



የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ

FEDERAL NEGARIT GAZETA

OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

አሥራ አምስተኛ ዓመት ቁጥር ፲፪
አዲስ አበባ ፓላሊስ ጽ/ቤት ቀን ፳፩ ፳፻፱ ዓ.ም.

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሕዝብ ተወካዮች ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ

15th Year No. 12
ADDIS ABABA 30th December 2008

ማውጫ
የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር ፳፻፶፯/፪ሺ፩
የኢትዮጵያ ብሔራዊ ባንክ ሠራተኞች አስተዳደር
የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ.....ገፅ ፱ሺ፻፶፯

CONTENTS
Council of Ministers Regulation No.157 /2008
Administration of Employees of the National Bank of
Ethiopia Council of Ministers Regulation.....Page 4396

የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር ፳፻፶፯/፪ሺ፩
ስለኢትዮጵያ ብሔራዊ ባንክ ሠራተኞች አስተዳደር የወጣ
የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ
የሚኒስትሮች ምክር ቤት የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ
ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ አስፈጻሚ አካላትን ሥልጣንና
ተግባር ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር ፱፻፸፩/፲፱፻፶፮
አንቀጽ ፭ እና የኢትዮጵያ ብሔራዊ ባንክ ማቋቋሚያ
/አንደተሻሻለ/ በወጣው አዋጅ ቁጥር ፭፻፺፩/፪ሺ አንቀጽ
፳፬ መሠረት ይህን ደንብ አውጥቷል።

Council of Ministers Regulation No. 157/ 2008
**COUNCIL OF MINISTERS REGULATION TO PROVIDE
FOR THE ADMINISTRATION OF EMPLOYEES OF
THE NATIONAL BANK OF ETHIOPIA**
This Regulation is issued by the Council of Ministers
pursuant to Article 5 of the Definition of Powers and
Duties of the Executive Organs of the Federal Democratic
Republic of Ethiopia Proclamation No.471/2005 and
Article 24 of the National Bank of Ethiopia Establishment
/as Amended/ Proclamation No.591/2008.

ክፍል አንድ
ጠቅላላ

PART ONE
GENERAL

- ፩. አጭር ርዕስ
ይህ ደንብ «የኢትዮጵያ ብሔራዊ ባንክ ሠራተኞች
አስተዳደር የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር
፳፻፶፯/፪ሺ፩» ተብሎ ሲጠቀስ ይችላል ።
- ፪. ትርጓሜ
የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ
በስተቀር በዚህ ደንብ ውስጥ ፤
 - ፩. «አዋጅ» ማለት የኢትዮጵያ ብሔራዊ ባንክ
ማቋቋሚያ /አንደተሻሻለ/ አዋጅ ቁጥር ፭፻፺፩/፪ሺ
ነው ፤
 - ፪. «ባንክ» ማለት የኢትዮጵያ ብሔራዊ ባንክ ነው ፤
 - ፫. «ቦርድ» ማለት የባንኩ የዳይሬክተሮች ቦርድ ነው ፤
 - ፬. «የባንኩ የበላይ አመራር» ማለት የባንኩ ገዥ
ወይም ምክትል ገዥ ነው ፤
 - ፭. «ሠራተኛ» ማለት በባንኩ ውስጥ በቋሚነት
ተቀጥሮ የሚሠራ ሰው ሲሆን የባላይ
አመራርንም ይጨምራል ፤

- 1. *Short Title*
This Regulation may be cited as the “Administration
of Employees of the National Bank of Ethiopia
Council of Ministers Regulation No. 157 /2008”.
- 2. *Definitions*
In this Regulation, unless the context otherwise
requires:
 - 1. “Proclamation” means the National Bank of
Ethiopia Establishment /as Amended/ Proclamation
No. 591/2008;
 - 2. “Bank” means the National Bank of Ethiopia;
 - 3. “Board” means the Board of Directors of the
Bank;
 - 4. “top management member” means the Governor
or the Vice Governor of the Bank;
 - 5. “Employee” means a person who has entered into
a permanent of employment with the Bank and
includes top management member.

- ፮. «ደመወዝ» ማለት አንድ ሠራተኛ በሥራ ውል መሠረት ለሚያከናውናቸው ተግባራት የሚከፈለው መደበኛ ወርጋዊ ክፍያ ሲሆን ተያያዥ ክፍያዎችን አይጨምርም ፤
- ፯. «የሥራ መደብ» ማለት በአንድ ሠራተኛ ሙሉ የሥራ ጊዜ እንዲከናወኑ የታቀዱ ተዛማጅነት ያላቸው ተግባሮች ስብስብ ነው ፤
- ፰. «የደረጃ ዕድገት» ማለት የአንድ ሠራተኛ ካለበት የሥራ ደረጃ ወደ ከፍተኛ የሥራ ደረጃ መሸጋገር ነው ፤
- ፱. «ዝውውር» ማለት ከዋናው መሥሪያ ቤት ወደ ቅርንጫፍ ፣ ከቅርንጫፍ ወደ ዋናው መሥሪያ ቤት ወይም ከቅርንጫፍ ወደ ቅርንጫፍ ወይም ከማንኛውም የባንኩ የሥራ ክፍል ወደ ሌላ የሥራ ክፍል ወይም ከአንዱ የሥራ መደብ ወደ ሌላ የሥራ መደብ የሚደረግ የሠራተኛ መዘዋወር ነው ፤
- ፲. «ቅርንጫፍ» ማለት ድርጅቱ ከዋናው መሥሪያ ቤት ውጭ የከፈተው ማንኛውም ቅርንጫፍ ቢሮ ወይም ተጠሪ ጽሕፈት ቤት ነው ፤
- ፲፩. «የዲ.ፒ.ሲ.ን አርምጃ» ማለት ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ ይህን ደንብ ወይም ባንኩ ያወጣውን መመሪያ ወይም የሥነምግባር ደንብ በመተላለፍ ለሚያደርሰው ጥፋት የሚወሰድበት ቅጣት ነው ፤
- ፲፪. «ቅሬታ» ማለት በዚህ ደንብ ወይም በባንኩ መመሪያዎች አተረጎም ወይም አፈጻጸም ወይም በማንኛውም አሠራር ጉድለት ምክንያት በአንድ ሠራተኛ ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ ሠራተኞች የሚነሳ ብሶት ነው ፤
- ፲፫. «የትርፍ ሰዓት ሥራ» ማለት ሠራተኛው ከመደበኛው የሥራ ሰዓት ውጭ የሚሠራው ሥራ ነው ፤
- ፲፬. «ፈቃድ» ማለት ለሠራተኛው የሚሠጡ ልዩ ልዩ የፈቃድ ዓይነቶችን የሚያጠቃልል ደመወዝ የሚከፈልበት ወይም ደመወዝ የማይከፈልበት ፈቃድ ነው ፤
- ፲፭. «የሥራ ሁኔታ» ማለት በባንኩና በሠራተኛው መካከል ያለ ጠቅላላ የሥራ ግንኙነት ሲሆን ይህም የሥራ ሰዓትን፣ ደመወዝን፣ ፈቃዶችን፣ የሥራ አካባቢ ጤንነትንና ደህንነትን ፣ የሥራ ላይ ጉዳት ካሳገነ ፣ ሠራተኛ ከሥራ ማለፍበትን፣ የሠራተኞች ቅንሳንና ክፍያ፣ የዲ.ፒ.ሲ.ን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ ሥርዓቶችን እና የመሳሰሉትን ያጠቃልላል ፤
- ፲፮. «ጊዜያዊ ሠራተኛ» ማለት በባንኩ ውስጥ የዘላቂነት ባህሪ በሌለው ሥራ ወይም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሰራና ከባንኩ ጋር የሚኖረው ግንኙነት በሚፈራረመው የሥራ ውል የሚመራ ሰው ነው ፤ ሆኖም የሚከተሉትን አይጨምርም ፤

- 6. "salary" means the regular monthly payment to which an employee is entitled in return for the performance of the work he performs under a contract of employment; provided however, that it may not include other related payments;
- 7. "job position" means a set of current duties and responsibilities to be performed full time by an individual employee;
- 8. "promotion" means the transfer of an employee to a higher level of job;
- 9. "transfer" means the transfer of an employee from the head quarter to a branch, from a branch to the head quarter or to another branch, from a work unit to another work unit or from a job position to another job position of the Bank;
- 10. "branch" means any branch office or satellite office of the Bank opened outside of the head quarter;
- 11. "disciplinary measure" means a sanction to be taken against any employee who commits an offence in contravention of this Regulation or directives or code of conduct issued by the Bank;
- 12. "complaint" means grievances raised by one or more employees because of the interpretation or execution of this Regulation or directives of the Bank or because of any other irregularities;
- 13. "overtime work" means work done by an employee outside of the normal working hours;
- 14. "leave" means various types of leave to be given to an employee with or without pay;
- 15. "conditions of work" means the entire field of relations between the Bank and the employee and includes hours of work, salary, leave, health and safety, compensation to employment injury, dismissal, retrenchment and severance payment, disciplinary and grievance procedure and any other similar matters;
- 16. "temporary employee" means a person who is employed by the Bank for a job which is not permanent in nature or where circumstances so require to perform, temporarily, the responsibilities of a permanent position; provided however, that it may not include:

- ሀ) በቀን ሂሳብ እየተከፈላቸው የሚሠሩ የቀን ሠራተኞችን ፤
- ለ) በባንኩ ውስጥ ለሙያ መልመጃ ወይም ለስልጠና የተመደቡ ተለማማጆችን ፤
- ሐ) ከባንኩ ጋር በገቡት ውል ዋጋ እየተከፈላቸው በራሳቸው የንግድ ሥራ ወይም የሙያ ኃላፊነት የሚሰሩ ሥራ ተቋራጮችን ፤
- መ) ባላቸው ልዩ እውቀትና ችሎታ ምክንያት ከባንኩ ጋር በሚገቡት ውል መሠረት ዋጋ እየተከፈላቸው በትርፍ ጊዜያቸው የሚሰሩ ባለሙያዎችን ፤

- (a) Persons employed as daily laborers who are paid on daily basis;
- (b) Persons who are assigned for internship or training;
- (c) Persons who enter into contracts with the Bank as independent contractors for considerations;
- (d) Persons who enter into a contract with the Bank due to their special skills and ability on part-time basis for consideration;

፲፯. «አስተዳደራዊ ውሳኔ» ማለት የባንኩ የበላይ አመራር ወይም በበላይ አመራሩ የተወከለው ኃላፊ በቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ወይም በዲሲፕሊን ሊን ኮሚቴ ተጣርተው በቀረቡ ጉዳዮች ላይ ወይም በዲሲፕሊን ኮሚቴ መታየት በሚገባቸው ጉዳዮች ላይ ሥነ ሥርዓቱን ሳይጠበቅ በቀጥታ ወይም በዚህ ደንብ በተመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች ላይ በጽሑፍ ወይም በቃል የሚሰጠው ውሳኔ ነው።

17. "Administrative decision" means a decision given by the top management or a management member designated by the top management, either orally or in writing, on a recommendation by disciplinary or grievance handling committee or without following the formal procedures with regard to disciplinary matters or on other matters stipulated in this Regulation;

18. Any expression in the masculine gender includes the feminine.

፲፰. ማንኛውም በወንድ ጾታ የተገለጸው አነጋገር ሴትንም ይጨምራል።

3. *Scope of Application*
This Regulation shall only be applicable to permanent employees of the Bank.

፫. የደንቡ ተፈጻሚነት

ይህ ደንብ ተፈጻሚነቱ በብሔራዊ ባንክ ቋሚ ሠራተኞች ላይ ብቻ ይሆናል።

PART TWO

ORGANIZATIONAL STRUCTURE, HUMAN RESOURCE PLANNING, SALARY SCALE AND STAFF RECRUITMENT OF THE BANK

ከፍል ሁለት

ስለ ባንኩ መዋቅር ፣ ስለሰው ኃይል ዕቅድ ፣ የደመወዝ ስኬልና የሠራተኛ ቅጥር

4. Organizational Structure of the Bank

፬. ስለባንኩ መዋቅር

፩. ባንኩ የተቋቋመበትን ዓላማ ስኬታማ ለማድረግ የሚያስፈልገውን መዋቅር ከሰው ኃይል ፍላጎቱ ጋር አጥንቶ ለቦርድ ያቀርባል። ሲፈቀድም ተግባራዊ ያደርጋል።

1. The bank shall undertake studies on its organizational structure and staffing plan that enable it to achieve its goals and implement the same upon approval by the Board.

፪. ባንኩ ስትራቴጂክ ዕቅዱን መሠረት በማድረግ የአጭር ፣ የመካከለኛና የረጅም ጊዜ የሰው ኃይል ዕቅዱን አጥንቶ በቦርዱ ሲፈቀድ ተግባራዊ ይደረጋል።

2. The Bank shall, based on its strategic plans, undertake studies on its short, medium and long range human resource planning and implement the same upon approval by the Board.

