሰረት መ/ቤቶችን በደረጃ የመፈረጅ ስራ ማለትም ህጎችን በአግባቡ ስራ ላይ በማዋል እና የአሰራር ሥርዓት በማክበር በጣም ጥሩ አፈፃፀም ላይ ያለ፣ የተወሰነ አሰራር ግድፈት ያለበት፣ ጉልህ ወይም ከፍተኛ አሰራር ግድፈት ያለበት እና የመንግሥት ሠራተኞች አስተዳደር ስራዎች በህግ አግባብ የማያስፈጽም ወይም ለምርመራ አስቸጋሪ በማለት ይፈረጃል የሚል ድንጋጌ ተካቷል። በአንቀጽ 148 የመንግስት መስሪያ ቤት አገልግሎት አሰጣጥ ኦዲት በማድረግ እና በስራ ላይ ያሉት አዋጆች፣ ደንቦች እና መመሪያዎች በየተቋማቱ በአግባቡ ስራ ላይ እየዋሉ ስለመሆናቸው በየተቋማቱ በመገኘት በየዓመቱ ዕቅድ ተይዞ የአካል ምልክታት እና የሰነዶች ምርመራ ይካሄዳል። የኦዲት እና ኢንስፔክሽን ሪፖርት እንዳስፈላጊነቱ ለፓርላማ ቋሚ ኮሚቴዎች፣ ለገንዘብ ሚኒስቴር፣ ለዋናው አዲተር መ/ቤት እና ለጠቅላይ ሚኒስቴር ጽ/ቤት ይቀርባል በሚል እና ጥብቅ የዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድ እና ተጠያቂነት ሥርአት አንቀጽ 99 እስከ 101፣ የሥነ ምግባር አጠባበቅ አንቀጽ 94 እና ጥፋትና ቅጣት በአንቀጽ 149 ተደንግጓል።

**የኮሚሽኑ ደረጃ /ስታንደርድ የማውጣት ስልጣን አንቀጽ 150** ሳይንሳዊ እና ዘመን ተሻጋሪ የሰው ሀይል አመራር፣ የአገልግሎት አሰጣጥ እና የመንግስት መ/ቤቶች አደረጃጀት ስራን ለመፈጸም እና ለማስፈጸም የሚያገለግል ኮሚሽኑ ከደረጃዎች ኢንስትትዩት በመተባበር ደረጃ የማውጣት ሥልጣን እንዲኖረው በአዋጁ መደንገጉ ተገቢ ነው። በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግስት

አንቀጽ 51 /20ሐ/ እና 55/2ረ/ ለፌዴራል መንግስት እና ለህዝብ ተወካዮች ምክርቤት በተሰጠ ስልጣንና ተግባር አንድ ወጥ መለኪያ ደረጃዎች ያወጣል በማለት ተደንግጓል። በሌላ በኩል በኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሕገ መንግስት አንቀጽ 52 /2ረ/ ድንጋጌ ለክልል መንግስታት በተሰጠ ስልጣን የሰራተኞች አስተዳደርና የስራ ሁኔታዎች የሚወስን ህግ በክልል መንግስታት እንደሚወጣ ለስራ መደቦች የሚያስፈልግ ሀገር አቀፍ የትምህርት ስልጠናና የልምድ መመዘኛዎች ተቀራራቢ መሆናቸው ይረጋገጣል በሚል ተደንግጓል። በመሆኑም በፌዴራል ሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን የወጡ ሀገር አቀፍ ስታንደርዶችን በህግ/መመሪያ እና አሰራር ስርአት በመደገፍ ጭምር በመንግስት መ/ቤቶች በስራ ላይ ማዋል ያስፈልጋል። የሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን በአዋጅ ቁጥር 1263/2014 የፌዴራል መንግስት አስፈጻሚ አካል ስለሆነ (የሥራ ተግባራት፣ አፈጻጸም፣ መብት፣ ግዴታ እና ወዘተ) ተግባራት ያከናውናል። በመሆኑም በሀገር አቀፍ ደረጃ /ስታንደርዶችን በህግ/መመሪያ እና አሰራር ስርአት በመደገፍ ጭምር በመንግስት መ/ቤቶች በስራ ላይ ማዋል ያስፈልጋል። ስለሆነም ኮሚሽኑ ደረጃ የማውጣት ሥልጣን ያለው መሆኑ በአዋጁ ተደንግጓል።

**ክፍል አስራ ሰባት ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች**

የመሸጋገሪያ ድንጋጌዎች አንቀጽ 157 ድንጋጌ መሰረት በአስፈጻሚ አካላት አዋጅ ቁጥር 1263/2014 በተቋቋሙ የፌዴራል መንግሥት መሥሪያ ቤቶች በስራ ላይ የዋሉ የሠራተኛ አስተዳደር አዋጆች እና የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንቦች በሙሉ ሠራተኞች ከተሰማሩበት የሙያ ምድብ አንጻር ተስማሚ፣ ተመጣጣኝ ደሞዝ እና ጥቅማ ጥቅም እንዲያገኙ ኮሚሽኑ ለቦርዱ ውሳኔ ሀሳቡን አቅርቦ ተቀባይነት አግኝቶ በሚኒስትሮች ምክር ቤት ውሳኔ እስኪሟሰጥበት ተፈጻሚነታቸው ይቀጥላል።

ቅጥር፣ ደረጃ ዕድገት፣ ዝውውር፣ ድልድል እና የትምህርትና ስልጠና ተግባራት የብቃት ማረጋገጫ ሥርዓት በአገር አቀፍ ደረጃ እስኪሟዘረጋ በተጨማሪም የብቃት መመዘኛ እና መለኪያዎችን ስራ ላይ የሚያውል የኢትዮጵያ የሥራ ብቃትና አመራር ኢንስቲትዩት ሥልጣን እና ተግባር የሚወስን የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ እስኪወጣ ድረስ ቀደም ሲል በሥራ ላይ ያሉ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንቦች እና በኮሚሽኑ የወጡ መመሪያዎች ተፈጻሚነታቸው ይቀጥላል።



በስራ ላይ ያሉ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንቦች እና በኮሚሽኑ የወጡ መመሪያዎች በአዋጅ አንቀጽ 156 መሰረት በሚወጡ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንቦች እና መመሪያዎች እስከሚተኩ ድረስ ተፈጻሚነታቸው ይቀጥላል በሚል እና ኮሚሽኑ የተወሰኑ መንግስት መሥሪያ ቤቶች በመምረጥ የመንግሥት አገልግሎትና አስተዳደር ማሻሻያ አላማ ያላቸውን ተሞክሮዎች ለመፈተሽ እና ፕሮግራሞችን ለመተግበር ሲባል ብቻ ይህን አዋጅ፣ በአዋጁ መሠረት የሚወጡ ደንቦች እና መመሪያዎች ላይ ከተደነገገው ሁኔታ የተለየ አካሄድ በመከተል አዳዲስ የለውጥ አሰራር ሥርዓትን በስራ ላይ ለማዋልና ለመዘርጋት የሙከራ ትግበራ ሊያደርግ ይችላል በማለት ተደንግጓል።

የተሻሩ ሕጎች ድንጋጌ አንቀጽ 159 የፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በዚህ አዋጅ ተሽሯል አዋጅን የሚቃረን ማናቸውም ህግ፣ መመሪያ፣ የአሠራር ልምድ በዚህ አዋጅ ውስጥ የተደነገጉትን ጉዳዮች በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖረውም በሚል ተደንግጓል።