፭. ስለደመወዝ ስኬል

የባንኩ የበላይ አመራር አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በየጊዜው የሚደረጉ የኢኮኖሚ ለውጦችን ወይም ሌሎች ሁኔታዎችን እያገናዘበ የደመወዝ ስኬል ማሻሻያ ጥናት እያካሄደ ለቦርድ ለውሳኔ ያቀርባል። ሲፈቀድም ተግባራዊ ያደርጋል።

5. Salary Scale

The top management of the Bank shall undertake, and submit to the Board, studies for periodic revisions of the salary scale of the Bank based on economic changes or other relevant conditions and implement the same upon approval by the Board.

፮. የቅጥር ውል

፩. ማንኛውም ሰው ደመወዝ እየተከፈለው ለባንኩ ለመሥራት ሲለማማ በባንኩና በሠራተኛው መካከል የቅጥር ውል ይመሠረታል።

6. Contract of Employment

1. A contract of employment shall be formed where a person agrees to perform work for and under the authority of the Bank in return for salary.

- ፩. በባንኩና በሠራተኛው መካከል የሚደረገው የሥራ ቅጥር ውል ሁለቱም ወገኖች በውሉ መሠረት የሚኖራቸውን መብትና ግዴታ በማያጠራጥር እኳኋን በሚያውቁበት ሁኔታና በግልጽ በጽሑፍ መደረግ ይኖርበታል ።
- ፪. ባንኩ ክፍት የሥራ መደቦችን ለመሙላት ማስታወቂያ በማውጣት ወይም በሌሎች ዘዴዎች በመጠቀም የሠራተኛ ቅጥር ይፈጽማል ። ዝርዝሩ ባንኩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሰናል ።
- ፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) መሠረት ባንኩ የሠራተኛ ቅጥር ሲፈጽም በብሔረሰብ፣ በፆታ፣ በሐይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በእካል ጉዳት፣ በእሴት አይ ሺ/ኤድስ ወይም በሌላ ሁኔታ በሥራ ፈላጊዎች መካከል ልዩነት አያደርግም ፤
- ፬. የሚከተሉት በባንኩ መቀጥር አይችሉም ፤
 - ሀ) ዕድሜው ከ፲፰ ዓመት በታች የሆነ ሰው ፤
 - ለ) የእምነት ማጉደል ፣ የስርቆት ወይም የማጭበርበር ወንጀል ፈጽሞ ስልጣን ባለው ፍርድ ቤት የተፈረደበት ሰው ፤
 - ሐ) የዚህ አንቀጽ ፊደል ተራ (ለ) እንደተጠበቀ ሆኖ ፣ በማንኛውም አሠሪ በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከስራ የተሰናበተ ሰው ከተሰናበተበት ጊዜ ጀምሮ አምስት ዓመት ከመሙላቱ በፊት።
- ፭. ማንኛውም ተቀጣሪ በባንኩ ተቀጥሮ ለማገልገል ብቁ ለመሆኑ ከእሴት አይ ሺ ኤድስ ምርመራ በስተቀር የጤንነት ማረጋገጫ የሕክምና ምርመራ እና በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፭) ፊደል ተራ (ለ) ከተጠቀሱት ወንጀሎች ነፃ መሆኑን የሚያረጋግጥ የፖሊስ ማስረጃ የማቅረብ ግዴታ አለበት ።

- 2. A contract of employment shall be stipulated clearly and in such manner that the parties are left with no uncertainty as to their respective rights and obligations under the terms thereof.
- 3. The Bank may use vacancy announcements or other means to fill vacant positions. The detail shall be stipulated by directive to be issued by the Bank.
- 4. Where recruitment takes place in accordance with sub-article (3) of this Article, there shall be no discrimination among applicants in filling vacancies because of their ethnic origin, sex, religion, political outlook, disability, HIV/AIDS or on any other ground.
- 5. The following may not be eligible to be employed by the Bank:
 - a) a person under the age of 18 year;
 - b) any person who has been convicted, by a court of competent jurisdiction, of breach of trust, theft or fraud;
 - c) without prejudice to paragraph (b) of this sub-article, a person who has been dismissed by any employer on grounds of disciplinary misconduct, before the lapse of five years from the date of his dismissal.
- 6. Any new recruit shall submit medical certificate except HIV/AIDS test to prove his fitness for service and written testimony to prove that he has no police record with regard to crimes referred in sub-article (5) /b/ of this Article.

7. Probation Period

- 1. A person may be employed for a probation period for the purpose of testing his suitability to a position in which he is expected to be assigned.
- 2. A person re-employed by the Bank on the same job position may not be subject to probation.
- 3. The period of probation shall be for six months.
- 4. Unless this Regulation or directive of the Bank provide otherwise, an employee on probation shall have the same rights and obligations as that of an employee who has completed his probation period.
- 5. An employee on probation may terminate his contract of employment without notice.

፮. የሙከራ ጊዜ

- ፩. አንድ ሰው በሥራ ውሉ መሠረት ሊመደብበት ለታቀደው ቦታ ተስማሚ መሆኑን ለመመዘን ባንኩ ለሙከራ ጊዜ ሊቀጥረው ይችላል ።
- ፪. ሠራተኛው ቀድሞ ይሠራው በነበረ የሥራ መደብ ላይ እንደገና በባንኩ ቢቀጠር ለሙከራ ጊዜ ሊቀጠር አይችልም ።
- ፫. የሙከራ ጊዜ ለስድስት ወራት ይሆናል ።
- ፬. በዚህ ደንብ ወይም በባንኩ መመሪያ በሌላ እኳኋን ካልተደነገገ በስተቀር ፣ በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሌላ ሠራተኛ ያለው መብትና ግዴታ ይኖረዋል ።
- ፭. በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ያለ ማስጠንቀቂያ ሥራውን ሊለቅ ይችላል ።

፭. በሙከራ ላይ ያለ ሠራተኛ ለሥራው ብቁ አለመሆኑ እና የሥራ ውጤቱም ከአጥጋቢ በታች መሆኑ ሲረጋገጥ ወይም የባንኩን ሕግና መመሪ ጥሶ ሲገኝ ባንኩ ያለ ማስጠንቀቂያ የሥራ ስንብት ክፍያ ለመክፈል ግዴታደድ የሥራ ውሉን ሊያቋርጥ ይችላል።

፮. በሙከራ ጊዜው አጥጋቢ ወይም ከዚያ በላይ የሆነ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ያስመዘገበ ሠራተኛ ቋሚ መሆኑን የሚያረጋግጥ ደብዳቤ ከባንኩ ይሰጠዋል።

፯. በሙከራ ላይ ያለ የባንኩ ሠራተኛ ከሥራ በመጣ ሕመም ወይም ከሥራው ጋር በተያያዘ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት ከሥራ የቀረ እንደሆነ ያልጨረሰውን የሙከራ ጊዜ ከሕመሙ ወይም ከጉዳቱ ከዳነበት ጊዜ አንስቶ እንዲጨርስ ሊደረግ ይችላል።

፱. በሙከራ ላይ የሚገኝ የባንኩ ሠራተኛ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ከአንድ ወር በታች በሥራው ላይ ካልተገኘ በሥራው ላይ የተገኘበት ጊዜ ብቻ ታስቦ የሥራ አፈፃፀም ይሞላላታል።

፲. በወሊድ ምክንያት ከአንድ ወር በላይ በመደበኛ ሥራዋ ላይ ያልተገኘች በሙከራ ላይ ያለች ሠራተኛ የወሊድ ፈቃዷ እንድትጠናቀቅ ቀሪውን የሙከራ ጊዜ እንድትጨርስ ይደረጋል። ሆኖም በሥራ ላይ ያልተገኘችበት ጊዜ ከአንድ ወር በታች ከሆነ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤቷ በሥራ ላይ በቆየችበት ጊዜ ታስቦ ይሞላላታል።

፳. ጊዜያዊ ሠራተኛ ስለመቅጠር

ባንኩ ጊዜያዊ ሠራተኛ ሊቀጥር የሚችለው የዘላቂነት ባህሪ በሌለው ሥራ ላይ ነው። ሆኖም ሁኔታዎች ሲያስገድዱ በቋሚ የሥራ መደብ ላይ ጊዜያዊ ሠራተኛ መቅጠር ይችላል።

፱. በተጠባባቂነት ስለማሠራት

፩. ሁኔታዎች ሲያስገድዱ አንድን የባንኩ ሠራተኛ ከአንድ ዓመት ላልበለጠ ጊዜ ከፍ ያለ ደረጃ ባለው የሥራ መደብ ላይ በተጠባባቂነት እንዲሠራ ማድረግ ይቻላል።

፪. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ድንጋጌ ቢኖርም ከአንድ ዓመት በላይ ለሚፈጅ ትምህርት ወይም ስልጠና የሄደን የባንኩን ሠራተኛ ለመተካት የትምህርቱ ወይም የሥልጠናው ጊዜ እስኪጠናቀቅ ድረስ የሥራ መደቡን በተጠባባቂ ሠራተኛ ማሰራት ይቻላል።

፫. ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ በተጠባባቂነት እንዲሠራ ሲደረግ የተጠባባቂነት አበል ይከፈላል። የተጠባባቂነት አበል መጠኑን ባንኩ በመመሪያ ይወስናል።

፲. ስለዕድገትና ዝውውር

ክፍት የሥራ መደቦች በዕድገት የሚሞሉበትን ሁኔታና ዝውውርን በሚመለከት ባንኩ መመሪያ ያወጣል።

6. Where the performance result of an employee on probation is below satisfactory, the Bank may terminate the contract of employment without notice and without being obliged to pay severance payment or compensation.

7. Where the employee on probation has recorded satisfactory or above satisfactory performance result, a letter of permanent employment shall be issued by the Bank.

8. Where the employee on probation is absent from his work due to employment injury, he may be allowed to complete the remaining probation period following the date of his recovery.

9. Where the employee on probation period is absent due to force majored for a period less than one month, the performance evaluation will cover only the period in which he was present at work.

10. Where an employee on probation is absent due to maternity leave, for a period of more than one month, she shall be allowed to complete the remaining probation period following the end of her maternity leave; provided however, that if her absence is less than a month, her performance evaluation will cover only the period in which she was present at work.

8. Temporary Employment

The Bank may hire a temporary employee only for a job which is not of a permanent nature; provide, however, that it may, where circumstance so require, hire a temporary employee to a permanent job position.

9. Acting Assignment

1. Where circumstances so require an employee may be assigned to a higher position in an acting capacity for not more than a year.

2. Notwithstanding the provision of sub-article (1) of this Article, an employee may be assigned to higher position in acting capacity to replace an employee who is on education or training program that lasts for more than a year.

3. Any employee assigned in an acting capacity shall be entitled to acting allowance. The amount of such allowance shall be determined by directive issued by the Bank.

10. Promotion and transfer

The Bank shall issue directive on how vacant positions be filled by promotion and how transfer of an employee is handled.

፲፩. ስለትውስት ዝውውር

የባንኩ ሠራተኛ ወደ መንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም ወደ ሌላ ድርጅት ሄዶ በትውስት እንዲሰራ እና የመንግሥት መሥሪያ ቤት ወይም የሌላ ድርጅት ሠራተኛ ወደ ባንኩ መጥቶ በትውስት እንዲሠራ የሚያደርግ አሠራር ባንኩ መመሪያ አውጥቶ ሥራ ላይ ሊያውል ይችላል ።

**ክፍል ሦስት
መብቶችና ግዴታዎች**

፲፪. የባንኩ መብቶች

ባንኩ በዚህ ደንብና በሌሎች ሕጎች የተደነገጉትን ሥርዓቶች መሠረት በማድረግ የባንኩን ሥራ ለመምራት፣ የሠራተኞች አስተዳደር ሥራን ለመፈጸምና ለማስፈጸም ተገቢውን እርምጃ ሁሉ መውሰድ ይችላል።

፲፫. የሠራተኛ መብቶች

፩. በሕግ ፣ በፍርድ ቤት ትዕዛዝ ወይም በዚህ ደንብ ላይ ተመሥርቶ በሚወጣው የዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድ መመሪያ የሚከሰክልበት ምክንያት እስከሌለ ድረስ ማንኛውም ሠራተኛ በዚህ ደንብና ባንኩ በሚወጣው ዝርዝር መመሪያዎች ውስጥ የተጠቀሱትን መብቶችና ጥቅሞች በሙሉ ያገኛል ።

፪. ሠራተኛው የራሱን ዕድገትና መብት የሚቃረን የሥራ ሁኔታ ባጋጠመው ጊዜ ለባንኩ ቅሬታ ውን የማቅረብ መብት ይኖረዋል ።

፲፬. የባንኩ ግዴታዎች

ባንኩ ፤

፩. የዚህን ደንብ ድንጋጌዎችና በዚህ ደንብ መሠረት የወጡ መመሪያዎችን ያከብራል ፤

፪. በማናቸውም መንገድ የሠራተኛውን መብትና ክብረት ህሊናን ዝቅ የሚያደርጉ ተግባሮችን አይፈጽምም፤

፫. ሠራተኞቹ የዚህን ደንብና በዚህ ደንብ መሠረት የሚወጡ መመሪያዎች ትርጉምና አፈጻጸም በሚገባ እንዲረዱ አስፈላጊውን ሁሉ ያደርጋል፤

፬. ለእያንዳንዱ የሥራ መደብ ተገቢ የሆነ የሥራ ዝርዝር እና የሥራ ዕቅድ አፈጻጸም ውጤትን ለእያንዳንዱ ሠራተኛ ይሰጣል ፤

፭. ለሠራተኛው ለሥራው የሚያስፈልገውን መሣሪያ ያቀርባል ፤

፮. በዚህ ደንብ ላይ ተመሥርተው በወጡ መመሪያዎች ውስጥ የተጠቀሱትን ጥቅሞች በሙሉ በጊዜው በሥራ ላይ ያውላል ፤

፯. የሥራ አካባቢ ለሠራተኛው ጤንነትና ደህንነት አመቺ እንዲሆን ያደርጋል ፤

፲፭. የሠራተኛው ግዴታዎች

ማንኛውም ሠራተኛ ፤

፩. ለሕዝቡና ለሕገ መንግሥቱ ታማኝ መሆን አለበት፤

11. Secondment

The Bank may issue and implement directives stipulating procedures under which an employee of the Bank may work in other governmental institutions or enterprises and an employee of another institution or enterprise may work for the Bank based on secondment.

**PART THREE
RIGHTS AND OBLIGATIONS**

12. Rights of the Bank

Based on the requirements of this Regulation and other laws, the Bank shall have the right to direct its operations and to take or cause the taking of any proper measure for the administration of its staff.

13. Rights of Employees

1. Unless otherwise prohibited by law, court order or directives on disciplinary measures issued by the Bank based on this Regulation, any employee shall get and enjoy all benefits and rights stipulated in this Regulation and directives issued by the Bank.

2. Any employee shall have the right to lodge a complaint to the Bank whenever he encounters conditions of work contrary to his promotion and rights.

14. Obligations of the Bank

The Bank shall:

1. respect provisions of this Regulation and directives issued pursuant to this Regulation;

2. by no means commit any act that undermines the rights and dignity of an employee;

3. take all the necessary actions to enable the employee to understand the meaning and execution mechanisms of this Regulation and directives issued pursuant to this Regulation;

4. provide each employee with a proper job description and a performance evaluation result;

5. provide employees with the necessary working tools and materials;

6. implement all benefits stipulated in directives issues pursuant to this Regulation;

7. endeavor to make the work place safe and healthy for the employees.

15. Obligations of Employees

Any employee shall:

1. be loyal to the public and the Constitution;

- ፪. መንግስት የሚያወጣቸውን ፖሊሲዎች አክብሮ በብቃት መፈጸም ይኖርበታል ፤
- ፫. ለተቀጠረባቸው የሥራ ግዴታዎችና ለባንኩ መመሪያዎች መፈጸም መላችሎታውንና መላ ኃይሉን ያበረክታል ፤
- ፬. የባንኩን ደንቦች፣ የራሱንና የሥራ ኃይሎችን፣ እንዲሁም የባንኩን ንብረት ሊጎዱ የሚችሉ አድራጎቶችን አይፈጽምም ፤
- ፭. በባንኩ ፣ በሠራተኞችና በማንኛውም አንጻር ላይ ጉዳት የሚያስከትል ድንገተኛ አደጋ ቢደርስ ፣ የሥራ ክፍሉ በሚሰጠው መመሪያ መሠረት ወይም እራሱ አስቦ ለማድረግ የሚችለው መንገድ ዕርዳታ ያበረክታል ፤
- ፮. በማናቸውም ጊዜ በክፍል ኃላፊውም ሆነ በባ ላይ ኃላፊ ሥራውን በሚመለከት ጉዳይ በአግ ባቡ ቁጥጥር ሲደረግበት ቁጥጥሩን ይቀበላል ፤ ትዕዛዙንም ያከብራል ፤
- ፯. አዕምሮ በሚያደነዝዝ ዕዕ ወይም በመጠጥ ኃይል ተመርዞ በሥራ ጉዳት ላይ መገኘት የለበትም ፤
- ፰. በሠራተኞች እንዲሁም በሠራተኞችና በባንኩ መካከል አለመግባባት የሚፈጥር ድርጊት ወይም ማንኛውንም ፀብ አያነሳሳም ፤
- ፱. ጉዕ ወይም መማለጃ መቀበል ወይም መስጠት የለበትም ፤
- ፲. ባንኩ በሚጠይቀው መሠረት ከኤች አይ ቪ በስተቀር የሚደረጉትን ክትባትና ሕክምና እንዲሁም ምርመራ ያደርጋል ፤ ይፈጽማል ፤
- ፲፩. ስለደህንነት ጥበቃና ስለአደጋ መከላከል የወጡ የሥራ ደንቦችን ያከብራል ፤ አስፈላጊ የሆኑትን የአደጋ መከላከያ ጥንቃቄዎች ይወስዳል ፤
- ፲፪. ባንኩ የሚያወጣቸውን መመሪያዎች እና የሥነ ምግባር ደንቦችን ያከብራል ።

ክፍል አራት
የሥራ ሁኔታ

- ፲፮. የሥራ ሰዓት
የባንኩ መደበኛ የሥራ ሰዓት በቀን ከ፰ ሰዓታት በላይ ከ፱ ሰዓታት የማይበልጥ ሆኖ ዝርዝሩ በባንኩ በሚወጣው መመሪያ መሠረት ይሆናል ።
- ፲፯. የትርፍ ሰዓት ሥራ
 - ፩. ባንኩ እንዳስፈላጊነቱ በሠራተኛው ምርጫ ክፍያ የሚፈጸምበት ወይም የማካካሽ ዕረፍት የሚሰጥበት የትርፍ ሰዓት ሥራ ሊያሠራ ይችላል ።
 - ፪. የትርፍ ሰዓት ሥራ ስለሚፈቀዱባቸው ሁኔታዎች ፣ ስለክፍያው መጠን ፣ የትርፍ ሰዓት ሥራ የሠራ ሠራተኛ ክፍያ የሚያገኝባቸው ሁኔታዎች እንዲሁም የማካካሽ ዕረፍት ስለሚሰጥበት ሁኔታ ባንኩ በሚያወጣው መመሪያ መሰረት ይወስናሉ ።

- 2. respect and implement government policies;
- 3. contribute all his talents and ability for the execution of his contractual obligations and implementation of the Bank's directives;
- 4. not commit acts which endanger the Bank's clients, himself, his fellow workers and the bank's property;
- 5. give aid as per the instructions given by his work unit or in any other manner he thinks feasible in the occurrence of accidents endangering the Bank or its employee or guests;
- 6. accept any act of supervision properly exercised, at any time, by his immediate supervisor or any other higher official with respect to his duties and respect orders given in relation thereto;
- 7. not report to work in a state of intoxication by alcohol or drugs;
- 8. not commit any act that will cause disagreement among employees or between employees and the Bank or provoke any dispute;
- 9. not accept or give any bribe;
- 10. not refuse to present for medical examination or vaccination, except for HIV/ AIDS, when requested by the Bank;
- 11. observe safety and accident prevention rules and take the necessary safety precautions;
- 12. respect all directives and code of conduct issued by the Bank.

PART FOUR
CONDITIONS OF WORK

- 16. Regular Working Hours
Regular working hours of employee's may not exceed 8 hours a day and 30 hours a week. The details shall be determined in a directive to be issued by the Bank.
- 17. Overtime Work
 - 1. The Bank, by the preference of an employee, may give compensatory leave or over time pay for over time work done by an employee.
 - 2. Conditions for overtime work, overtime pay, amount of over time pay and compensatory leave shall be determined by a directive to be issued by the Bank.

፲፰. የዓመት ፈቃድ

- ሴ. ለመጀመሪያ አንድ ዓመት አገልግሎት የሚሰጠው የዓመት ፈቃድ ቢያንስ ከ፳ የሥራ ቀን ማነስ የለበትም ። ለማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ የሚሰጠው የዓመት ፈቃድ ጣሪው ከ፴ የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም ።
- ሀ. ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ ለአያን ዳንዱ ተጨማሪ ዓመት አንድ የሥራ ቀን እየታከለበት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ያገኛል ።
- ለ. በሌላ የመንግሥት መሥሪያ ቤት ቀደም ሲል የተሰጠ አገልግሎት ለዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ አፈጻጸም የሚታሰብ ይሆናል ።
- ሐ. የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የባንኩን ዕቅድ መሠረት በማድረግና በተቻለ መጠን የሠራተኛውን ፍላጎት በማመዛዘን በሚዘጋጀውና ሠራተኛውም እንዲውቀው በሚደረግ ፕሮግራም መሠረት በበጀት ዓመቱ ውስጥ ይሰጣል ።
- ተ. ማንኛውም አዲስ ተቀጣሪ የባንኩ ሠራተኛ የእስራ አንድ ወራት አገልግሎት ከመስጠቱ በፊት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የማግኘት መብት የለውም ።
- ሸ. የዓመት ፈቃድ ሊተላለፍ አይችልም ፤ ሆኖም ባንኩ በሥራ ጫና ምክንያት አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው የሠራተኛውን የዓመት ፈቃድ ከሁለት የበጀት ዓመት ላልበሰጠ ጊዜ ሊያስተላልፍ ይችላል ። ሆኖም ሠራተኛው ያልተጠቀመበት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በሦስተኛው በጀት ዓመት ለሠራተኛው መሰጠት አለበት ።
- ሸ. የዓመት ፈቃድ በገንዘብ አይለወጥም ፤ ሆኖም የሠራተኛው አገልግሎት በመቋረጡ ያጠፋው ሰደ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ በገንዘብ እንዲለወጥ ይደረጋል ።
- ሸ. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ድንጋጌ ቢኖርም ባንኩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) መሠረት የዓመት ፈቃዱ ለሚተላለፍበትና ፈቃዱ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ለሚጠይቅ ሠራተኛ ከተላለፈው የዓመት ፈቃድ ውስጥ የመጀመሪያውን አንድ ዓመት ዕረፍት የሥራ ቀናቶች ብቻ በማሰብ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው ያደርጋል ።
- ሸ. ሠራተኛው ፈቃዱን በሚወስዱበት ጊዜ በዕረፍት ላይ የሚቆይበትን ወር ደመወዙን በቅድሚያ ሲወስድ ይችላል ።
- ሸ. የዓመት ፈቃድ ላይ የሚገኝ ሠራተኛ የሚከፈለው ደመወዝ ሥራ ላይ ቢሆን ኖሮ ሲከፈለው ከሚገባው ጋር እኩል ይሆናል ።
- ሸ. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፪/ እንደተጠበቀ ሆኖ ፣ አንድ የባንኩ ሠራተኛ አስራ አንድ ወፍን ካጠናቀቀ በኋላ በተቀጠረበት በጀት ዓመት ለሰጠው አገልግሎት የዓመት ዕረፍት ፈቃዱ በአገልግሎቱ መጠን ተሰልቶ እንዲሰጠው ይደረጋል ።

18. Annual Leave

- 1. Annual leave to be granted for a one year service may not be less than 20 working days. The duration of annual leave for any employee may not exceed 30 working days.
- 2. An employee having a service of more than a year shall be entitled to additional leave of one working day for every additional year of service.
- 3. Previous service rendered in any government institutions shall be considered for the application of sub-article (2) of this Article.
- 4. Annual leave shall be granted within the budget year in accordance with a leave made known to the employees and leave made and prepared on the basis of due consideration of the interest of the Bank and, as much as possible, the preference of each employee.
- 5. Any newly appointed employee shall not be entitled to annual leave before serving for eleven months.
- 6. Annual leave may not be postponed; provided however, that the Bank may postpone an employee's annual leave for up to two years where it finds it necessary due to work loads. The accumulated leave shall be granted to the employee in the third budget year.
- 7. Annual leave may not paid in terms of money; provided however, that where the contract of employment of an employee is terminated, unused annual leave shall be given in terms of money.
- 8. Notwithstanding the provisions of sub-article (7) of this Article, an employee whose annual leave is postponed for two years in accordance with sub-article (6) of this Article may claim payment, and the Bank shall make the payment for the number of working days for the first year of the accumulated annual leave.
- 9. An employee shall be entitled to advance payment of his monthly salary at the time of taking his annual leave.
- 10. The salary an employee receives during his annual leave shall be equal to what he would receive if he had continued to work.
- 11. Without prejudice to the provisions of sub-article /5/ of this Article an employee after the completion of 11 months shall be granted annual leave based on the service rendered.

፲፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /፱/ መሠረት የበጀት ዓመቱ ከመጠናቀቁ በፊት ፈቃድ ወስዶ አገልግሎቱን በገዛ ፈቃዱ ያቋረጠ የባንኩ ሠራተኛ አገልግሎት ያልሰጠበት ጊዜ ታስቦ በፈቃድ ላይ እያለ የተከፈለውን ደመወዝ እንዲመልስ ይደረጋል ።

፲፱. የወሊድ ፈቃድ

፩. ነፍሰ ጡር የሆነች የባንኩ ሠራተኛ ከአርግዝ ናዋ ጋር በተያያዘ ምርመራ ለማድረግ ከደመወዝ ጋር ፈቃድ ይሰጣታል፣ ሆኖም ሠራተኛዋ ከምር መራ በኋላ የሐኪም ማስረጃ ማቅረብ አለባት ።

፪. ነፍሰ ጡር የሆነች የባንኩ ሠራተኛ ከመውለዷ በፊት ሐኪም እንድታርፍ ካዘዘ ከደመወዝ ጋር እረፍት ይሰጣታል ።

፫. ነፍሰ ጡር የሆነች ሠራተኛ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት መውለጃዋ ሲደርስ የ፱ ተከታታይ ቀናት ቅድመ የወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ የ፰ ተከታታይ ቀናት በአጠቃላይ ፻ ተከታታይ ቀናት የወሊድ ፈቃድ ከክፍያ ጋር ይሰጣታል።

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፫ መሠረት ሠራተኛዋ የተሰጣት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከማለቁ በፊት ከወለደች ያልተጠቀመችበትን ቀሪ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወለደች በኋላ እንድትጠቀምበት ይደረጋል ።

፭. ሠራተኛዋ የወለደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ሲያልቅ ያልወለደች እንደሆነ እስከምትወልድ በት ቀን ድረስ በአሉት የሥራ ቀናት የምትቆይበት ዕረፍት በበጀት ዓመቱ ካላት የዓመት ዕረፍት ፈቃድ ወይም በበጀት ዓመቱ የዓመት ዕረፍት ፈቃድ የሌላት እንደሆነ ከሚቀጥለው የበጀት ዓመት የዕረፍት ፈቃድ ይተካል ።

፮. ሠራተኛዋ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፲፫/ የተወሰነውን የወሊድ ፈቃድ ከጨረሰች በኋላ ብትታመምና ተጨማሪ ፈቃድ የሚስፈልጋት መሆኑ ከተረጋገጠ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳ ንዑስ አንቀጽ /፳/ በተደነገገው መሠረት የሐመም ፈቃድ መውሰድ ትችላለች ።

፯. የባንክ ሠራተኛው የትዳር ጓደኛ ከወሊድ ጋር በተያያዘ ቤተሰቡንና ባለቤቱን ለመንከባከብ ደመወዝ የሚከፈልበት እምስት የሥራ ቀን ፈቃድ ይሰጠዋል ።

፳. የሀመም ፈቃድ

፩. ማንኛውም የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ የባንኩ ሠራተኛ በሀመም ምክንያት ሥራ መሥራት ያልቻለ እንደሆነ በሐኪም ማስረጃ መሠረት የሀመም ፈቃድ ይሰጠዋል ።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሰረት ለሠራተኛው የሚሰጥ የሀመም ፈቃድ በተከታታይ ወይም በተለያዩ ጊዜ ቢወሰድም ሀመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው አሥራ ሁለት ወር ጊዜ ውስጥ ከስምንት ወር አይበልጥም ።

12. An employee who resigns after taking his annual leave in accordance with sub-article 4 of this Article before the end of the budget year shall be liable to pay back part of the advance salary for which he has not rendered service.

19. Maternity Leave

1. The Bank shall grant leave to a pregnant woman employee with pay for medical examination connected with her pregnancy; provided however, that she is obliged to present a medical certificate for her examination.

2. A pregnant woman employee shall, upon the recommendation of a medical doctor, be entitled to a leave with pay.

3. A woman employee shall be granted a period of 30 consecutive days of leave with pay preceding the presumed date of her confinement and a period of 60 consecutive days maternity leave after her confinement.

4. If the pregnant employee delivers before the completion of prenatal leave which is granted under sub-article (3) of this Article, the unused prenatal leave will be granted after her confinement.

5. If the pregnant employee does not deliver on the presumed date, the days subsequently taken before her confinement shall be replaced by the annual leave she is entitled to within the budget year or that of the following budget year if no annual leave is left.

6. An employee shall be entitled to sick leave in accordance with Article 20(1) of this Regulation, if she becomes sick after completion of her maternity leave under sub-article (3) of this Article.

7. Any employee shall be entitled to a paternity leave with pay for five working days at the time of his wife's delivery.

20. Sick Leave

1. Any employee shall be entitled to sick leave based on medical certificate where he is unable to work due to sickness.

2. The leave referred to in sub-article (1) of this Article shall, in no case, be more than eight months counted consecutively or separately in the course of any twelve months period starting from the first day of his sickness.

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ ለመጀመሪያዎቹ ሦስት ወራት ሙሉ ደመወዝ የሚከፈልበት ፣ ለሚቀጥሉት ሦስት ወራት ግማሽ ደመወዝ የሚከፈልበት እና ለመጨረሻው ሁለት ወራት ደመወዝ የማይከፈልበት ይሆናል ።

፬. ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ በህመም ምክንያት ከሥራ ሲቀር ከአቅም በላይ የሆነ ምክንያት ካላጋጠመው በቀር በማግስቱ ለባንኩ ማሳወቅ አለበት።

፭. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የባንክ ሠራተኛ የሐኪም ማስረጃ የሚቀርብበት እስከ አንድ ወር የሚደርስ የሕመም ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል ።

፳፩. ለግል ጉዳይ የሚሰጥ ፈቃድ

ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ ለሀዘን፣ ለጋብቻ እና ለብሔራዊ ፈተና በአንድ የበጀት ዓመት ውስጥ ሰባት የሥራ ቀናት ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል ።

፳፪. ሕጋዊ ግዴታን ለመፈጸም ከደመወዝ ጋር ስለሚሰጥ ልዩ ፈቃድ

ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ ፤

፩. ከፍርድ ቤት ወይም ከሌሎች ሥልጣን ከተሰጣቸው አካላት መጥሪያ ሲደርሰው የተጠራበት ጉዳይ ለሚጠይቀው ጊዜ ፤

፪. በሀዘብ ምርጫ ሥልጣን የሚይዙ የመን ግሥት ኃላፊዎችን ለመምረጥ ሲሆን ምርጫው ለሚወስድበት ጊዜ ፤

ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ ይሰጠዋል ፤

፳፫. ደመወዝ የማይከፈልበት ፈቃድ

፩. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የባንክ ሠራተኛ በበቂ ምክንያት ደመወዝ የማይከፈልበት ልዩ ፈቃድ እንዲሰጠው ሲጠይቅና የባንኩን ጥቅም የማይጎዳ ሲሆን በበላይ አመራሩ ሊፈቀድለት ይችላል ።

፪. የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀ የባንኩ ሠራተኛ በሕዝብ ምርጫ ለመወዳደር ተወዳዳሪ ሆኖ ሲቀርብ የምርጫ ቅስቀሳ በሚካሄድበት ወቅት እና ምርጫው በሚከናወንበት ጊዜ ያለ ደመወዝ ፈቃድ እንዲሰጠው ይደረጋል ።

ክፍል አምስት

የደመወዝ ክፍያ ፣ አበል ፣ ልዩ ልዩ ጥቅማ ጥቅሞችና ማበረታቻ

፳፬. የደመወዝ ክፍያ

፩. ባንኩ እ.ኤ.አ. በየወሩ መጨረሻ ለሠራተኞች ወይም ለሀጋዊ ወኪሎቻቸው የደመወዝ ክፍያ ይፈፅማል ።

፪. የማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ ደመወዝ ፤

ሀ) ሠራተኛው ስምምነቱን በጽሑፍ ሲገልጽ ፤

ለ) በፍርድ ቤት ትዕዛዝ ፤

ሐ) በህግ በተደነገገው መሠረት ፤

ካልሆነ በስተቀር ሊያዝ ወይም ሊቆረጥ አይችልም፤

3. Sick leave to be granted in accordance with sub-article (2) of this Article shall be with full pay for the first three months, half pay for the next three months and without pay for the last two months.

4. Where an employee absents himself from work on grounds of sickness, he shall notify the Bank the day following his absence unless prevented by force majors.

5. An employee on probation shall be entitled to a one month sick leave with pay on the basis of medical certificate.

21. Leave for Personal Matters

Any employee shall be entitled to leave for personal matters such as mourning, wedding and national examination for a maximum of seven working days within a budget year.

22. Special Leave with Pay to Perform Legal Obligations

Any employee shall be entitled to special leave with pay where:

1. he is summoned by a court or any other competent authority, for the time utilized for such purpose;
2. he participates in the election of government official, for the duration of the voting.

23. Leave without Pay

1. If an employee who has completed his probation, upon sufficient ground applies for a special leave without pay, the top management may authorize the grant of such leave if it does not adversely affect the interest of the Bank.

2. An employee who has completed his probation period and runs for election shall be entitled to leave without pay during the election campaign and for the duration of the voting.

PART FIVE

PAYMENT OF SALARY, ALLOWANCE BENEFITS AND INCENTIVES

24. Payment of Salary

1. The Bank shall make payments of salary to the employees or to their legal representatives at the end of each month as per the European Calendar.

2. The salary of an employee may not be attached or deducted except in accordance with:

- (a) a written consent of the employee;
- (b) court order; or
- (c) the provisions of the law.

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ ፪/ለ/ ወይም /ሐ/ መሠረት ከሠራተኛው ደመወዝ በየወሩ የሚቆረጠው ከደመወዙ አንድ ሦስተኛ መብለጥ የለበትም ።

፳፭. የደመወዝ ጭማሪ

፩. በባንኩ ዕቅድ አፈጻጸምና በሠራተኞች የሥራ ውጤት ላይ በመመስረት በቦርዱ ሲፈቀድ ባንኩ አጥጋቢና ከዚያ በላይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት ላስመዘገቡ ሠራተኞች ዓመታዊ የደመወዝ ጭማሪ ያደርጋል ።

፳፮. ልዩ ልዩ አበሎች

- ፩. ማንኛውም አበል የሚከፈለው የባንኩን ሥራ ለማከናወን አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው ።
- ፪. ባንኩ የተለያዩ የአበል አይነቶችን እንዲሁም አበል የሚከፈልባቸውን ሁኔታዎች በመመሪያ ይወሰናል ።

፳፯. የህክምና አገልግሎት ስለማግኘት

- ባንኩ ፤
- ፩. ለባንኩ የበላይ አመራር የአገር ውስጥና የውጭ አገር ሙሉ የሕክምና ወጭውን ይሸፍናል ፤
- ፪. ለባንኩ የበላይ አመራር የትዳር ጓደኛና አቅመ አዳም ላልደረሱ ልጆች ሙሉ የአገር ውስጥ የሕክምና ወጭ ይሸፍናል ፤
- ፫. ለሠራተኛውና ለትዳር ጓደኛው የሀገር ውስጥ የህክምና ወጪን ሙሉ በሙሉ ይሸፍናል ፤
- ፬. በሜዲካል ቦርድ ሲረጋገጥ ለሠራተኛው የውጪ አገር ሕክምና ወጪ እስከተወሰነ መጠን ድረስ ያለውን ይሸፍናል ። ዝርዝሩ በመመሪያ ይወሰናል ፤
- ፭. ከባንኩ በጡረታ ለተገለለ ሠራተኛ የአገር ውስጥ የሕክምና ወጪውን ይሸፍንለታል ።

፳፰. የመድን ዋስትና አገልግሎት ስለማግኘት

ባንኩ ለሠራተኛው በ፳፬ ሰዓት ውስጥ ለሚደርስበት አደጋ የመድን ዋስትና ይገባል ።

፳፱. ልዩ ልዩ ጥቅማ ጥቅሞች

- ፩. ለባንኩ የበላይ አመራር የፌዴራል መንግሥት የመኖሪያ ቤት ይሰጣል ። ሆኖም የበላይ አመራሩ የመኖሪያ ቤት አበል ከፈለገ አበሎ ይሰጠዋል ።
- ፪. ባንኩ ሠራተኞችን ለመያዝና ለማቆየት የሚያስችሉት የተለያዩ ጥቅማ ጥቅሞች በማጥናት በቦርዱ ሲጸድቅ ሥራ ላይ ያውላል ።

፴. የሥራ ማበረታቻ ስለመስጠት

በሥራ ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት ላይ ተመስርቶ ባንኩ በቦርድ ሲፈቀድለት ለሠራተኞች ዓመታዊ የሥራ ማበረታቻ ሊሰጥ ይችላል ።

3. Monthly deductions from the salary of an employee to be made pursuant to sub-article 2/b/ or /c/ of this Article shall not exceed one third of his salary.

25. Increment of Salary

The Bank shall make annual salary increments to those employees obtaining an evaluation result of satisfactory or above satisfactory, based on the Bank's action plan performance, the employees' performance evaluation results and upon approval by the Board.

26. Allowances

- 1. Any allowance shall be paid only for the purpose of carrying out the functions of the Bank.
- 2. The Bank shall issue directive to determine the types and conditions of payment of allowances.

27. Medical Benefits

- The Bank shall cover:
- 1. local and overseas medical expenses of the top management of the Bank;
 - 2. local medical expenses of spouses and minor children of top management of the Bank;
 - 3. local medical expenses of the employee and his spouse;
 - 4. overseas medical expenses of any employee to a certain limit based on the medical certification of a Medical Board. The details shall be determined by a directive;
 - 5. local medical expenses of a retired employee.

28. Insurance Benefits

The Bank shall insure its employees for accidents occurring within 24 hours the day.

29. Various Benefits

- 1. The Federal Government shall provide residential houses to the top management of the Bank; provided however, a top management member shall be entitled to opt for the payment of housing allowance.
- 2. With the purpose of retaining its employees, the Bank shall undertake studies on various benefits package and implement the same upon approval by the Board.

30. Incentives

Based on performance planning and management system evaluation results, the Bank may, upon approval of the Board, give to employees incentives on yearly basis.

ክፍል ስድስት
ሥልጠናና ትምህርት

፴፩. ሥልጠናና ትምህርት

ባንኩ የተጣለበትን የሥራ ድርሻ በሚገባ መወጣት እንዲችል ሠራተኛው በአገር ውስጥና በውጭ አገር በቂ ሥልጠናና ትምህርት የሚያገኝበትን መንገድ ቀይሶ ተግባራዊ ያደርጋል።

፴፪. የግል ማህደርና የሠራተኞችን መረጃ ስለመያዝ

ባንኩ ለእያንዳንዱ ሠራተኛ አግባብነት ያላቸውን መረጃዎች የሚይዝ የመረጃ ቋት ይይዛል ። በተጨማሪም ለስፈላጊ የሆኑ መረጃዎችን በእያንዳንዱ ሠራተኛ ማህደር ውስጥ ያስቀምጣል ።

ክፍል ሰባት

የዲሲፕሊን እርምጃዎችና የቅሬታ አቀራረብ

፴፫. የዲሲፕሊን ቅጣት አይነቶችና አመዳደብ

፩. የዲሲፕሊን ጉድለት የረጅም የባንኩ ሠራተኛ እንደጥፋቱ ክብደት ከሚከተሉት ቅጣቶች አንዱ ሲወሰንበት ይችላል፤

- ሀ) የቃል ማስጠንቀቂያ ፤
- ለ) የመጀመሪያ ደረጃ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ፤
- ሐ) የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እና እስከ አንድ ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ ፤
- መ) የመጨረሻ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እና እስከ ሁለት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ ፤
- ሠ) የመጨረሻ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እና እስከ ሁለት እርከን ደመወዝ ወይም እስከ ሁለት ደረጃ የሚያስቀንስ፤
- ረ) ከሥራ ማሰናበት ።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ከፊደል ተራ (ሀ) እስከ (ሐ) የተመለከቱት ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ ።

፫. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) ከፊደል ተራ (መ) እስከ (ረ) የተመለከቱት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣቶች ተብለው ይመደባሉ ።

፴፬. የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ከባድና ቀላል የጠፋት ዓይነቶች

፩. በዚህ ደንብ አንቀጽ ፵፭ ንዑስ አንቀጽ (፩) ሥር የተጠቀሱት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉት ጥፋቶች እንደተጠበቁ ሆነው፣ በተጨማሪ የሚከተሉት ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉ ጣፋቶች ናቸው ፤

- ሀ) ትዕዛዝ ባለማክበር ፣ በቸልተኝነት ፣ በመለገም ወይም ሆን ብሎ የአሠራር ሥነ-ሥርዓት ወይም የባንኩንና የመንግሥትን ፖሊሲ ባለመከተል በሥራ ላይ በደል ማድረስ ፤
- ለ) ጉዳዮችን ሆን ብሎ ማዘግየት ወይም ባለጉዳዮችን ማጉላላት ፤
- ሐ) ከባንኩ ሥራ ጋር የዓማኝ ጥቅም ግጭት የሚያመጣ ሌላ ሥራ ሲሠራ የተገኘ ፤

PART SIX
TRAINING AND EDUCATION

31. Training and Education

The Bank shall, with a view to fulfilling its mission, devise and implement ways and means of acquiring adequate local and overseas training and education for its employees.

32. Managing Personal Records and Information Profile of Employees

The bank shall maintain database and keep personal records containing all relevant information regarding each employee.

PART SEVEN

DISCIPLINARY MEASURES AND GRIEVANCE HANDLING

33. Types and classification of Disciplinary Penalties

1. Depending on the gravity of the offence, one of the following penalties may be imposed on an employee for breach of discipline:-

- (a) oral warning;
- (b) written warning;
- (c) written warning and fine up to one month's salary;
- (d) final written warning and fine up to two months' salary;
- (e) final written warning and down grading up to two pay levels or up to two grades;
- (f) dismissal.

2. The penalties specified under paragraphs (a) to (c) of sub-article (1) of this Article shall be classified as simple disciplinary penalties.

3. The penalties specified under paragraphs (d) to (f) of sub-article (1) of this Article shall be classified as rigorous disciplinary penalties.

34. Offences Entailing Rigorous and Simple Penalties

1. Without prejudice to the provisions of Article 45 sub-article/1/ of this Regulation, rigorous disciplinary penalties may be imposed for the following offences:

- (a) to undermine one's duty by being disobedient, negligent or tardy or by non-observance of working procedures;
- (b) deliberate procrastination of cases or mistreatment of clients;
- (c) to engage in a work which has conflict of interest with the purpose of the Bank;

- መ) ባንኩን የሚጎዳ ድርጊት ሲፈጸም እያወቀ ለባንኩ ሳያሳውቅ የቀረ ፤
- ሠ) በቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት እርምጃዎች ባለመታረም ያለበቁ ምክንያት በተደጋ ጋሚ ከሥራ መቅረት ወይም የሥራ ለዓት አለማክበር ፤
- ረ) በዚህ አንቀጽ ከተዘረዘሩት ጋር ተመሳሳይ ክስተት ያለው ሌላ የዲሲፕሊን ጉድለት መፈጸም።

፮. ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትሉትን ጥፋቶች ባንኩ በመመሪያ ይወስናል ።

፴፭. የዲሲፕሊን እርምጃ አወሳሰድ

- ፩. የባኩ የበላይ አመራር የሥራተኞቹን የዲሲፕሊን ክስ አጣርቶ የውሳኔ ሀሳብ የሚያቀርብ የዲሲፕሊን ኮሚቴ ያቋቁማል ።
- ፪. የዲሲፕሊን ቅጣት የማንኛውንም ፍርድ ቤት ውሳኔ ሳይጠብቅ ወይም ሳከተል ሊወስን ይችላል ።
- ፫. ኮሚቴው ከ፫-፭ አባላት ይኖራታል ።

፴፮. የኮሚቴው ተግባር

- ፩. ኮሚቴው በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፫ ንዑስ አንቀጽ (፩) ፊደል ተራ (ሀ) እና (ለ) በሥራ ክፍሎች ከሚወሰዱ የዲሲፕሊን እርምጃዎች በስተቀር በሥራተኛ ላይ የሚቀርበውን የዲሲፕሊን ክስ አጣርቶ ለበላይ አመራር የውሳኔ ሀሳብ ያቀርባል ።
- ፪. ኮሚቴው ባንኩ ደህንን ደንብ መሠረት አድርጎ በሚያወጣው መመሪያ መሠረት ሥራውን ያከናውናል ።

፴፯. ሠራተኛን ከሥራ ስለማገድ

- ፩. በዲሲፕሊን ጥፋት የተከሰሰ ሠራተኛ በአስቸኳይ ከሥራ አለመታገድ ጉዳት የሚያደርስ መሆኑ ከታመነ ፣ ባንኩ ሠራተኛውን በጽሑፍ ከሥራ ሊያግድ ይችላል ።
- ፪. ሠራተኛው ራሱ ለውሳኔ መዘግየት ምክንያት ካልሆነ በስተቀር ባንኩ በክስ ላይ ውሳኔ ሳይለጥ ከ፴ ተከታታይ ቀናት በላይ ሠራተኛውን አያግደውም ። ሠራተኛው በታገደበት ጊዜ ደመወዙን አያገኝም ።
- ፫. ሠራተኛው በተከሰሰበት የዲሲፕሊን ጥፋት ምክንያት ከሥራ እንዲሰናበት ካልተወሰነበት በስተቀር በእግዱ ወቅት ሳይከፈለው የቀረው ደመወዝ ያለመሆኑ ይከፈላል ።
- ፬. የባንኩ ሠራተኛ ከሥራ መታገድ ከእግዱ ጋር ያልያያዙ ሌሎች መብቶቹንና ግዴታዎቹን ተፈጻሚነት አያስቀርም ።

፴፰. የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ስለማቋቋም

- ፩. የባኩ የበላይ አመራር ሠራተኞቹ የሚያቀርቡትን የቅሬታ አቤቱታ እየተቀበለ በማጣራት የውሳኔ አስተያየት የሚያቀርብ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ያቋቁማል ።

- (d) to withhold information on acts being performed to harm the Bank;
- (e) unjustifiable repeated absenteeism or non-observance of office hours in spite of being penalized by simple disciplinary penalties;
- (f) to commit any breach of discipline of equal gravity with the offences specified under this Article.

2. The Bank shall issue directive to determine offences entailing simple penalties.

35. Taking Disciplinary Measures

1. The Bank's top management shall establish a committee which shall investigate disciplinary charges brought against an employee.
2. Disciplinary measures may be taken irrespective of any court proceedings or decision.
3. The committee shall have members not less than three and not greater than five.

36. Duties of the Committee

1. Except disciplinary measures to be taken by work units under sub-article (1) (a) and (b) of Article 33 of this Regulation the committee shall submit recommendation to the Bank's top management by investigation disciplinary charge brought against an employee.
2. The committee shall perform its duties as per directive issued by the Bank based on this Regulation.

37. Suspension of Employee

1. The Bank may suspend in writing an employee who has been charged for committing a disciplinary offence when it believes that failure to immediately suspend the employee is likely to cause damage.
2. The Bank may not suspend an employee for more than 30 consecutive days without giving a decision on the charge unless the employee is the cause for the delay . The employee may not get his salary for the period of suspension.
3. Unless a decision of dismissal is rendered against an employee charged for committing a disciplinary offence, the salary withheld at the time of suspension shall be paid to him without interest.
4. The suspension of an employee may not deprive him of other rights and duties that are not affected by the suspension .

38. Establishment of Grievance Handling Committee

1. The top management of the Bank shall establish a grievance handling committee that conducts grievance inquiry, and submits recommendation to the top management.

- ፪. ኮሚቴው በባንኩ የበላይ አመራር የተመረጡ ከ፫ ያላነሱ ከ፭ ያልበለጡ አባላት ይኖሩታል ።
- ፫. የእያንዳንዱ የኮሚቴ አባል የሥራ ዘመን ሁለት ዓመት ይሆናል ። የኮሚቴ አባሉ የሥራ ዘመን ሲያልቅ በበላይ አመራሩ በድጋሚ ሊመረጥ ይችላል ።

፴፱. የኮሚቴው ተግባር

- ፩. ኮሚቴው ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ የሚያቀርበውን የቅሬታ አቤቱታ እየተቀበለ በማጣራት ለበላይ አመራሩ ቅሬታው ከቀረበለት ቀን ጀምሮ ባሉት ፴ የሥራ ቀናት ውስጥ የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል።
- ፪. ኮሚቴው ባንኩ ይህንን ደንብ መሠረት አድርጎ በሚያወጣው መመሪያ መሠረት ሥራውን ያከናውናል ።

፵. በኮሚቴው የሚታዩ የቅሬታ ጉዳዮች

- ፩. የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ ፣
 - ሀ) ከሀገራችን መመሪያዎች አተረጓጎም ወይም አፈፃፀም ፣
 - ለ) ከመብቶችና ጥቅሞች አጠባበቅ ፣
 - ሐ) ከሥራ አካባቢ ጤንነትና ደህንነት ሁኔታዎች፣
 - መ) ከሥራ ምደባና ደረጃ አሰጣጥ ፣
 - ሠ) ከሥራ አፈፃፀም ምዘና ፣
 - ረ) በሥራ ኃላፊ ኮሚፊደሎች ተገቢ ያልሆኑ ተፅዕኖዎች ፣
 - ሰ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፴፫ የተዘረዘሩት የዲ.ፕ.ሲ.ን ቅጣት ዓይነቶች ዝርዝር መሠረት ከሚወሰዱ የዲ.ፕ.ን እርምጃዎች፣
 - ሸ) ከሕግ ውጪ ከሥራ መታገድ ወይም የሥራ ውል መቋረጥ ፣
 - ቀ) ከሀገር ውጪ ደመወዝ ወይም ሌሎች ክፍያዎች መያዝ ወይም መቆረጥ ፣
 - በ) በሥራ ምክንያት ከደረሰ ጉዳት ጋር የተያያዘ መብት መጓደል ፣ ወይም
 - ተ) በሥራ መልቀቂያና አገልግሎት ማስረጃ ላይ ከሚነሱ ጉዳዮች ፣ ወይም
 - ቸ) የሥራ ሁኔታዎችን ከሚመለከቱ ሌሎች ጉዳዮች ፣

ጋር በተያያዘ የባንኩ ሠራተኛ የሚያቀርበውን ቅሬታ አጣርቶ የውሳኔ ሃሳብ የማቅረብ ኃላፊነት አለበት ።

- ፪. ሠራተኛው ለቅሬታ ምክንያት ሆኗል የተባለውን ጉዳይ ከተረዳው በኋላ አሥራ አምስት ተከታታይ ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ቅሬታውን በጽሁፍ ለኮሚቴው ያቀርባል። በግልባጭ ለባንኩ የበላይ አመራር ያላው ቃል ። ሠራተኛው ቅሬታውን ካስታወቀበት ጊዜ ጀምሮ በ፵፭ የሥራ ቀናት ውስጥ የባንኩ የበላይ አመራር ለቅሬታው ውሳኔ ይሰጠዋል ።
- ፫. የባንኩ የበላይ አመራር በሚሰጠው አስተዳደራዊ ውሳኔ ቅር የተሰኘ ሠራተኛ ጉዳዩን ለመደበኛ ፍርድ ቤት ሊያቀርብ ይችላል ።

- 2. The committee shall have not less than three and not more than five members to be selected by the top management of the Bank.
- 3. Each member of the committee shall have a two-year term of service. When the term of service of a member ends, he may be re-elected by the top management of the Bank.

39. Duties of the Committee

- 1. The grievance handling committee shall investigate complaints lodged by employees of the Bank and submit recommendations to the top management within 30 working days of receipt of a complaint.
- 2. The committee shall perform its duties as per directive issued by the Bank based on this Regulation.

40. Complaints to be Handled by the Committee

- 1. The grievance handling committee shall investigate complaints lodged by employees and submit recommendations relating to:
 - (a) interpretation and implementation of laws and directives;
 - (b) protection of rights and benefits;
 - (c) occupational safety and health;
 - (d) placement and promotion;
 - (e) performance evaluation;
 - (f) undue influence exerted by supervisors;
 - (g) disciplinary measures taken as per Article 33 of this Regulation;
 - (h) unlawful suspension or termination of service;
 - (i) an illegal withholding or deduction of salary or other payments;
 - (j) infringement of rights arising from employment injury;
 - (k) matters arising from request for termination letters and service testimonials; or
 - (l) other issues related to conditions of work.
- 2. The employee shall submit his complaint to the committee within 15 consecutive days after being aware of the reasons for the grievance. He shall make a copy to the top management. The top management shall render a decision on the employee's complaint within 45 working days from the lodging of the complaint.
- 3. An employee aggrieved by the administrative decision of the top management may present his case to the regular courts.

ክፍል ስምንት
የሥራ ውል ስለማቋረጥ

፵፩. የሥራ ውል ስለማቋረጥ

የሥራ ውል በህግ በተደነገገው መሠረት ፣ በባንኩ ወይም በሠራተኛው እንሳሽነት ወይም በሁለቱ ወገኖች ስምምነት ሊቋረጥ ይችላል ።

፵፪. በህግ በተደነገገው መሠረት የሥራ ውልን ማቋረጥ

የሥራ ውል ከዚህ በታች በተመለከቱት ምክንያቶች ይቋረጣል ።

- ፩. ለተወሰነ ጊዜ ወይም ሥራ የተደረገ የሥራ ውል በውሉ የተወሰነው ጊዜ ወይም ሥራው ሲያልቅ፤
- ፪. ሠራተኛው ሲሞት ፤
- ፫. ሠራተኛው አግባብ ባለው ህግ መሠረት በጡረታ ሲገለል ፤ ወይም
- ፬. ከፊል ወይም ሙሉ ዘላቂ የአካል ጉዳት በመደረሱ ምክንያት ሠራተኛው ለመስራት አለመቻሉ ሲረጋገጥ ።

፵፫. የሥራ ውልን በስምምነት ስለማቋረጥ

- ፩. ባንኩና ሠራተኛው የሥራ ውላቸውን በስምምነት ማቋረጥ ይችላሉ ።
- ፪. የሥራ ውል በስምምነት ማቋረጥ የሚሆነው ውሉ በሠራተኛው ላይ አስገዳጅ የሚሆነው የተደረገው ስምምነት በጽሁፍ ሲሆን ነው።

፵፬. በባንኩ እንሳሽነት የሚደረግ የሥራ ውል ማቋረጥ

- ፩. የሥራ ውል የሠራተኛውን ጠባይ ወይም የመሥራት ችሎታ ማነስ ከሚመለከቱ ግልጽ ሁኔታዎች ወይም ሠራተኛው ሥራው የሚፈልገውን መስፈርት ሳያሟላ ሲቀር ወይም የሥራ እንቅስቃሴ ጋር ግንኙነት ባላቸው ምክንያቶች ሊቋረጥ ይችላል ።
- ፪. የሚከተሉት የሥራ ውልን ለማቋረጥ ተገቢ ምክንያቶች ሆነው ሊቆጠሩ አይችሉም ።
 - ሀ) ሠራተኛው በባንኩ ላይ ቅሬታ በማቅረቡ ወይም በፍርድ ቤት በቀረበ ክስ ተካፋይ በመሆኑ ፤ ወይም
 - ለ) የሠራተኛው ብሔረሰብ፣ ፆታ፣ ሃይማኖት፣ የፖለቲካ አመለካከት ፣ የጋብቻ ሁኔታ፣ ዘር፣ ቀለም፣ የቤተሰብ ኃላፊነት፣ የዘር ሃረግ፣ እርግዝና ወይም ማህበራዊ አቋም ።

፵፭. ያለ መስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

- ፩. ሠራተኛው የሚከተሉትን ፈጽሞ ከተገኘ ባንኩ የሥራ ውሉን ያለማስጠንቀቂያ ማቋረጥ ይችላል፡-
 - ሀ) ባንኩ ውስጥ ሲቀጠር ወይም ከተቀጠረ በኋላ የሐሰት የትምህርት ወይም የሥራ ልምድ ማስረጃ ወይም ማናቸውም የሐሰት ሰነድ ካቀረበ ፤
 - ለ) ለግል ወይም ለሦስተኛ ወገን ጥቅም ብሎ የሐሰት የሕክምና ፣ የገንዘብ ወጪ ደረሰኝ ወይም በተመሳሳይ ደረጃ የሚታይ ሰነድ ካቀረበ ፤

PART EIGHT

TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT

41. Termination of Contract of Employment

A contract of employment may be terminated by the operations of the law, upon the initiation of the Bank or the employee or by the agreement of the two parties.

42. Termination of Contract of Employment by the Operations of the Law

A contract of employment shall terminate on the following grounds:

1. on the expiry of the period or on the completion of the work where the contract of employment is for a definite period or work;
2. upon the death of the employee;
3. upon the retirement of the employee; or
4. when the employee is unable to work due to partial or total permanent incapacity.

43. Termination of Contract of Employment by Agreement

1. The Bank and an employee may terminate their contract of employment by agreement.
2. Termination by agreement shall be effective and binding on the employee only where it is made in writing.

44. Termination of Contract of Employment by the Bank

1. A contract of employment may be terminated where there are grounds connected with an employee's conduct or with objective circumstances arising out of his inefficiency or inability to do his work and where an employee does not fulfill the minimum job or organizational requirement of the Bank.
2. The following may not be deemed to constitute legitimate grounds for termination of a contract of employment:
 - (a) the employees submission of grievance against the Bank or participation in judicial or other proceedings;
 - (b) nationality, sex, religion, political outlook, marital status, race, color, family responsibility, lineage, pregnancy, social standing of the employee.

45. Termination of Contract of Employment without Notice

1. The Bank shall be entitled to terminate a contract of employment on any of the following grounds:
 - (a) submission of false educational qualification or work experience or any other false document during the process of employment or thereafter;
 - (b) presenting false medical document, cash receipts or any other similar document for personal or third party gain.

- ሐ) የባንኩን ሰነድ አውቆ ካጠፋ ፣ ክደለዘ ወይም ከቀየረ ፤
- መ) የባንኩን ወይም የሥራ ባልደረቦቹን ወይም የደንበኞቹን ወይም የእንግዶቹን ገንዘብ ወይም ንብረት ከሰረቀ ወይም ከዘረፈ ወይም ከባንኩ ፈቃድ ሳያገኝ በኃላፊነት ያልተረከበውን ንብረት ከወሰደ ፤
- ሠ) ከባንኩ ሥራ ጋር በተያያዘ ምክንያት ከማንኛውም ሰው ጉቦ ወይም መማለጃ ከተቀበለ ወይም ከሰጠ ወይም እንዲሰጠው ከጠየቀ ፤
- ረ) ከባንኩ ሥራ ጋር በተያያዘ ወይም ከዚህ ውጪ በማጭበርበር፣ በስርቆት፣ በማታለል ፣ እምነት በማጉደል ወይም በሌላ ተመሳሳይ ወንጀል ተፈርዶበት ከታሰረ፣
- ሰ) በባንኩ ንብረት ወይም በባንኩ ሠራተኛ፣ ደንበኛ ወይም እንግዳ ላይ ጉዳት ካደረሰ ወይም ለማድረስ ከሞከረ፣
- ሸ) በማስመሰል በባለሥልጣን ፊርማ ከተጠቀመ ወይም የባንኩን ማሳተም ለግሉ ወይም ለሌላ ወገን ጥቅም ካዋለ፣
- ቀ) ሚሥጥራዊ የሆኑትን የባንኩን ሰነዶች እግባብ ካለው የሥራው ኃላፊ መመሪያ ሳይቀበል ለማይመለከተው ወገን አሳልፎ ከሰጠ ወይም ካጋለጠ፣
- በ) በሂሳብ ውስጥ በቂ ገንዘብ የሌለው መሆኑን እያወቀ ለሦስተኛ ወገን ቼክ ከሰጠ፣
- ተ) ለግል ወይም ለሦስተኛ ወገን ጥቅም ብሎ ትክክለኛውን የባንኩን አሠራር ካፋለሰ ፤
- ቸ) በሥራ ቦታ በጠብ አጫሪነት ከተደባደበ፣
- ኘ) በልማዳዊ ስካር ፣ ወይም በአደንዛዥ ዕፅ ሱስ በመመረገ ሥራን ከበደለ ፤
- ነ) በሥራ ቦታ ለሕዝብ ሞራል ተቃራኒ የሆነ ድርጊት ከፈጸመ ፤
- ኘ) በፅሁፍ በተሰጠው የሥራ ዝርዝር መሠረት የተመደበበትን ሥራ በእንቢ ተኛነት ካልሠራ ፤
- አ) ያለ በቂ ምክንያት መደጻውን ከአሥር ቀናት ከሥራ ከቀረ፣
- ከ) በሥራ ቦታ ላይ ያታዊ ጥቃት ከፈጸመ፣
- ኸ) ሆነ ብሎ ከባንኩ ፖሊሲና የአሠራር ደንብ ውጭ ባንኩን የሚጎዳ ውሳኔ ከሰጠ ወይም በሥልጣኑ አለስግባብ ከተጠቀመ ፤
- ወ) ሥራ እንዳይሠራ ሆነ ብሎ ካወከ ወይም ከሚያውኩት ጋር ከተባበረ ፤
- ዘ) ባንኩና በሠራተኞች መካከል አለመግባባትን የሚፈጥር ሀሰተኛ ወሬ መሆኑን እያወቀ አሰራጭቶ ጠብ ካነሳሳ ወይም እንዲህካ ከሞከረ፣
- ዠ) በሥራው ላይ የማታለል ወይም የማጭበርበር ተግባር ከፈጸመ ፤
- የ) በዚህ ንዑስ አንቀጽ በተዘረዘሩት ጥፋቶች አፈጻጸም እያወቀ ተካፋይ ወይም ተባባሪ ከሆነ።

- (c) destroying, erasing or altering any document of the Bank;
- (d) stealing or robbing the money or property of the Bank or that of his colleague or a guest or taking any property which is not under his custody without the permission of the Bank;
- (e) taking or giving or soliciting bribe in connection with the Bank's work;
- (f) imprisonment due to fraud, theft, deceit, breach of trust or other similar offence in connection with the Bank's work or otherwise;
- (g) inflicting damage to the Bank's property or harm to the Bank's staff, client or guest or attempting to inflict such damage or harm;
- (h) forging signatures of the Bank's officials or using the Bank's seal for personal or third party gain;
- (i) giving or revealing the Bank's confidential documents to unauthorized persons without getting the necessary approval from the relevant managerial staff of the Bank;
- (j) issuing a cheque to a third party without having money in a bank account and being aware of the fact;
- (k) violating the proper work practice of the Bank for personal or third party gain;
- (l) initiating physical violence at the place of work;
- (m) neglecting duty by being alcoholic or drug addict;
- (n) committing acts which are contrary to public morality at work place;
- (o) refusing to carry out his duties as per the job description given to him;
- (p) absence from work without good cause for a period of 10 consecutive days;
- (q) committing sexual violence at the place of work;
- (r) passing a decision which hurts the Bank in violation of the Bank's policy and work procedure or abusing of power;
- (s) deliberately obstructing work or collaborating with others in committing such offence;
- (t) disseminating deliberately fabricated information to create disagreement between the Bank and the employees and for initiating riots or attempting to establish the same;
- (u) committing act of deceitful or fraudulent conduct in carrying out his duties;
- (v) intentionally participating or assisting in the commission of the offences stated under this sub article.

፪. ባንኩ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሥራ ውል በሚያቋርጥበት ጊዜ የሥራ ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያትና ቀን በመጥቀስ ለሠራተኛው በጽሁፍ መግለጽ አለበት።

2. Where the Bank terminates a contract of employment in accordance with this Article, it shall provide the employee with a letter of termination specifying the reasons for and the date of termination.

፵፮. በማስጠንቀቂያ የሥራ ውል ስለማቋረጥ

፩. የሚከተሉት ምክንያቶች የሠላሳ ቀን ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሥራ ውል ለማቋረጥ በቂ ምክንያት ይሆናሉ፡-

46. Termination of Contract of Employment with Notice

1. The following grounds shall constitute good cause for the termination of a contract of employment with notice of 30 consecutive days:

- ሀ) ሠራተኛው የተመደበበትን ሥራ ለማከናወን ችሎታው ቀንሶ ሲገኝ ወይም የሥራ ችሎታውን ለማሻሻል ባንኩ ያዘጋጀለትን የሥልጠና ዕድል ባለመቀበሉ ምክንያት ሲሠራ የቆየውን ሥራ ለመቀጠል የሥራ ችሎታ የሌለው ሆኖ ሲገኝ ወይም ሥልጠና ከተሰጠው በኋላ እስፊላጊውን አዲስ የሥራ ችሎታ ለመቅሰም የማይችል ሲሆን፤
- ለ) ሠራተኛው በጤንነት መታወክ ወይም በአካል ጉዳት ምክንያት በሥራ ውሉ የተጣለበትን ግዴታ ለመፈፀም ለዘለቀታው የማይችል ሆኖ ሲገኝ፤
- ሐ) ሠራተኛው የያዘው የሥራ መደብ በበቂ ምክንያት ሲሰረዝና ሠራተኛውን ወደ ሌላ ሥራ ማዛወር የማይቻል ሆኖ ሲገኝ፤
- መ) በዲሲፕሊን ጥፋቶች ምክንያት የዲሲፕሊን እርምጃ የተወሰደበት በመሆኑ።

- (a) the employee's manifest loss of capacity to perform the work to which he has been assigned or his lack of skill to continue his work as a result of his refusal to take the opportunity of training prepared by the Bank to upgrade his skill or, after having been trained, his inability to acquire the necessary skill;
- (b) the employee is, for reasons of health or disability, permanently unable to carry out his obligations;
- (c) the job position of the employee is cancelled for good cause and the employee cannot be transferred to another position;
- (d) due to disciplinary offences, disciplinary measures are taken against the employee.

፪. ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፳ ንዑስ አንቀጽ (፫) ወይም (፭) በተመለከተው ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራ ለመመለስ ካልቻለ በሕመም ምክንያት ከሥራ ይሰናበታል።

2. Where an employee does not return to work as per sub-article (3) or (5) of Article 20 of this Regulation, his contract of employment shall be terminated by reason of sickness.

፵፯. ሠራተኛን ስለመቀነስ

፩. በዚህ ደንብ አንቀጽ ፵፮ ንዑስ አንቀጽ ፩(ሐ) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ፣ ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ ፣

47. Retrenchment

1. Without prejudice to Article 46(1) (c) of this Regulation, any employee shall be retrenched where:

- ሀ) የሥራ መደቡ ሲሰረዝ ፣
- ለ) የባንኩ ክፍል የሥራ አካሉ ሲዘጋ ፣
- ሐ) ከመዋቅርና ከአሠራር ማሻሻያ ጋር በተያያዘ ትርፍ የሰው ኃይል ሲኖር፣ ከፍተኛ ቦታ ተገኝቶ ሊዛወር ካልቻለ ወይም ሠራተኛው ዝቅ ባለ የሥራ ደረጃ ላይ ተዛውሮ ለመሥራት ፈቃደኛ ካልሆነ ከሥራ ይሰናበታል።

- (a) his position is cancelled;
 - (b) the Bank's work unit closed; or
 - (c) redundancy of human resource is created due to restructuring and redesigning of processes;
- and where it is not possible to reassign him or where he is reluctant to accept a position of lower grade.

፪. ሠራተኛን ከሥራ ስለመቀነስ ባንኩ መመሪያ ያወጣል።

2. The Bank shall issue directive on the retrenchment of employees.

፵፰. በሠራተኛው ማስጠንቀቂያ በመስጠት የሚደረግ የሥራ ውል መቋረጥ

፩. በሕግ ወይም በውል የተቀመጡ ግዴታዎች እንደተጠበቁ ሆነው ፣ የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ማንኛውም ሠራተኛ ባንኩ በቅድሚያ የሠላሳ ቀን ማስጠንቀቂያ በጽሁፍ በመስጠት በማንኛውም ምክንያት በገዛ ፈቃዱ የሥራ ውል ማቋረጥ ይችላል።

48. Termination of Contract of Employment by employee with Notice

1. Without prejudice to the obligations provided in laws and contracts, any employee who has completed his probation period, may, by giving 30 days prior notice to the Bank, terminate his contract of employment.

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) የተመለከተውን የቅድሚያ መስጠንቀቂያ ሳይሰጥ አገልግሎቱን ያቋረጠ የባንኩ ሠራተኛ ግዴታውን ባለመውጣቱ ለሚደርሰው ጉዳት እንደተገቢነቱ በፍትሐብሔር እና በወንጀል ሕግ መሠረት ተጠያቂ ይሆናል ።

፫. የባንኩ ሠራተኛው ለሥራው እጅግ አስፈላጊና በቀላሉ ለመተካት የማይቻል ሆኖ ሲገኝ የበላይ አመራሩ የመልቀቂያውን ጥያቄ ሠራተኛው ካመለከተበት ቀን ጀምሮ ከሦስት ወር ለማይበልጥ ጊዜ ሊያራዝመው ይችላል ።

፬. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና (፫) የሥራ ውሉ የሚቋረጥ ሠራተኛ በባንኩ የሚፈለግበት ንብረትና ዕዳ ካለ ማውረድ ይኖርበታል ።

፵፱. በሠራተኛው ያለ ማስጠንቀቂያ የሚደረግ የሥራ ውልን መቋረጥ

፩. የሚከተሉት በሠራተኛው የሥራ ውልን ያለማስጠንቀቂያ ለማቋረጥ በቂ ምክንያቶች ይሆናሉ ፤

- ሀ) ባንኩ የሠራተኛውን ሰብዓዊ ክብርና ሞራሉን የሚነካ አድራጎት የፈፀመበት እንደሆነ ፤ ወይም
- ለ) ለሠራተኛው ደህንነት ወይም ጤንነት የሚያሰጋና ሊደርስ የተቻለ አደጋ መኖሩን ባንኩ እያወቀ አደጋውን ለመከላከል የሚያስፈልጉ እርምጃዎችን ሳይወስድ የቀረ እንደሆነ ።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) በተጠቀሱት ምክንያቶች የሥራ ውሉን የሚያቋርጥ ሠራተኛ ውሉ የሚቋረጥበትን ምክንያትና ውሉ የሚቋረጥበትን ቀን በጽሑፍ ለባንኩ ማስታወቅ አለበት ።

፶. በዕድሜ ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩. የባንኩ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፶፬ መሠረት አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ የተወሰነው የመጠሪያ ዕድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ አገልግቱን እንዲቋረጥ ይደረጋል ።

፪. የባንኩ ሠራተኛ ጡረታ ከመውጣቱ በያንስ ከስድስት ወር በፊት በጽሑፍ እንዲያውቀው መደረግ አለበት ።

፶፩. በሞት ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

፩. ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ ከሞተበት ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ ይቋረጣል ።

፪. አገልግሎቱ በሞት ምክንያት የተቋረጠበት የባንኩ ሠራተኛ የሞተበት ወር መሆኑ ደመወዙ ለትዳር ጓደኛው ወይም ለሕጋዊ ወራሾቹ ይከፈላል ።

2. Any employee who has terminated his service without giving a prior notice as provided for in sub-article (1) of this Article shall be subjected to civil and criminal liability as may be appropriate.

3. Where the service of an employee is indispensable and he could not be replaced easily, the top management may delay his release for a period not exceeding three months including the date of application.

4. Any employee who terminates his contract of employment in accordance with sub-article (1) and (3) of this Article shall settle all his obligations he owes to the Bank.

49. Termination of Contract of Employment by Employee without Notice

1. The following shall constitute good cause for an employee to terminate a contract of employment without notice;

- (a) if the Bank has committed against the employee any act contrary to his human dignity and morals;
- (b) if in the case of imminent danger threatening the employee's safety or health, the Bank, having been made aware of such danger, failed to act.

2. Where an employee terminates his contract of employment for a reason referred to under sub Article (1) of the Article, he shall inform the bank in writing the reason for termination and the date on which the termination is to take effect.

50. Retirement

1. The service of an employee, whose service is not extended beyond retirement age pursuant to Article 54 of this Regulation, shall be terminated on the last day of the last month in which he attained the retirement age determined by law.

2. The employee shall be notified of his retirement in writing six months prior to his retirement.

51. Termination on the Ground of Death

1. The service of an employee shall be terminated on the day of his death.

2. The full salary for the month in which an employee has passed away shall be paid to his spouse or legal heir.

፶፪. ስለሥራ ስንብት ክፍያ

፩. የሙከራ ጊዜውን የጨረሰ ሠራተኛ በሚከተሉት ሁኔታዎች የሥራ ውሉ ሲቋረጥ እና የሥራ ውሉ በተቋረጠበት ዕለት የጡረታ አበል የማይከፈለው ከሆነ የሥራ ስንብት ክፍያ ያገኛል ፡

ሀ) በዚህ ደንብ አንቀጽ ፵፮ ንዑስ አንቀጽ ፩ (ሐ) ፣ አንቀጽ ፵፯ ንዑስ አንቀጽ (፩) እና አንቀጽ ፵፱ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት ከሥራ ሲሰናበት ፡

ለ) ሙሉ ወይም ዘላቂ የአካል ጉዳት በመድረሱ ሠራተኛው ሥራ ለመሥራት አለመቻሉ በሕክምና ተረጋግጦ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ፡

ሐ) ቢያንስ አምስት ዓመት ባንኩ ዘንድ አገልግሎት ኖሮት በሕመም የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ወይም ከባንኩ ጋር የሚያስቆየው ከሥልጠና ወይም ከትምህርት ጋር የተያያዘ የውል ግዴታ ሳይኖርበት ሥራውን በገዛ ፈቃዱ ሲለቅ ፣ ሆኖም ፣ ፳፮ ዓመት አገልግሎትና ከዚያ በላይ ኖሮት ዕድሜው ፶፮ ዓመትና ከዚያ በላይ የሆነውን ሠራተኛ አያጠቃልልም ፡

መ) ባንኩ ውስጥ አገልግሎት ኖሮት በሞት ምክንያት አገልግሎቱ ሲቋረጥ ለትዳር ጓደኛው ወይም ሕጋዊ ወራሾቹ የሚከፈል፤

ሠ) በኢች አይ ቪ/ ኤድስ ሕመም ምክንያት በራሱ ጥያቄ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ ፡፡

፪. የሥራ ስንብት ክፍያው መጠን እንደሚከተለው ይሆናል ፡-

ሀ) ለመጀመሪያ የአንድ ዓመት አገልግሎት የሠራተኛው የአንድ ወር ደመወዝ ይከፈላል ፡፡ ከአንድ ዓመት በታች ያገለገለ ሠራተኛ ግን እንደአገልግሎት ጊዜው እየተተመነ ተመጣጣኝ ክፍያ ያገኛል ፡

ለ) ከአንድ ዓመት በላይ ያገለገለ ሠራተኛ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ተራ ፊደል (ሀ) በተጠቀሰው ክፍያ ላይ ለአያንዳንዱ ተጨማሪ የአገልግሎት ዓመት ከላይ የተጠቀሰው ክፍያ አንድ ሦስተኛ እየታከለ ይከፈላል ፡፡ ሆኖም ጠቅላላው ክፍያ ከሠራተኛው የሥራ ሁለት ወራት ደመወዝ መብለጥ የለበትም ፡

ሐ) በአንቀጽ ፵፮ ንዑስ አንቀጽ (፩) ፊደል ተራ (ሐ) እና አንቀጽ ፵፯ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሥራ ውል ሲቋረጥ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፪) ፊደል ተራ (ሀ) እና (ለ) ከተመለከተው በተጨማሪ የሠራተኛው የሁለት ወር ደመወዝ ይከፈላል ፡፡

52. Severance Payment

1. Any employee who completes his probation period and is not entitled to pension allowance on the date of the termination of the employment contract shall be paid severance pay where his contract of employment is terminated on the following conditions:

(a) contract of employment is terminated in accordance with Article 46 sub-article 1 (c), Article 47 sub-article (1) and Article 49 sub-article (1) of this Regulation;

(b) where his contract of employment is terminated because of reason of partial or total disability and is certified by medical board;

(c) where he has given service to the Bank for a minimum of five years and his contract of employment is terminated because of his sickness or his contract of employment is terminated on his own initiative provided that he has no contractual obligation, relating to training or education, or education, to serve more with the Bank; however, this does not include an employee whose service is 25 years and above and aged 55 and above;

(d) where the service of an employee is terminated due to his death which is to be paid to his spouse or legal heir;

(e) where his contract of employment is terminated on his own initiative because of HIV/AIDS.

2. Amount of severance payment that may be paid to an employee shall be as follows;

(a) His salary of one month for the first year of service; for the service of less than one year, severance pay shall be calculated in proportion to the period of service;

(b) in the case of an employee who has served for more than one year, payment shall be increased by one-third of the said sum referred to in sub-article (2) (a) of this Article for every additional year of service, provided that the total amount shall not exceed his salary of twelve months;

(c) where a contract of employment is terminated in accordance with Article 46 sub-article (1) (c) and Article 47 sub-article (1) the employee shall be paid two months of his salary, in addition to payments under sub-article (2) (a) and (b) of this Article.

፶፫. የምስክር ወረቀት አሰጣጥ

፩. ማንኛውም የባንኩ ሠራተኛ በሥራ ላይ እያለ ወይም በማናቸውም ምክንያት አገልግሎቱን ሲያቋርጥ የሥራ ልምድ ማስረጃ ከጠየቀ ሲያከናውን የነበረውን የሥራ ዓይነት ፣ የአገልግሎት ዘመንና ሲከፈለው የነበረውን ደመወዝ የሚገልጽ የአገልግሎት የምስክር ወረቀት ይሰጠዋል ።

፪. ከሥራ ውሉ መቋረጥ ጋር በተያያዘ የሚሰጥ የምስክር ወረቀት በዚህ ደንብ አንቀጽ ፵፰ ንዑስ አንቀጽ (፬) መሠረት ሠራተኛው ግዴታውን ካወራረደ በኋላ የሚፈጸም ይሆናል ።

**ከፍል ዘጠኝ
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች**

፶፬. አገልግሎት ስለማራዘም

፩. የባንኩ ሠራተኛ የመጠሪያ ዕድሜው ከደረሰ በኋላ ለተወሰነ ጊዜ ባንኩ አገልግሎቱን ማራዘም ይችላል ። ሆኖም የአገልግሎት ጊዜውን ከ፲ ዓመት በላይ ማራዘም አይችልም ።

፪. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የባንኩን ሠራተኛ አገልግሎት ማራዘም የሚቻለው ፦

- ሀ) የሠራተኛው ትምህርት ፣ ልዩ ዕውቀትና ችሎታ ለባንኩ ሥራ ጠቃሚ ሆኖ ሲገኝ ፤
- ለ) በደረጃ ዕድገት ፣ በዝውውር ወይም በቅጥር ተተኪ ሠራተኛ ለማግኘት አስመቻሎ ሲረጋገጥ ፤
- ሐ) ሠራተኛው ለሥራው ብቁ መሆኑ በሌሎች ማስረጃ ሲረጋገጥ ፤
- መ) ሠራተኛው አገልግሎቱን ለመቀጠል ሲስማማ ፣ እና
- ሠ) የአገልግሎቱ መራዘም ለባንኩ የበላይ አመራር ወይም እንደሁኔታው ለቦርድ ቀርቦ ሲፈቀድ ነው ።

፶፭. የሥራ ዕቅድ አፈጻጸም ምዘና

፩. ባንኩ በሠራተኛ ሥራ ዕቅድ አፈጻጸምና ውጤት ላይ የተመሠረተ የሥራ አፈጻጸም ምዘና ሥርዓት ይዘረጋል ።

፪. የሥራ አፈጻጸም ምዘና ዓላማ ፣

- ሀ) ሠራተኞች ሥራቸውን በሚጠበቀው መጠን፣ የጥራት ደረጃ፣ ጊዜና ወጪ በተሟላ ሁኔታ እንዲያከናውኑ ለማድረግ፣
- ለ) ተከታታይ የሥራ አፈጻጸም ምዘና በማካሄድ የሠራተኞችን ጠንካራና ደካማ ኅኞች በመለየት ቀጣዩ የሥራ አፈጻጸማቸው እንዲሻሻል በማድረግ ውጤታማ እንዲሆኑ ለማበቃት ፤

53. Issuance of Certificates

1. Where a service of an employee on service is terminated for any reason or where he so requests, he shall be provided with a certificate of service indicating the type and duration of service as well as his salary.
2. Issuance of certificate service upon termination of contract of employment shall be effected after an employee has settled his obligations in accordance with Article 48 sub-article (4) of this Regulation.

**PART NINE
MISCELLANEOUS PROVISIONS**

54. Extension of Service

1. The service of an employee may be extended by the Bank beyond his retirement age; provided however, that the extension period of service may not exceed ten years.
2. The service of an employee may be extended pursuant to sub-article (1) of this Article where:
 - (a) his qualification, special skill and ability is found to be essential to the Bank;
 - (b) it is not possible to replace him by another employee through promotion, transfer or recruitment;
 - (c) he is proved fit for service by medical certificate;
 - (d) he has agreed to the extension of his service; and
 - (e) the extension is approved by the top management of the Bank or, where appropriate, by the Board.

55. Performance Evaluation

1. The Bank shall design a performance evaluation system based on employee performance plan.
2. The purpose of performance evaluation shall be:
 - (a) to enable employees to effectively discharge their duties in accordance with the expected level, quality standards and time and cost;
 - (b) to evaluate employees on continuous basis and identify their strengths and weaknesses with a view to improve their future performance;

- ሐ) የሠራተኞችን የሥልጠናና የመሻሻል ፍላጎት በትክክል ለይቶ ለማወቅ ፤
- መ) በውጤት ላይ የተመሠረተ ማትጊያ ለመስጠት ፤
- ሠ) የሥራ አመራሩ በተጨማሪ መረጃ ላይ ተመስርቶ አስተዳደራዊ ውሳኔዎች እንዲሰጥ ለማስቻል፤ ይሆናል ።

፫. ባንኩ ስለ ሥራ አፈጻጸም ምዘና መመሪያ ያወጣል ።

ሄ. የይርጋ ጊዜ

፩. አንድ ሠራተኛ በዚህ ደንብ አንቀጽ ፵፱ ንዑስ አንቀጽ (፩) መሠረት የሥራ ውሉን ለማቋረጥ ያለው መብት ድርጊቱ ከተፈጸመ ወይም ሁኔታው ከተወገደ ከአስራ አምስት የሥራ ቀን በኋላ በይርጋ ይታገዳል ።

፪. ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የባንኩ ሠራተኛ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት በዲሲፕሊን ተጠያቂ አይሆንም ። ሆኖም በተቀመጠው የጊዜ ገደብ ውስጥ እርምጃ ያልወሰደው የሥራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል ።

፫. በወንጀል ጭምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የባንኩ ሠራተኛ የወንጀሉን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተቀመጠው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም ።

፬. በወንጀል የሚያስጠይቅ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የባንኩ ሠራተኛ የደንብ መተላለፍ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተደነገገው የይርጋ ጊዜ ውስጥ በዲሲፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም ።

፭. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፫) እና (፬) የተደነገጉት የዲሲፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት በኖሩም የዲሲፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ጉዳይ መከሰቱን ካወቀበት ጊዜ ጀምሮ ባለው አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለሚመለከተው አካል ካላቀረበ ተጠያቂ ይሆናል።

፮. በቅጥር ግንኙነት ላይ የተመሠረተ ማንኛውም ክስ የመብቱን ጥያቄ ለማቅረብ ከሚቻልበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር ድረስ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል ።

- (c) to identify training and upgrading needs of employees;
- (d) to give rewards based on result;
- (e) to enable management to make its administrative decisions based on concrete evidence.

3. The bank shall issue directive on performance evaluation.

56. Period of Limitation

1. An employee's right to terminate his contract of employment in accordance with sub-article (1) of Article 49 of this Regulation shall lapse after 15 working days from the date on which the act occurred or ceased to exist.

2. Disciplinary measure shall not be taken against an employee who has committed an offence entailing simple disciplinary penalty unless such measure is taken within six months, from the time the commission of the offence is known; provided, however, that the official who has failed to take the disciplinary measures within the time limit shall be held responsible.

3. No disciplinary charge shall be brought against an employee who has committed an offence entailing rigorous disciplinary penalty and entailing criminal liability unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided in the Criminal Code for the prosecution of such criminal offence.

4. No disciplinary charge shall be brought against an employee who has committed an offence entailing rigorous disciplinary penalty and entailing no criminal liability unless the disciplinary charge is brought within the time limit provided in the Criminal Code for the prosecution of petty offences.

5. Notwithstanding the provisions of sub-articles (3) and (4) of this Article, the official who has failed to present the disciplinary cases to the concerned body within a period of one month, shall be held responsible.

6. An action arising from an employment relationship shall be barred by limitation after six months from the date on which the claim becomes enforceable.

፮. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (፮) ድንጋጌ በኖርም የሥራ ውል መቋረጥን በመቃወም የሚቀርብ ክስ ውሉን የማቋረጥ እርምጃ ከተወሰደበት ቀን ጀምሮ በፃፀ ቀናት ውስጥ ወይም በአንቀጽ ፵ ንዑስ አንቀጽ (፪) መሠረት የባንኩ የበላይ አመራር ለቅሬታው ውሳኔ በሰጠው በፃፀ ቀናት ውስጥ ካልቀረበ በይርጋ ይታገዳል ።

፶፯. መመሪያ የማውጣት ሥልጣን

፩. ባንኩ ይህን ደንብ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል ።

፪. እየተሠራባቸው ያሉ የባንኩ ፖሊሲዎች ፣ የሥነ ምግባር ደንቦች፣ መመሪያዎችና አሠራሮች ከዚህ ደንብ ጋር እስካልተቃረኑ ድረስ ተፈፃሚነታቸው ይቀጥላል ።

፶፰. ደንቡ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ ደንብ በፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል ።

አዲስ አበባ ታኅሣሥ ፳፩ ቀን ፪ሺ፩ ዓ.ም.

መለስ ዜናዊ

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ጠቅላይ ሚኒስትር

7. Notwithstanding the provisions of sub-article (6) of this Article, any action arising from termination of a contract of employment shall be barred after 30 days from the date of the decision of termination of the contract of employment or after 30 days of a decision by the top management on the grievance in accordance with Article 40 sub-article (2) of this Regulation.

57. Power to Issue Directives

1. The Bank shall have the power to issue directives necessary for the implementation of this Regulation.
2. The existing policies, code of ethics, directives and practices of the Bank shall continue to be applicable unless they are inconsistent with the provisions of this Regulation.

58. Effective Date

This Regulation shall enter into force on the date of publication in the Federal Negarit Gazeta.

Done at Addis Ababa, this 30th day of December, 2008.

MELES ZENAWI

PRIME MINISTER OF THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA