የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት

ሐ ረ ር ነ ጋ ሪ ጋ ዜ ጣ
HARAR NEGARI GAZETA

OF THE HARARI PEOPLE REGIONAL STATE

10ኛ ዓመት ቁጥር 3 10th year No 3		ሐረር ህዳር 20 ቀን 1998 ዓ.ም HARAR November. 29th . 2005
ያንዱ ዋጋ ብር 2 Unit Price Br. 2	በሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት ምክር ቤት ጠባቂነት የወጣ	የፖስታ ሣጥን ቁጥር 272 P.O.Box

ማውጫ

ደንብ ቁጥር 10/1998ዓ.ም
የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት የዐቃቢያን ህግ መተዳደሪያ የመስተዳድር ም/ቤት ደንብ ——————————— ገጽ-1-

የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት የዐቃቢያን ሕግ መተዳደሪያ ደንብ

የዐቃቢያን ህግ መብትና ግዴታዎች በመንግስት ሠራተኞች አስተዳደር ደንብ የማይሸፈኑ በመሆናቸው እንዲሁም በክልሉ የወንጀል ፍትህ አስተዳደር እንዲሻሻል የሚያግዝ በየደረጃው የሚገኙ የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት ዐቃቢያን ህግ ምልመላ ሹመት እንዲሁም መብትና ግዴታዎች የሚወስን ደንብ ሥራ ላይ ማዋል በማስፈለጉ፤

የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት የመስተዳድር ምክር ቤት በክልሉ ህገ መንግስት አንቀፅ 62(8) እና የክልሉን አስፈጻሚ አካላት አደረጃጀት ለማሻሻል በወጣው አዋጅ ቁጥር 47/1997 አንቀጽ 32(2) መሰረት ይህንን ደንብ አውጥቷል።

ክፍል አንድ
ጠቅላላ ድንጋጌዎች

1. አጭር ርዕስ፤

ይህ ደንብ « የክልሉ መንግስት የዐቃቢያን ህግ መተዳደሪያ ደንብ ቁጥር 10/98 » ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2. ትርጓሜ፤

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ ደንብ ውስጥ ፤

1. "መንግስት" ወይም " የክልሉ መንግሥት " ማለት የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት ነው።
2. " መስተዳድር ምክር ቤት " ማለት በክልሉ ህገ መንግስት ከፍተኛ የህግ አስፈፃሚነት ሥልጣን የተሰጠው አካል ነው
3. "ቢሮ" ወይም " ቢሮ ኃላፊ " ማለት እንደ ቅደም ተከትሉ የክልሉ መንግስት ፍትህና ፀጥታ ጉዳይ ቢሮ ወይም የፍትህና ፀጥታ ጉዳይ ቢሮ ኃላፊ ነው።
4. " ዘርፍ ወይም ዘርፍ ኃላፊ' ማለት እንደቅደም ተከተሉ የክልሉ መንግስት ፍትህና ፀጥታ ጉዳይ ቢሮ ሥር የሚደራጅ የፍትህና ህግ ጉዳይን በበላይነት የሚመራ ማለት ነው ።
5. " ጉባዔ " ማለት በዚህ ደንብ መሠረት የተቋቋመ በክልሉ ዐቃቢያን ህግ አስተዳደር ጉዳይ ሥልጣን የተሰጠው አካል ነው።
6. የበላይ ዐቃቤ ህግ » ማለት እንደሁኔታው የመጀመሪያ ደረጃ ዐቃቤ ህግ ኃላፊ፤ የከፍተኛ ዐቃቤ ህግ ኃላፊ፤ የጠቅላይ ዐቃቤ ህግ ኃላፊ፤ መምሪያ ኃላፊና ዘርፍ ኃላፊ ማለት ነው።
7. " ዐቃቤ ህግ " ማለት በዚህ ደንብ አንቀጽ 5 ስር ከተመለከቱት ደረጃዎች በአንዱ የስራ መደብ የተሾመ ባለሙያ ነዉ።
8. ረዳት ዐቃቤ ህግ " ማለት እንደቅደም ተከተሉ የመጀመሪያ ደረጃ ወይም የከፍተኛ ዐቃቤ ህግ ሆኖ ለሹመት የሚያበቃ የትምህርር ደረጃ ወይም በቂ የአገልግሎት ጊዜ ሳይኖረው በከፍተኛ ወይም በጠቅላይ ዐቃቤ ህግ ደረጃ ተመድቦ የሚያገለግል ባለሙያ ነው።
9. " ዕጩ ዐቃቤ ህግ" ማለት ከህግ ትምህርት ወይም ከተጓዳኝ የሕግ ሙያና ልምድ በስተቀር የዐቃቤ ህግነት የሥራ ልምድ እና ሹመት ሳይኖረው በዚሁ የሥራ መደብ የሚመደብ ነው።
10. "ደረጃ ወይም የሥራ ደረጃ " ማለት በዚህ ደንብ አንቀጽ 5 ሥር በተዘረዘረው መሠረት ዐቃቢያን ህግ የሚመደቡበት፤ ወይም የሚሾሙበት ደረጃ ነው።
11. " ሹመት" ማለት አንድ አቃቤ ህግ በደንቡ መሠረት የሚመደብበት ወይም ከነበረበት ደረጃ ከፍ ወዳለ ደረጃ የሚያድግበት ነው።
12. " ደመወዝ " ማለት በዐቃቢያን ህግ የደመወዝ እስኬል መሠረት ለአንድ ሥራ ደረጃ የተወሰነ መነሻ ደመወዝና በሚወጣዉ መመሪያ መሰረት በየደረጃው ለሚገኙ አቃቢያን ህግ በየጊዜው የሚሰጥ የደመወዝ ጭማሪ ነው።

3. የደንቡ ተፈፃሚነት ወሰን፤

1. ይህ ደንብ በማንኛውም የክልሉ ዐቃቢያን ህግ ላይ ተፈፃሚነት ይኖረዋል።
2. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 1 የተደነገገው ቢኖርም ይህ ደንብ የፍትህና ፀጥታ ጉዳይ መምሪያ ኃላፊ፣ ዘርፍ ኃላፊና በቢሮ ኃላፊ ላይ ተፈፃሚ አይሆንም።
3. የዐቃቤ ህግ ደረጃ 1የሙያ መሰላልና የሥራ መደብ መ/ቤቱ በሚያወጣዉ እና የመስተዳድር ምክር ቤት በሚያጸድቀዉ መመሪያ መሰረት የሚወሰን ይሆናል:

ክፍል ሁለት
የዐቃቢያን ህግ የሥራ መደብ
መመዘዎች፣አመራረጥ፣አመዳደብና ሹመት

4. የሥራ መደብ መሰረት

የዐቃቢያን ህግ የስራ መደቦች ፤

ሀ. በሥራቸው ክባድነት ወይም ውስብስብነት

ለ. ባላቸው የኃላፊነት መጠን ፤እና

ሐ. በሚጠይቁት ችሎታ ፤የትምህርት ደረጃና ልዩ ስልጠና እንዲሁም የስራ ልምድ መሠረት እየተመዘኑ በደረጃ ይመደባሉ፡፡

5. የስራ መደቦች

ዐቃቢያን ህግ በዚህ ደንብ መሠረት የሚመደቡባቸው የስራ መደቦች የሚከተሉት ናቸው፡፡

ሀ. በመጀመሪ ደረጃ
1. ጀማሪ የመጀመሪያ ደረጃ ዐ/ህግ
2. የመጀመሪያ ደረጃ ዐ/ህግ ደረጃ I
3. የመጀመሪያ ደረጃ ዐ/ህግ ደረጃ II
4. የመጀመሪያ ደረጃ ዐ/ህግ ደረጃ III
5. የመጀመሪያ ደረጃ ዐ/ህግ ደረጃ IV

ለ. በከፍተኛ ደረጃ
1. ጀማሪ የከፍተኛ ዐ/ህግደረጃ I
2. የከፍተኛ ዐ/ህግ ደረጃ II
3. የከፍተኛ ዐ/ህግ ደረጃ III

ሐ. በጠቅላይ ደረጃ
1. ጀማሪ ረዳት ጠቅላይ ዐ/ህግ ደረጃ I
2. ረዳት ጠቅላይ ዐ/ህግ ደረጃ II
3. ረዳት ጠቅላይ ዐ/ህግ ደረጃ III

6. ለዐቃቤ ሕግነት የሚያበቁ መስፈርቶች

1. ማንኛውም ዐ/ህግ ሆኖ የሚሾም የሚከተሉትን ሟሟላት አለበት፡፡
   ሀ. ለኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፓብሊክና ለሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት ህገ መንግሥት ተገዥ የሆነ
   ለ. ከታወቀ ከፍተኛ ትምህርት ተቋም በሕግ ትምህርት በድግሪ ፤ዲፕሎማ ወይም በሰርተፊኬት የተመረቀ ወይም በክልሉ መንግሥት የህግ ሥልጠና የሰለጠነና በሰርተፊኬት የተመረቀ
   ሐ. በታታሪነቱ፣ በታማኝነቱ፣በፍትሃዊነቱና በስነምግባሩ መልካም ስም ያተረፈ፣
   መ. ዕድሜው 18 ዓመትና ከዚያ በላይ
   ሠ. በህግ መሰረት ካልተሠረዘለት በስተቀር ከስራው ጋር ባልተያያዘ ሁኔታ ወንጀል ያልፈጸመ ወይም በማናቸውም ሌላ ሁኔታ የእምነት ማጉደል ፤የስርቆት ወይም የማጭበርበር ወንጀል ፈፅሞ ያልተፈረደበት
   ረ. በዲሲፕሊን ጉድለት ምክንያት ከስራ ያልተሰናበተ ወይም በዲሲፕሊን ጉድለት ተቀጥቶ ሁለት አመት ያለፈው፤
2. በዚህ ደንብ ስለዕጩ ዐቃቤ ህግ አሿሿም የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ በማንኛውም ደረጃ የሚሾም ዐቃቤ ህግ ለደረጃው የተወሰነውን የመመዘኛ መስፈርት ማለትም ተፈላጊ የትምህርት ደረጃና የሥራ ልምድ እንዲሁም እንደ ሁኔታው ልዩ ስልጠና ማሟላት አለበት፡፡

7. ስለዐቃቢያን ህግ አሿሿም

1. በዚህ ደንብ መሠረት በማንኛውም የዐቃቤ ህግ የሥራ መደብ ላይ የሚመደቡ ዐቃቢያን ህግን ሹመት በሚመለከት የሚደረገው የመወዳደርና የመመረጥ ተግባር በጉባዔው አማካኝነት ይከናወናል፡፡
2. በዚህ ደንብ መሠረት በጉባዔው የሚመረጡ ዐቃቢያን ህግ፣ በቢሮዉ ኃላፊ አቅራቢነት በመስተዳድር ም/ቤት ይሾማሉ፡፡
3. የትምህርት ደረጃ፣የሥራ ልምድ ፤የሥራ አፈጻጸም ፤መልካም የሥነ ምግባርና ለአዲሱ ኃላፊነት ያለው በጎ ፈቃድ ለሹመት አስጣጥ መሠረት ናቸው፡፡
4. በየትኛውም ደረጃ ለዐቃቢያን ህግ ሹመት የተመረጡ እጩ ዐቃቢያን ህግ ከመሾማቸው በፊት በሙከራ ጊዜያቸው ያሳዩት የሥራ አፈጻጸምና የሥነምግባር ግምገማ ውጤት ለተሿሚው አካል ቀርቦ መታየት ይኖርበታል፡፡

8. ስለዐቃቢያን ህግ ተጠሪነት

1. ዐቃቢያን ህግ ተጠሪነታቸው ለዘርፉ ኃላፊ ይሆናል፡፡
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ በማንኛውም ደረጃ የሚገኝ ዐቃቤ ህግ የእርሱ የበላይ ለሆነ ዐቃቤ ህግ ኃላፊ ተጠሪ ይሆናል፡፡

9. ማስረጃ ስለማቅረብ

በመ/ቤቱ ውስጥ የሚሾመው ዐቃቤ ህግ ከመመደቡ በፊት የሚከተሉትን አሟልቶ ማቅረብ አለበት፡፡

ሀ. የትምህርት ደረጃና የስራ ልምድ ማስረጃዎች

ለ. የጤንነት ምርመራ ውጤት፤

ሐ. ከወንጀል ነፃ ለመሆኑ የፖሊስ ማስረጃ፤

መ. ሌሎች አስፈላጊ ማስረጃዎች፡፡

10. ቃለ መሀላ ስለመፈጸም

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ሆኖ የሚሾም ሰው ስራውን ከመጀመሩ አስቀድሞ አግባብ ካለው ባለሥልጣን ፊት ቀርቦ የሚከተለውን ቃለመሀላ መፈጸም አለበት፡፡ እኔ ____________ ለክልሉ ታማኝ የሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት ሕገ-መንግስትና ሌሎች ህጎችን ላከብርና ላስከብር ፤በክልሉ መንግስት የወጡና ወደፊት የሚወጡ [illegible]ችን [illegible]ስፈጸም የሕግ በላይነትን ለማረጋገጥ የስራ ድርሻዮን ህግ በሚደነግገው መሠረት በመፈጸም የሰዎችን ክብርና ሰብአዊ መብት ላከብርና ላስጠብቅ የግል ጥቅም ላልፈልግ ማንንም በመውደድና በመጥላት ወይም በሌላ በማናቸውም ምክን[illegible] አድልዎ ላላደርግ፣ ማንኛውንም ዓይነት ተጽእኖ ላልሰራ በሀቀኝነት ፤በቅንነትና በትጋት ኃላፊነቴን ለመወጣት ቃል እገባለሁ፡፡
2. መሀላውን ያስፈጸመው ባለስልጣን የተፈጸመውን ቃለ መሀላ በዐቃቤ ህጉ የግል ማህደር ይመዘግባል፡፡

11. ስለሹመት ደብዳቤ ይዘት

በዚህ ደንብ መሠረት ለዐቃቤ ህግነት ለተመረጠ ሰው የሚሰጥ ደብዳቤ የሚከተሉትን ዝርዝሮች የያዘ ይሆናል፣

ሀ. የተሟላ ስም ከነአያት፣

ለ. የተመደበበት የሥራ መደብ፣

ሐ. ስራ የጀመረበት ቀን

መ. የሚከፈለው የወር ደመወዝ፣

ሠ. ሌሎች አስፈላጊ ነገሮች፣

12. ስለ ዐቃቤ ሕግ ቅጥርና ሹመት መሠረዝ

1. አንድ ዐቃቤ ህግ ሆነ ብሎ ወይም በቸልተኝነት የሀሰት ማስረጃዎችን አቅርቦ ቢሾም ይህ ሁኔታ ሰውየው ለዐቃቤ ህግነት በተመረጠበት ጊዜ ታውቆ ቢሆን ኖሮ ቅጥሩን ወይም ሹመቱን አያስከለክልም ነበር የሚያሰኝ ካልሆን በቀር ቅጥሩ ወይም ሹመቱ በማናቸውም ጊዜ ሊሠረዝ ይችላል፣
2. ዐቃቤ ህጉ የተቀጠረው ወይም የተሾመው በሀሰተኛ ማስረጃ መሆኑ ከተረጋገጠ በቅጥር ወይም በሹመት ጊዜ አላግባብ ለተቀበለው ማናቸውም ሕገ ወጥ ጥቅም በህግ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

13. ስለ ዕጩ ዐቃቤ ህግ ቅጥር

1. በዚህ ደንብ መሰረት አንድ እጩ ዐቃቤ ህግ ለሙከራ ጊዜ በመ/ቤቱ ሊቀጠር ይችላል፡፡
2. የእጩ ዐቃቤ ሕግ የሙከራ ጊዜ 6 ወር ይሆናል፡፡
3. በእጩ አቃቤ ህግነት የሚመደብ ሰው በሙከራ ጊዜው የቅርብ ኃላፊው የሚሰጠውን የሙያ ሥራ እየተለማመደ ችሎታውንና ብቃቱን ማጎልበት ይጠበቅበታል፡፡
4. እጩ አቃቤ ህግ በሙከራ ጊዜው የሚያሳየው የሥራ ብቃትና ችሎታ አጠራጣሪ ሆኖ ሲገኝ ፤የሙከራ ጊዜው ለተጨማሪ 3 ወራት ሊራዘም ይችላል፡፡
5. በሙከራ ጊዜ የሚገኝ ማንኛውም እጩ ዐቃቤ ህግ ለሥራው ብቃት የሌለው መሆኑ ከተረጋገጠ የ1 ወር የቅድሚያ ማስጠንቀቂያ በጽሁፍ እንዲደርሰው በማድረግ አገልግሎቱን እንዲያቋርጥ ሊደረግ ይችላል፡፡

14. ቋሚ ሆኖ ስለመመደብ

በዚህ ደንብ አንቀጽ 13 ንዑስ ቁጥር 1 መሠረት የተቀጠረ ሰው በተወሰነለት የሙከራ ጊዜ ለስራው ተገቢ ሆኖ የተገኘ እንደሆነ ቋሚ ሆኖ በስራ መደቡ ላይ ስለመመደቡ በዚህ ደንብ አንቀጽ 11 መሠረት የተጻፈ ደብዳቤ እንዲደርሰው መደረግ አለበት፡፡

ክፍል ሶስት
የስራ ሁኔታ
ንዑስ ክፍል አንድ
በስራ ላይ ስለመገኘት

15 ስለ መደበኛ የስራ ሰዓት

1. በክልሉ መንግስት ተለዋጭ ውሳኔ እስካልተሰጠ ድረስ የመንግስት መ/ቤቶች የስራ ቀንና ሰዓት ለኢቃቢያን ህግ ሥራ ቀንና ሰዓትን በሚመለከት ተፈፃሚ ይሆናል ::
2. ማንኛውም ዐቃቤ ሕግ ወደ ሥራው ዘግይቶ የመጣ እንደሆነ ወይም ቀደም ብሎ ከስራው የወጣ እንደሆነ ወይም በአንድ ምክንያት ከስራው የቀረ እንደሆን ይህንኑ ለበላይ ኃላፊ ወይም የዚህ ሥራ ኃላፊነት ለተሰጠው ሌላ ሹም ማስታወቅ አለበት::

16. ከመደበኛ የስራ ሰዓት በላይ ስለመስራት

1. ስራው የሚመለከተው የበላይ ባለስልጣን በአዘዘ ጊዜ ማንኛውም ዐቃቤ ሕግ ከመደበኛ የሥራ ሰዓት በላይ መስራት ግዴታው ነው::
2. ዐቃቤ ሕጉ ከመደበኛው የስራ ሰዓት በላይ እንዲሰራ የሚታዘዘው ለዐቃቤ ሕጉ ሊደረግለት የሚገባው ጥንቃቄና አስተያየት ሁሉ ሳይጎድልበት ስራው በመደበኛ ሰዓት ሊፈጸም የማይቻል ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነው::

ንዑስ ክፍል ሁለት
ስለ ፈቃድ

17. ስለ ዓመት እረፍት ፈቃድ

1. በማናቸውም የስራ መደብ የተመደበ ዐቃቤ ህግ ደመወዝ የሚከፈልበት የዓመት እረፍት ፈቃድ ያገኛል::
2. ለዐቃቤ ህጉ የሚሰጠው የአመት እረፍት ፈቃድ እንደሚከተለው ይሆናል::
   ሀ አንድ አመት ያገለገለ ዐቃቤ ህግ 20 ቀን የሥራ ቀናት የአመት ዕረፍት ፈቃድ ያገኛል::
   ለ. ከአንድ አመት በታች ያገለገለ ዐቃቤ ህግ ተመጣጣኝ የሆነ የዓመት እረፍት ፍቃድ ይሰጠዋል
   ሐ. ከአንድ አመት በላይ ያገለገለ ዐቃቤ ሕግ ላገለገለበት ለእያንዳንዱ ተጨማሪ አመት በዚህ ንዑስ አንቀጽ በፊደል ተራ ሀ. በተመለከተው የፈቃድ ጊዜ ላይ አንድ የሥራ ቀን እየታከለበት የዓመት እርፍት ፈቃድ ያገኛል:: ሆኖም በዚህ አኳያ የሚሰላው የዓመት እረፍት ፈቃድ ከሰላሳ (30) የሥራ ቀናት መብለጥ የለበትም
3. በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ ሁለት በተመለከተው መሠረት የኢቃቢያን ህግ የዓመት እረፍት ፈቃድ ሲሰላ ማንኛውም ዐቃቤ ህግ በመ/ቤቱ ውስጥ ካለ የሥራ መደብ ላይ ተመድቦ ከሠራበት ጊዜ ጋር ተዳምሮ ይታሰባል :: እንዲሁም ከሌላ የመንግስት መ/ቤት ወይም የመንግስት የበላይ ድርጅት ተዛውሮ የመጣ ዐቃቤ ህግ ወደ መ/ቤቱ ከመዛወሩ በፊት የሰራባቸው መ/ቤቶችና የመንግስት ልማት ድርጀቶች ውስጥ አገልግሎት ያበረከተበት ጊዜ ለአመት ፈቃድ ሰሌት ይታሰብለታል::

18. ስለ ዓመት እረፍት ፈቃድ አሰጣጥ

1. የዓመት እረፍት ፈቃድ ዘመን የሚባለው የመንግስት መ/ቤቶች በጀት ዓመት ነው::
2. የዓመት እረፍት ፈቃድ በዚሁ የፈቃዱ ዘመን መወሰድ አለበት:: ሆኖም በአንዳንድ ልዩ ምክንያቶች የአመት እረፍት ፈቃዱ ተከፋፍሎ እንዲሰጥ ሊፈቀድ ይችላል::
3. የዓመት እረፍት ፈቃድ የሚሰጠው በተቻለ መጠን የመ/ቤቱን ጥቅምና የዐቃቤ ህጉን ፍላጎት በማመዛዘን በሚዘጋጀው ፕሮግራም መሠረት ነው::
4. ዐቃቤ ህጉ የዓመት ፈቃድ የወጣ ከሆነ ፈቃድ ለወጣበት ወር ደመወዙ በቅድሚያ ይከፈለዋል::

19. የዓመት እረፍት ፈቃድ ስለማስተላለፍ

1. አንድ ዐቃቤ ህግ በሥራው አስፈላጊነት ምክንያት በፈቃዱ ዘመን የአመት እረፍት ፈቃድን ሙሉውን ወይም በከፊል ለመውሰድ ያልቻለ እንደሆነ ፈቃዱ ወደ ሚቀጥለው የፈቃድ ዘመን ይተላለፋል ::
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የዓመት እርፍት ፈቃዱን ማስተላለፍ የሚቻለው ቢበዛ ለ2 ተከታታይ የፈቃድ ዘመን ብቻ ነው ::
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 በተደነገገው መሰረት ሳይሆን በሌላ ምክንያት በሙሉ ወይም በከፊል ያልተወሰደ የዓመት እረፍት ፈቃድ ቀሪ ይሆናል ::
4. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 1 መሰረት የአመት እረፍት ፈቃድ በስራ ምክንያት የተላለፈበት ዐቃቤ ህግ የተላለፈውን የአመት እርፍት ፈቃድ በገንዘብ ተለውጦ እንዲሰጠው መጠየቅ ይችላል::

20. ስለ ህመም ፈቃድ

1. በማንኛውም ደረጃ የሚገኝ ዐቃቤ ሕግ ሙከራ ጊዜውን ከጨረሰ በኃላ በስራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ሳይሆን በሌላ ህመም ምክንያት ሥራ ለመስራት ካልቻለ በዚህ አንቀጽ መሠረት የህመም ፈቃድ ያገኛል::
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተው ፈቃድ ህመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው የአስራ ሁለት ወር ጊዜ ውስጥ በተከታታይ ወይም በተለያዩ ጊዜያት ቢወሰድም በማንኛውም ሁኔታ ከ8 ወር አይበልጥም ::
3. በማናቸውም ደረጃ የሚገኝ አቃቤ ህግ በማናቸውም አራት አመታት ጊዜ ውስጥ የተሰጠው የህመም ፈቃድ ድምር 12 ወር የደረሰ እንደሆነ ወደፊት ሌላ የህመም ፈቃድ አይሰጠውም ::
4. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ በህመም ምክንያት ከሥራ ሲቀር መ/ቤቱ ስለሁኔታው ሊያውቅ የሚችል ወይም ዐቃቤ ህጉ ለማስታወቅ የማይችል ካልሆነ በቀር ከስራ ቢቀር በማግስቱ ለመ/ቤቱ ያስታውቃል::
5. በማናቸውም ደረጃ የሚገኝ ዐቃቤ ህግ በተከታታይ ለ3 ቀን ጊዜ በመታመሙ ከስራ ከቀረ መታመሙን የሚያረጋግጥ የሐኪም ምስክር ወረቀት ማቅረብ አለበት ::
6. የሐኪም ምስክር ወረቀት ከዐቃቤ ህጉ የግል ማህደር ተያይዞ በሚስጥር መጠበቅ አለበት::
7. የህመም ፈቃድ ቀጥሎ በተመለከተው ሁኔታ ይሰጣል!
   ሀ. ለመጀመሪያ ሶስት ወር ከሙሉ ደመወዝ ጋር :
   ለ. ለሚቀጥሉት ሶስት ወራት ለእያንዳንዱ ወር ከግማሽ የወር ደመወዝ ጋር
   ሐ. ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ጊዜ ያለ ደመወዝ ክፍያ :

21. የህመም ፈቃድን ከዓመት የእረፍት ፈቃድ ስለ መቀነስ

1. በማናቸውም ደረጃ የሚገኝ ዐቃቤ ህግ በአንድ የበጀት አመት ውስጥ የሀኪም ምስክር ወረቀት ሣይኖረው ከስራ የቀረበት ቀን ተደምሮ ከ6 ቀን የበለጠ እንደሆን ከስድስት ቀን በላይ ያለው ጊዜ ከአመት የእርፍት ፈቃድ ላይ ይቀነስበታል ::
2. ዓቃቤ ህጉ ከአመት እረፍት ፈቃዱ የተረፈ ቀን የሌለው ከሆነ ከ6 ቀን በላይ ያለው ቀን በተከታዩ የፈቃድ ዘመን ከሚታሰብለት የዓመት እረፍት ፈቃዱ ላይ እንዲቀነስ ይደረጋል::

22. ስለ ወሊድና ስለ እርግዝና ፈቃድ

1. ነፍሰ ጡር የሆነች ዐቃቤ ህግ ከእርግዝናዋ ጋር የተያያዘ ምርመራ ለማድረግ መ/ቤቱ ከደመወዝ ጋር ፈቃድ ይሰጣታል ::ሆኖም ዐቃቤ ህጓ ስለ ምርመራው የሀኪም ማስረጃ ማቅረብ አለባት::
2. ነፍሰ ጡር የሆነች ዐቃቤ ህግ ከመውለዷ በፊት ሀኪም እንድታርፍ ካዘዘ ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ታገኛለች::
3. ነፍሰ ጡር የሆነች ዐቃቤ ህግ እወልዳለሁ ብላ ከገመተችበት ቀን በፊት መውለጃዋ ሲደርስ የ30 ተከታታይ ቀን እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ 60 ተከታታይ ቀናት ወሊድ ፈቃድ ከደመወዝ ክፍያ ጋር ይሰጣታል ::
4. ዐቃቤ ህጓ ከመውለዷ በፊት የወሰደችው የ30 ቀናት ፈቃድ ሲያልቅ ካልወለደች እስከምትወልድበት ቀን ድረስ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት የእርፍት ፈቃድ ልታገኝ ትችላለች :: የ30 ቀናት ፈቃዷ ሳያልቅ ከወለደች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 መሠረት የምትወስደው የወሊድ ፈቃድ መቆጠር ይጀምራል::

23. ስለ ሀዘን ፈቃድ

1. የማንኛውም ዐቃቤ ህግ ሚስት ወይም ባል፣አባት እና ወንድም እሁት ወይም ልጅ ቢሞት ደመወዝ የሚከፈልበት የ3 ቀን የሀዘን ፈቃድ ይሰጠዋል ::
2. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ቅርብ ዘመድ ወይም ወዳጅ በሞተበት በአንድ የፈቃድ ዘመን ከ6 ቀን እስካልበለጠ ድረስ እስከ 1ቀን የሚደርስ ደመወዝ የሚከፈልበት የሀዘን ፈቃድ ይሰጠዋል ::

24 ስለ ልዩ ፈቃድ

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ከዚህ በሚከተለው ሁኔታ ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ የማግኘት መብት አለው፤
   ሀ. ጋብቻውን የሚፈጽምበት ጊዜ የ3 ቀን የሥራ ቀናት ፈቃድ
   ለ. ስለሚከታተለው ትምህርት ለሚወስደው ፈተና በማናቸውም ዓመት ፈተና ለሚወስድባቸው ቀናት በሙሉ፤
   ሐ. በማናቸውም ደረጃ የሚገኝ ፍ/ቤት ወይም ወደ ማናቸውም መርማሪ አካል እንዲቀርብ የሚያስገድደው መጥሪያ ሲቀርብ የተፈለገበትን ጉዳይ አከናውኖ ለመመለስ የሚያስፈልገው ጊዜ፤
   መ. የጥናቱ ፕሮፖዛል በቢሮው ታይቶ ሲፈቀድ ለህግ ጥናትና ምርምር ስራ በ5 ዓመት ውስጥ አንድ ጊዜ ለሁለት ወር /2/ ወር፤
2. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ፈቃድ የጠየቀበት ምክንያት ለተወሰነ ጊዜ ከስራ ገበታው ተለይቶ በሀገር ውስጥ ወይም ከሀገር ውጭ በትምህርት ለመሳተፍ ሲሆን እና ትምህርቱን ተከታትሎ ሲያጠናቅቅ ለመቤቱ የተሻለ አገልግሎት እንደ ሚያበረክት መሥሪያ ቤቱ ሲያምንበት የትምህርት ፈቃድ ሊሰጠው ይችላል:: ፈቃዱ የሚሰጥበት የጊዜ ርዝመት እና ሌሎች ሁኔታዎች መንግስት በሚያወጣው አጠቃላይ መመሪያ መሠረት ይሆናል::
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት የሚሰጠው የትምህርት ፈቃድ በየሁለት አመት ለሚደረግ የደመወዝ ጭማሪ ተፈላጊ ለሆነው ቆይታ ጊዜ አይታሰብለትም ::

25. ያለፈቃድ ከስራ መቅረት በደመወዝ ላይ ስለሚያስከትለው ውጤት

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ሳያስፈቅድ በማናቸውም ምክንያት ከስራ የቀረ እንደሆነ የቀረበት ጊዜ ደመወዙ ላይ አስፈላጊው እርምጃ ይወሰዳል::
2. ዐቃቤ ህጉ ከስራ ለቀረበት በቂ ምክንያት ያቀረበ እንደሆነ ከስራ ለቀረበት ጊዜ ሙሉ ደመወዙን ወይም ከፊሉን ለማግኘት ይችላል::

26. ስለ ፈቃድ አጠያየቅ

በጽሁፍ ለመጠየቅ የማይቻልበት ሁኔታ ካላጋጠመው በቀር ማንኛውም ዐቃቤ ህግ የሚጠይቀው ፈቃድ ሁሉ በጽሁፍ መሆን አለበት::»

ንዑስ ክፍል ሦስት
የደረጃ እድገት የሚሰጥበት ሁኔታ

27 ስለ ደረጃ እድገት መሰረታዊ ደንቦች

1. የዐቃቤ ህጉ ከፍተኛ የሥራ ችሎታ ፣የሥራ አፈፃፀምና፣ ጠባይ ለአዲሱ የሥራ መደብ የተወሰነውን ተፈላጊ ችሎታ ሟሟላት ለአዲሱ ሥራ ያለው በጎ ፈቃድና የአገልግሎት ዘመን ለደረጃ እድገት መሠረት ናቸው ::
2. ደረጃ እድገት የሚሰጠው ደረጃው ከፍተኛ የሆነ ክፍት የስራ መደብ ሲኖር ነው::

28 ለደረጃ እድገት ስለሚደረግ ምርጫ

1. በዚህ ደንብ አንቀጽ 27 ንዑስ አንቀጽ 1 የተወሰነው እንደተጠበቀ ሆኖ የደረጃ እድገት የሚሰጥበት ሁኔታ ሲኖር ማንም ሰው ያለ ውድድር በእድገት አይመደብም::
2. በማንኛውም ዐቃቤ ህግ የሥራ መደብ ለሚኖረው ክፍት ቦታ የመ/ቤቱ ዐቃቢያን ህግ ለውድድር እንዲቀርቡ በማስታወቂያ ይጋበዛሉ ::
3. አንድ ዐቃቤ ህግ ለደረጃ እድገት ሲመረጥ በዚህ ደንብ መሰረት ስለእያንዳንዱ ዐቃቤ ህግ በየጊዜው የሚቀርበውን የሥራ አፈጻጸም ሪፖርት መሠረት በማድረግ ይሆናል :: አስፈላጊ ከሆነም ተጨማሪ ልዩ ሪፖርት ሊቀርብ ይችላል::
4. የደረጃ እድገት ውድድር ከመደረጉ አስቀድሞ ባሉት የመጨረሻዎቹ 3 የስራ አፈጻጸም ምዘና ሪፖርቶች አማካይ ውጤቱ ከ 3.5 በታች የሆነ ዐቃቤ ህግ ለደረጃ እድገት መወዳደር አይችልም::
5. ለደረጃ እድገት የሚወዳደሩ ሰዎች ሁለት ወይም ከሁለት በላይ ሲሆኑ በከፍተኛ የሥራ ችሎታውና የሥራ አፈጻጸሙ የጎላ ብልጫ ያገኘ ተወዳዳሪ በአሸናፊነት የሚመረጥ ይሆናል::
6. ተወዳዳሪዎቹ በሥራ ችሎታቸውና በሥራ አፈጻጸማቸው እኩል የሆነ እንደሆነ እድገቱ በሙሉ የበለጠ አገልግሎት ላለው ዐቃቤ ህግ ይሰጣል::
7. ጉባኤ ለደረጃ እድገት ውድድር ላመለከቱት ዐቃቢያነ ህግ ተገቢ የሆኑ መረጃዎች ሁሉ እንዲቀርቡለት በማድረግ አስፈላጊ ከሆነም ለተወዳዳሪዎች ፈተና በመስጠት ምርጫውን ያከናውናል:: በዚህ መሰረት የውሳኔው ሃሳቡን በግልጽ በሆነ አጻጻፍ ለቢሮ ኃላፊው ማቅረብ አለበት::
8. የደረጃ እድገት ውድድር በሚደረግበት ጊዜ እድገት የሚሰጥበት የሥራ መደብ የሚገኝበት የሥራ ክፍል የበላይ ኃላፊ ጉባዔ አባል ሆኖ ይሰራል::

29. ስለ ደረጃ እድገት ማረጋገጫ ደብዳቤ

1. የደረጃ እድገት ውድድር ውጤት በጉባዔ ተወስኖ ካልጸደቀ በስተቀር ምርጫው አይጸናም ::
2. በዚህ ደንብ መሠረት ለደረጃ እድገት የተመረጠ ዐቃቤ ህግ እድገቱ ሲፈቀድለት ወዲያውኑ ለደረጃ እድገት ማረጋገጫ ደብዳቤ ይጻፍለታል::
3. ደብዳቤውም ስለዐቃቤ ህጉ አዲስ የስራ መደብና ደረጃ እንዲሁም የደረጃ እድገት ስላገኘበት ቀን ማስረጃ ይሆናል::

ንዑስ ክፍል አራት
ስለ ሥራ ቦታ ዝውውር

30 ስለ ዝውውር ደንቦች

1. ዘርፉ ለስራው አስፈላጊ ሲሆንና ስራውን በተቀላጠፈ ሁኔታ ለመፈጸም ሲባል የስራውን መብዛትና ማነስ የዐቃቤ ህጉን ትጋትና የሥራ ውጤታማነት በማመዛዘን ማንኛውንም ዐቃቤ ህግ የደረጃ መብትና ጥቅሙን ሣያጓድል ከአንድ የሥራ ቦታ ወደ ሌላ ሥራ ቦታወይም ከአንድ የስራ መደብ ወደ ሌላ የስራ መደብ ሊያዛውር ይችላል::
2. ጉባዔው የቀረበለትን የዝውውር ጥያቄ መርምሮ አስተያየቱን ለዘርፉ ኃላፊ ያቀርባል:: ጉባዔው አስተያየቱን ከማቅረቡ በፊት ዝውውር የጠየቀውን ዐቃቤ ህግ የበላይ ኃላፊ አስተያየት መጠየቅ ይችላል:: የዘርፍ ኃላፊ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል::
3. በዚህ አንቀፅ ንኡስ አንቀፅ (1) መሰረት ዘርፉ በየጊዜው የሚፈፀም የዐቃቢያነ ህግ ዝውውር በጉባዔ ተጣርቶና በተቻለ መጠን በዕቅድ ተይዞ ይከናወናል::
4. በማንኛውም ዐቃቤ ህግ የሚያቀርበው የዝውውር ጥያቄ በጽሁፍ ሆኖ በመምሪያዉ አማካይነት ለጉባዔው መቅረብ አለበት::
5. በጤና ችግር ወይም በሌላ አሣማኝ ምክንያት ዘርፍ ኃላፊ ካልተፈቀደ በቀር አንድ ዐቃብ ሕግ የዝውውር ጥያቄ ከማቅረቡ በፊት በተመደበበት ቦታ ቢያንስ ሁለት አመት ማገልገል አለበት::

ንዑስ ክፍል አምስት
የደመወዝ ክፍያና አበል

31 መሰረት

በተመሳሳይ ስራ ለሚሰሩና እኩል የስራ ደረጃ ለያዙ ዐቃቢያን ሕግ የሚከፈለው ደመወዝ በዐቃቢያን ሕግ የደመወዝ ስኬል መሠረት አንድ አይነት ይሆናል::

32. ስለ ደመወዝ መደብ

በልዩ ልዩ ደረጃ የሚመደቡ ዐቃቢያን ሕግ የሚከፈለው ደመወዝ መጠን በክልሉ የዐቃብያን ሕግ ደመወዝ እስኬል መመሪያ መሠረት ይሆናል::አዲስ የሚመደብ ዐቃቤ ህግ ለተመደበበት የሥራ መደብ ደረጃ የተወሰነው የመነሻ ደመወዝ ይከፈለዋል::

33. የደረጃ እድገት ሲሰጥ ስለሚፈቀድ የመነሻ ደመወዝ

አንድ አቃቤ ህግ የደረጃ እድገት ሲሰጠው:
ሀ. በእድገት ከመዛወሩ በፊት ሲያገኝ የነበረውን ደመወዝ ለተዛወረበት የሥራ መደብ ደረጃ ከተወሰነው የመነሻ ደመወዝ በታች ከሆነ ለደረጃው የተወሰነውን የመነሻ ደመወዝ ያገኛል::
ለ. በእድገት ከመዛወሩ በፊት ሲያገኝ የነበረው ደመወዝ ለተዛወረበት የሥራ መደብ ደረጃ ከተወሰነው የመነሻ ደመወዝ በላይ ወይም እኩል የሆነ እንደሆነ አዲስ ደመወዙ ከመዛወሩ በፊት ያገኝ ከነበረው ደመወዝ ቀጥሎ ባለው የእርከን ደመወዝ ላይ ይሆናል::

34. በደረጃ ተመሣሣይ ወደሆነ ሥራ ስለመዛወር

አንድ ዐቃቤ ህግ ከያዘው ሥራ ተመሳሳይ ወደ ሆነ ሌላ ሥራ ሲዛወር ወይም ሲመደብ ደመወዙና ደረጃው ቀድሞ የነበረ ይሆናል::

35. ከፍ ወዳለ የስራ ደረጃ በጊዜያዊነት ስለመመደብ

1. አንድ ዐቃቤ ህግ ከፍ ወዳለ የሥራ መደብና ደረጃ በግዜያዊነት ወይም በተተኪነት ሲመደብ ደመወዙ ቀድሞ ሲያገኝ ከነበረው አይለወጥም::
2. ዐቃቤ ህጉ ከፍ ወዳለ የሥራ መደብ በጊዜያዊነት ወይም በተተኪነት ተመድቦ መቆየት የሚችለው ለ6 ወራት ብቻ ነው :: ሆኖም በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ በቦታው ተተኪ ባለሙያ ካልተገኘ ጊዜያዊ ምደባው ሊራዘም የሚችለው ለተከታዩ ሶስት ወራት ብቻ ይሆናል::
3. ሁኔታዎች ሲያስገድድ አንድን ቋሚ ዐቃቤ ህግ ከፍ ያለ ደረጃ ባለው የስራ መደብ ላይ በጊዜያዊነት ወይም በተተኪነት እንዲሠራ ሲደረግ የተጠባባቂነት አበል ይከፈለዋል::
4. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ና 2 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ በጊዜያዊነት ወይም በተተኪነት የተመደበው ዐቃቤ ህግ ለቦታው የሚጠይቀውን መስፈርት የሚያሟላ ከሆነ ግባኙው ለዚሁ ሰው በቦታው እንዲመደብ ቅድሚያ ይሰጣል::

36. በየጊዜው ስለሚደረግ የእርከን ደመወዝ ጭማሪ

1. በዚህ ደንብ ሌሎች አንቀጾች የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ አንድ ዐቃቤ ህግ ሊያዘው ሥራ መደብ ደረጃ በደመወዝ ስኬል ውስጥ የተመለከተውን የደሞዝ ጭማሪ አከፋፈል በአፈፃፀም ውጤት ወይም በጊዜ ላይ የተመሠረተ ሆኖ በሚወጣው መመሪያ መሠረት:-
   ሀ. በስራ አፈጻጸሙና በስነ ምግባሩ አጥጋቢ ሆኖ ሲገኝ ፤
   ለ. ደመወዙ ለደረጃው ከተወሰነው ጣሪያ ያላለፈ እንደሆነ ነው ::
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የሚደረገው የደመወዝ ጭማሪ መጠን የጭማሪ ውሳኔ ከመደረጉ በፊት ዐቃቤ ህጉ ሲያገኝ የነበረው ደመወዝና ቀጥሎ በሚገኝ የእርከን ደመወዝ መካከል ላለው ልዩነት ይሆናል::

37. ስለ ደመወዝ ጭማሪ አፈጻጸም

ቢሮው ለዐቃቢያን ህግ የሚጠየቀውን የደመወዝ ጭማሪ ከአመታዊ በጀት ጋር ለገንዘብና ኢኮኖሚ ልማት ቢሮ ያቀርባል:

38. ስለ ልዩ ልዩ አበሎች

ለማንኛውም ዐቃቤ ህግ የሚከፈል ማንኛውም ዓይነት አበል ዘርፉ በሚያወጣው ረቂቅ መመሪያ መሰረት የመስተዳደር ም/ቤት የሚወስነው ይሆናል::

ንዑስ ክፍል ስድስት
ስለ ጡረታ ህክምናና፣ የጉዳት ካሳ

39. ስለ መጦሪያ

1. ዐቃቢያን ህግ በጡረታ ከስራ የሚገለሉበት እድሜ በመንግስት ሰራተኞች የጡረታ ህግ በተወሰነው መሠረትይሆናል
2. ማንኛውንም ዐቃቤ ህግ ከዚህ አለም በሞት በሚለይበት ጊዜ የሶስት ወር ደመወዝ ለቤተሰቡ ወይም ለሚጦራቸው ይሰጣል::

40. በስራ ላይ በደረሰ አደጋ ወይም በስራ ምክንያት በመጣ ህመም ስለ ሚከፈል ጉዳት ካሳ

1. በስራ ላይ በደረሰ አደጋ ወይም በስራ ምክንያት በመጣ ህመም ዘላቂና ሙሉ የአካል ጉዳት ደርሶበት ስራ መስራት የማይችል ዐቃቤ ህግ አግባብ ባለው የጡረታ ህግ መሠረት መብቱ ይከበርለታል ::
2. አንድ ዐቃቤ ህግ በስራ ላይ በደረሰ አደጋ ለመጣ ህመም ዘላቂ የሆነ ከፊል የአካል ጉዳት የደረሰበት እንደሆነና የደረሰውም ጉዳት ሥራውን ሙሉ በሙሉ እንዲያቋርጥ የሚያስገድደው ሲሆን ሥራውን የሚቀጥል መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ ለደረሰበት የአካል ጉዳት አግባብ ባለው የጡረታ ህግ መሰረት ካሳ ይከፈለዋል::

41. የህክምና አገልግሎት ስለማግኘት

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ሲታመም የህክምና ወጪው ሙሉ በሙሉ በቢሮ እየተሸፈነለት በተመላላሽም ሆነ በሆስፒታል ተገኝቶ የመታከም መብት ይኖረዋል::
2. የዐቃቤ ህግ ሚስት ባል ወይም ልጅ ሲታመም የህክምና ወጪ ግማሽ በመ/ቤቱ እየተሸፈነለት በተመላላሽም ሆነ ሆስፒታል ተኝቶ የመታከም መብት ይኖረዋል::
3. ቢሮው ዐቃቢያን ህግ ሊታከሙ የሚችሉባቸውን መንግስታዊ የህክምና ተቋማት ሊመርጥ ወይም ሊወስን ይችላል:: ዝርዝሩ በመመሪያ ይወሰናል::

ንዑስ ክፍል ሰባት
ስለዐቃቢያን ህግ የሚቀርብ ዘገባ

42. ጠቅላላ

ስለዐቃቢያን ህግ የሥራ አፈጻጸም ዘገባ እንዲቀርብ የሚያስፈልግበት ምክንያት ዐቃቢያን ህግ በአንድ አይነት መመዘኛ ዘዴ ችሎታቸውንና የሥራ አፈጻጸማቸውን በመገምገም በሚገባ አሟልቶ ለመያዝና በዚሁ መሠረት የመ/ቤቱ ሥራ ይሻሻል ዘንድ የዐቃቢያን ህግ ችሎታ ለማሻሻል፤እንዲሁም ዝውውራቸውንና የደረጃ እድገታቸውን በአግባቡ ለመፈጸም እንዲረዳ በማሰብ ነው:: ዐቃቢያን ህግ የሥራ አፈጻጸም መመዘኛ ስርአት በዚህ ደንብ መሰረት በጉባኤው ተቀርጾ ስራ ላይ እንዲውል ያደርጋል::

43. ስለ ዐቃቢያን ህግ የሥራ ሪፖርት

1. እያንዳንዱ የበላይ ዐቃቤ ህግ የሚቆጣጠራቸውን ዐቃቢያን ህግ ሥራ በአግባቡ በመከታተልና በመገምገም በየአመቱ ታህሳስ 30 ቀንና ሰኔ 30 የሥራ ሪፖርት አዘጋጅቶ ያቀርባል ሪፖርቱ የሚቀርብለት የበላይ ዐቃቤ ህግም በሪፖርቱ ላይ እንዲፈርምበት ያስፈልጋል::
2. በየትኛውም ደረጃ የሚገኝ ዐቃቤ ህግ በበላይ ኃላፊው የሚሰጠው የሥራ አፈጻጸም ግምገማ ነጥብ ላይ የበኩሉን አስተያየት የመስጠት መብት ይኖረዋል::

44. ስለ እጩ አቃቤ ህግ የሚቀርብ ዘገባ

1. በዚህ ደንብ አንቀጽ 13 በተመለከተው መሠረት በሙከራ ላይ ስላለ ዐቃቤ ህግ ስለችሎታውና ስለአጠቃላይ የሥራ አፈጻጸም የሚዘጋጅ የመጀመሪያ ሪፖርት ዐቃቢያን ህጉ ከተቀጠረበት ቀን አንስቶ የሚታሰብ የ90 ቀናት ጊዜ እንዳለቀ መቅረብ አለበት ሁለተኛ ሪፖርት ደግሞ ዐቃቤ ህጉ ከተቀጠረበት ቀን አንስቶ የሙከራ ጊዜው ከመጠናቀቁ ከአንድ ወር በፊት መቅረብ አለበት::
2. የሙከራ ጊዜ የተራዘመ እንደሆነ የተራዘመው ጊዜ ከሚያልቅበት ቀን በፊት 15 ቀናት አስቀድሞ ለሙከራ ለተቀጠረ እጩ ዐቃቤ ህግ የአፈጻጸም ሪፖርት መቅረብ አለበት::

45. የሥራ አፈጻጸም ዘገባዎች አያያዝ

1. ስለዐቃቢያን ህግ ችሎታና የስራ አፈጻጸም የሚቀርቡ ሪፖርቶች ሁሉ ዐቃቤ ህጉ እንዲያውቃቸው ከተደረጉ በኃላ በግል ማህደሩ ውስጥ ተደይዞ በጥንቃቄ መቀመጥ አለበት
2. በዚህ ደንብ መሠረት በማንኛውም ጊዜ የሚቀርብ ዐቃቢያን ህግ የሥራ አፈጻጸም ሪፖርት በጥንቃቄ መጠበቅ አለበት::

46. ስለ ስራ አፈጻጸም ጉድለት የሚቀርቡ ዘገባዎች

1. ስለአንድ ዐቃቤ ህግ ችሎታና የስራ አፈጻጸም በቀረበው ሪፖርት ዐቃቤ ህጉ ያገኘው ማዕከላዊ ውጤት ዝቅተኛ ሆኖ የተገኘ እንደሆነ ዘገባ አቅራቢው ዐቃቤ ህግ ወይም ባለስልጣን ስለዘገባ ከሚመለከተው ዐቃቤ ህግ ጋር መመካከር አለበት ::
2. የስራ አፈጻጽም ግምገማ ሪፖርት የቀረበለት ዐቃቤ ህግም ስለዘገባው ያለውን አስተያየት በጽሁፍ ማቅረብ ይቻላል ::ዐቃቤ ህጉ የሚሰጠው አስተያየት ከዘገበው ጋር በግል ማህደሩ ውስጥ ተያይዞ መቀመጥ አለበት::
3. ዐቃቤ ህጉ በስራ አፈጻጽም ዘገባ ቅሬታ ካለው የስራ አፈጻጸሙን የሞላው ኃላፊ የእርሱ የበላይ ጉዳዩን በጋራ እንዲያዩት ማድረግ አለበት:: ቅሬታው ደረጃ በደረጃ እየታየ መጥቶ በመጨረሻም ዘርፍ ኃላፊው የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል::

47. ስለ ችሎታ ማነስ የሚቀርብ ዘገባ

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ችሎታው ዝቅ ያለ ከመሆኑ የተነሳ ከስራ የመሰናበት ውሳኔ የሚሰጥበት ሁኔታ ሲኖር ዘገባ አቅራቢው ዘገባው ላይ « ችሎታ ማነስ » የሚል ምልክት ያደርግበታል።
2. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 1 መሠረት ከሥራ የመነሳት ውሳኔ የተሰጠው ዐቃቤ ህግ መብትና ግዴታ በመንግሥት ሠራተኞች የጡረታ ህግ በተደነገገው መሠረት ይፈፀማል።

ንዑስ ክፍል ስምንት
ስለ አቤቱታ

48. መሠረቱ

በዚህ ደንብ አንቀጽ 88 ላይ ለጉባዔው ከተሰጠው ስልጣንና ተግባር ውጭ የሆኑ አስተዳደራዊ ቅሬታዎችን በተመለከተ ማናቸውም ዐቃቤ ህግ ለበላይ ኃላፊው አቤቱታ የማቅረብ መብት አለው ። አቤቱታው በጽሁፍ ሆኖ ለሚመለከተው የቅርብ ኃላፊ መቅረብ አለበት።

49. አቤቱታን ስለማጣራትና ውሳኔ ስለመስጠት

1. አቤቱታ የቀረበለት የበላይ ኃላፊ አቤቱታው ከቀረበለት ቀን አንስቶ በ15 ተከታታይ ስራ ቀናት ጊዜ ውስጥ ጉዳዩን ተመልክቶ ተገቢ ውሳኔ ወይም ምላሽ መስጠት አለበት።
2. አቤቱታ የቀረበለት የበላይ ኃላፊ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ አንድ በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ ጉዳዩን ተመልክቶ ተገቢ ውሳኔ ወይም ምላሽ ያልሰጠበት ከሆነ ወይም አቤት ባዩ ዐቃቤ ህግ በውሳኔው ያልተስማማበት ከሆነ ጉዳዩን ለዘርፍ ኃላፊው ለማቅረብና ለማስማት ይችላል። ዘርፍ ኃላፊው በጉዳዩ ላይ የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል።
3. አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ዘርፍ ኃላፊው አቤቱታውን በተመለከተ ማንኛውም ዓይነት ምርመራ እንዲደረግ ማዘዝ ይችላል።

ክፍል አራት
ሥልጠና

50. ስለ ስልጠና ፕሮግራሞች

ቢሮው ኃላፊነቱን በብቃት ለመወጣት እና የሚቀይሳቸው ዓላማዎች መሳካት ይችል ዘንድ:

1. አዲስ ለተመደቡ ዐቃቤያን ሕግ ስለመስሪያ ቤቱ አደረጃጀት ፤ ፖሊሲዎችና የአፈጻጸም ስርአቶች የአሰራር ልምዶችና ደንቦች እንዲሁም ስለሚመደቡበት ሥራ አጠቃላይ እውቀት እንዲኖራቸው በማድረግ ቢሮውንና የሥራ አካባቢያቸውን እንዲያውቁና እንዲለምዱ የሚያግዝ የመተዋወቂያ ፕሮግራም ያዘጋጃል።
2. ዐቃቤ ሕግ በተመደቡበት ስራ ውጤታማና ቀልጣፋ ይሆኑ ዘንድ በየጊዜዉ የሚፈጠሩ አዳዲስ የሙያ እውቀቶችን እንዲሁም የአሰራርና የግንኙነት ዘዴዎችን በመቅሰምና የልምድ ልውውጥ በማድረግ የሙያ እውቀታቸውን እንዲያጎለብቱ ፤የአስተሳሰብ አድማሳቸውን እንዲያሰፋና በተጨማሪም በሃላፊነት ደረጃ የተመደቡት አመራር ብቃታቸውን ለማጎልበት እንዲችሉ በፍላጎት ላይ የተመሰረተ የስልጠና ፕሮግራም ያቅዳል።ያስፈጽማል።

51. ስለ ሠልጣኝ ዐቃብያን ሕግ ግዴታ

ማንኛውም ዐቃቤ ሕግ ፤

ሀ. ቢሮው በሚያዘጋጀው የስልጠና ፕሮግራም ላይ በመሰልጠንም ይሁን በማሰልጠን የመሳተፍ፤

ለ. በቢሮ ውሳኔ ለስልጠና የተላከበትን ስልጠና ዘርፍ ወይም ሙያ መስክ ለመቀየር ለማቋረጥ ወይም ለማራዘም ሲፈለግ ቢሮውን በቅድሚያ ማስፈቀድ፡ አለበት፤

ሐ. በቢሮ ድጋፍ ስልጠና ባገኘበት ሙያ ቢያንስ ስልጠናው በወሰደው ጊዜ ልክ ሁለት እጥፍ ለሚሆን ጊዜ ለቢሮው አገልግሎት የማበርከት ግዴታ አለበት።

ክፍል አምስት
ስለ አገልግሎት መቋረጥ

52. ስራ በገዛ ፈቃድ ስለ መልቀቅ

1. ማንኛዉም ዐቃቤ ህግ በማናቸዉም ጊዜ የመንግስቱን ስራ በገዛ ፈቃዱ ለመተዉ ይችላል።
2. ስራን በገዛ ፈቃድ ለመልቀቅ ለሚቀርበው ጥያቄ ዐቃቤ ህጉ ስራውን ለማቆም ከሚፈለግበት ቀን ሁለት ወር አስቀድሞ በጽሁፍ ማቅረብ አለበት።
3. በስራ ላይ በደል እንዳይደርስ የሚያስጋ ሲሆን ዐቃቤ ህጉ ስራውን ለማቆም ከሚፈለግበት ጊዜ ተጨማሪ 3ወር ላልበለጠ ጊዜ እንዲራዘም ዘርፍ ኃላፊው መወሰን ይችላል።
4. አንድ ዐቃቤ ህግ በማናቸውም ምክንያት መሥሪያ ቤቱን ሲለቅ የአገልግሎቱን ሁኔታ የሚገልጽ መረጃና የምስክር ወረቀት የመጠየቅና የማግኘት መብት አለው።
5. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1/ መሠረት ጥያቄ ሲቀርብ በሚሰጠው የስራ መልቀቂያ የምስክር ወረቀት ላይ የሚከተሉት መገለጽ ይኖርባቸዋል።

   ሀ. የአገልግሎት ዘመን የተጀመረበትንና የተቋረጠበትን ቀን፤

   ለ. ስራን የለቀቀበትን ምክንያት፤

   ሐ. በአገልግሎት ዘመን የስራ አፈጻጸሙ ግምገማ ውጤት ምን እንደሚመስል በጉልህ የሚገልጽ መረጃዎች፤

   መ. ዐቃቤ ህጉ በአገልግሎቱ ዘመን በየጊዜው የያዘው የስራ መደብና ደረጃውን ከነደመወዙ።

53 በመጦሪያ እድሜ ገደብ ምክንያት አገልግሎት ስለ ሚቋረጥበት ሁኔታ

1. አንድ ዐቃቤ ህግ ስለመንግስት ሠራተኞች አገልግሎት በህግ የተወሰነውን የእድሜ ገደብ ከሚፈጽምበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ ያለ ተጨማሪ ሥነ ሥርዓት ስራውን እንዲያቆም ይደረጋል።
2. ዐቃቤ ህጉ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 በተመለከተው ምክንያት ስራውን የሚያቆምበት ቀን ከሰስት ወር አስቀድሞ በጽሁፍ እንዲያውቀው ይደረጋል።
3. ጉግባብ ባለው መንግስት አካል ሲፈቀድ አንድ ዐቃቤ ህግ በእድሜ ገደብ ምክንያት ለመንግስት የሚያበረክተውን አገልግሎት ማቋረጥ ከሚገባው እድሜ በኃላ አምስት አመት ለማይበልጥ ጊዜ በሥራው ላይ እንዲቆይ ሊደረግ ይችላል።
4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 በተደነገገው መሠረት አንድ ዐቃቤ ህግ በህግ የተወሰነውን የእድሜ ገደብ ከፈጸመ በኃላ በስራው ላይ እንዲቆይ የሚደረገው ዐቃቤ ህጉ ለሥራው እጅግ ጠቃሚ ሲሆንና ለስራ መደቡ የተወሰኑትን የሥራ ግዴታዎችንና ተፈላጊ የጤና ሁኔታዎችን አሟልቶ ሲገኝና በስራው ላይ ለመቆየት ሲስማማበት ነው።

54. በህመም ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ

1. ዐቃቤ ህግ በጤናው እክል ምክንያት መደበኛ ሥራውን ለመሥራት የማያስችለው ሆኖ በህክምና ባለሙያ ተረጋግጦ ሲቀርብ ከሥራው እንዲሰናበት ይደረጋል።
2. በዚህ ደንብ በአንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 2 እና 3 መሠረት የሚወሰደው የህመም ፈቃድ የአሥራ ሁለት ወር ጊዜ ዉስጥ ከ8 ወር የበለጠ ሆኖ ሲገኝ ወይም በአራት አመት ውስጥ ከ12 ወር የበለጠ ሆኖ ሲገኝ ከዚህ ወዲያ ዐቃቤ ህጉ ለተመደበበት ሥራ ብቁ እንዳልሆነ ይገመታል አገልግሎቱም ይቋረጣል።

55. ዐቃቢያን ህግ የተመደበበት የስራ ዘርፍ በመሠረዙ ምክንያት ስለሚደርስ የአገልግሎት መቋረጥ

1. በመዋቅር ለውጥ ምክንያት ዐቃቤ ህጉ የሚሰራበት ክፍል የዐቃቤ ህግ ሥራ መደብ የታጠፈ እንደሆነ በነበረው ደረጃ እና ደመወዝ ወደ ሌላ ስራ ክፍል ተዛውሮ እንዲሰራ መደረግ አለበት።
2. ዐቃቤ ህጉን በ3 ወር ውስጥ ወደ ሌላ ስራ ክፍል ለማዛወር ያልተቻለ እንደሆነ በህግ የተወሰኑት ሌሎች መብቶች እንደተጠበቁ ሆኖ አስቀድሞ የ1 ወር ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት ከስራው ይሰናበታል። ስንብቱም የሚቀጥለው ወር ደመወዝ የሚከፈልበት የመጨረሻ ቀን የሚጸና ሆኖ ዘርፉ ኃላፊው በሚጸፍ ደብዳቤ ሊገለጽ ይችላል።

56 የስራ ችሎታ ያነሰውን ዐቃቤ ህግ ከስራ ስለማሰናበት

1- አንድ ዐቃቤ ህግ የሥራ አፈጻጸሙ ዝቅተኛ ሆኖ ከተገኘ በሚቀርበው ዘገባ መሠረት የአንድ ወር ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት ከስራ ይሰናበታል።
2- በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 እና በዚህ ደንብ በሌሎች (አንቀጾች) መሠረት ከስራ ለተሰናበተ ዓቃቤ ህግ መብት አከባበር የክልሉ ስቪል ሰርቪስ ህግ ተፈጻሚ ይሆናል።

57 የእስራት ቅጣት ስለተፈረደበት ዐቃቤ ህግ

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ሥልጣን ባለው ፍ/ቤት የመጨረሻ በሆነ ፍርድ ከአንድ አመት በላይ እስራት የተፈረደበት እንደሆነ፣ ጉባኤው እንደወሰደው ከብደት ከስራ ሊያሰናብተው ይችላል፤፤
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 ላይ የተመለከተውን እንደተጠበቀ ሆኖ ጉባኤው ዐ/ህጉ የነበረውን የስራ ብቃትና ትጋት እንዲሁም ሥነ ምግባሩን ፍርድ ካገኘበት የወንጀል ድርጊት ክብደት ቅለት ጋር በመመርመር በስንብት ጉዳይ ላይ ተገቢ የሆነ ውሳኔ መስጠት ይቻላል።

ክፍል ስድስት
ስለ ዐቃቢያነ ህግ መብትና ግዴታ

58. ስለ ታማኝነት

ማንኛውም ዐቃቤ ሕግ መላ ጉልበቱንና ችሎታውን በታማኝነት ለመንግስትና ለሕዝብ አገልግሎት ጥቅም ማዋል አለበት።

59. ስለ እያንዳንዱ ዐቃቤ ህግ ጠባይ

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ የሕዝብን አክብሮትና እምነት እንዲያገኝ በመ/ቤቱም ሆነ ከመ/ቤቱ ውጪ በማናቸውም ጊዜ መልካም ጠባይና ሥነ ምግባር እንዲኖረው ያስፈልጋል።
2. በማንኛውም ጊዜ የሙያውን ክብር ለማስጠበቅ የሚያስፈልገውን ሁሉ አሟልቶ መገኘት አለበት።

60. ስለ ታዛዥነት

1. ማንኛውም ዐቃቤ ሕግ ሥራውን ባለው ከፍተኛ እውቀትና ችሎታ መፈፀም አለበት።የተመደበበትን መደበኛ ሥራና ሌላውንም ተመሣሣይ ሥራ መፈጸም ግዴታ ነው።
2. ዐቃቤ ህጉ ከበላይ ኃላፊው የሚሰጠውን ህጋዊ ትዕዛዝ እንደ ትዕዛዙ መፈጸም አለበት ። በማናቸውም አኳኃን የበላይ ዐቃቤ ህግ ለሚሰጠው ትዕዛዝ ሕጋዊነት ኃላፊ ነው።

61. ዐቃቤ ህግ ከሕዝብ ጋር ስላለው ግንኙነት

1. ዐቃቤ ህግ የሚፈጽማቸው ተግባሮች በጠቅላላው የመላውን ህዝብ ጥቅም የሚመለከቱ መሆናቸውን ምን ጊዜም መዘንጋት የለበትም።
2. ዐቃቤ ህግ የሰዎችን ሰብአዊ መብትና ክብር መንካት የለበትም።

62. ሚስጥር ስለ መጠበቅ

ማንኛውም ዐቃቤ ህግ፣

1. መረጃው ተራ ወይም በህዝብ ዘንድ የታወቀ ካልሆነ ወይም መደበኛ ሥራውን በህጋዊ መንገድ ለመፈጸም አስፈላጊ ካልሆነ በቀር በሥራው አጋጣሚ ወይም ምክንያት ወይም በሌላ አኳኃን ያገኘውን መረጃ ለማናቸውም ሰው መግለጽ የለበትም
2. ሥልጣን ባለው ኃላፊ በአግባቡ ካልታዘዘ በቀር በአሰራር ሚስጥር የተባሉትን መረጃዎች ቃለ ጉባዔዎች የሥራ ዕቅዶችና እነዚህን የመሳሰሉትን ሚስጥራዊ ጉዳዮች ሁሉ በስራም ላይ ሆነ ከስራ ውጪ ጉዳዩን እንዲያውቀው በደንቡ ለተፈቀደለት ሰው ካልሆነ በቀር ለሌላ ማናቸውም ሰው መግለፅ የለበትም።

63. ገንዘብ ስለ መበደር

1. አዘውትሮ ገንዘብ መበደር ክልክል ነው።
2. ዐቃቤ ህግ በሥራው ምክንያት ከሚያጋጥመው ማናቸውም ሰው ገንዘብ መበደር ወይም ለመበደር መሞከር ፍጹም ክልክል ነው።

64. ስጦታዎች

ማንኛውም ዐቃቤ ህግ ከሥራው ጋር በተያያዘ ሁኔታ ስለሰጠው ወይም ወደፊት ስለሚሰጠው አገልግሎት ከማናቸውም ሰው ማናቸውም ዓይነት ስጦታ ወይም ዋጋ መጠየቅ ወይም መቀበል የለበትም ።

65. በመንግስት ሥራና በግል ጉዳዮች ወይም ጥቅሞች መካከል ስለ ሚፈጠር ግጭት

1. ማናቸውም ዐቃቤ ህግ የራሱ፣ የዘመዶቹ ወይም የወዳጆቹ የግል ጉዳይ ወይም ጥቅም ከስራው ወይም በስራው ምክንያት ከያዘው የህዝብ ወይም የግለሰብ ጉዳይ ጋር የሚጋጭ ሆኖ ሲገኝ ይህንኑ ችግር ለበላይ ኃላፊው ወዲያውኑ በማሳወቅ ጉዳዩ በሌላ ዐቃቤ ህግ እንዲታይ ማመልከት አለበት።
2. በንዑስ አንቀጽ 1 ድንጋጌ የተጠቀሠው እንደተ ጠበቀ ሆኖ ዐቃቤ ህጉ ይህን ጉዳዩ ካላሳወቀ ማንኛውም ሰው በሌላ ዐቃቤ ህግ ጉዳይ እንዲታይ ሊያመለክት ይችላል።
3. ጉዳዩ የቀረበለት የበላይ ዐቃቤ ህግም አስፈላጊ የመሰለውን ውሳኔ መስጠት አለበት።

66. ስለግል ደብዳቤዎች

1. ዐቃቢያነ ህግ በመሥሪያ ቤቱ አድራሻ የግል ደብዳቤ ሊጽፉ ወይም ከሌላ ሊጻፍላቸው ይችላል ።ስለዚሁ ጉዳይ የሚያስፈልገውን የመላላክ ወጪ ጉዳዩ የሚመለከተው ዐቃቤ ህግ መክፈል አለበት።
2. በመ/ቤቱ አድራሻ የተላከ የማንኛውም አቃቤ ህግ ደብዳቤ ጥቅል ወይም እቃ ቢጠፋ መሥሪያ ቤቱ በኃላፊነት አይጠየቅም።

67. በመሥሪያ ቤቱ መገልገያዎች ስለመጠቀም

ዐቃቢያነ ህግ ስራቸውን በሚገባ ለመፈጸም ያህል ብቻ በመሥሪያ ቤቱ ልዩ ልዩ መገልገያዎች ለመጠቀም ይችላሉ።

68. ስሌሎች መሥሪያ ቤቶች፣ ድርጅቶችና የውጭ ስራ ስለመስራት፣

1. ማንኛውም ዐቃቤ ሕግ፡-

ሀ. በመደበኛ የሥራ ሰዓት መላ ጉልበቱን ችሎታውንና ሀሳቡን በደመወዝ በተመደበበት የመ/ቤቱ ሥራ ላይ ማዋል አለበት።ሆኖም ዐቃቤ ህጉ በአግባቡ ሲታዘዝ ለሌላ የመንግስት መሥሪያ ቤት ወይም የመንግስት ልማት ድርጅት መሥራት አለበት።

ለ. ለመ/ቤቱ የሚያበረክተው አገልግሎት የሚያጓድል ወይም ለተሰጠው ሥራና ኃላፊነት ተቃራኒ የሆነ ወይም ከሥራውና ከኃላፊነቱ ወይም ከሙያ ሥነምግባር ጋር የማይጣጣም ማናቸውም ስራ ሊሠራ አይችልም።

2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አነቀጽ 1 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ ማንኛውም ዐ/ሕግ የውጭ ስራ ለመሥራት ሲፈለግ ለመ/ቤቱ ያሳዉቃል።

ክፍል ሰባት
የዐቃቢያነ ህግ የግል ማኅደር ስለማደራጀት

69 ስለ አቃቤ ህግ የግል ማህደርና ካርድ

1. መሥሪያ ቤቱ በሥሩ ለሚተዳደረው ለእያንዳንዱ ዐቃቤ ህግ ማህደርና የተለየ የግል ካርድ እንዲኖረው ማድረግ አለበት።
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ አንድ መሠረት የሚደራጀው የግል ማኅደር ዐቃቤ ህጉ ሥራ የጠየቀበትን ማመልከቻ፡ የተሸመበት ደብዳቤ፡ የትምህርትና የልዩ ሥልጠና ማስረጃ እንዲሁም ከመ/ቤቱ ውጭ ሳገለገለበት ዘመን የተሰጠውን የሥራ ምስክር ወረቀት ፡ የደረጃ ዕድገት ወይም ሹመት ያገኘበትን ደብዳቤ የደመወዝ ጭማሪ የተፈቀደበትን ደብዳቤ፡ የአመት ዕረፍት ፈቃድ የጠየቀበትና ያስፈቀደበትን ማመልከቻ የህመም ፈቃድ ወይም ሌላ ፈቃድ ያገኘበትን ማስረጃ ወይም ጽሁፍ ፡የሥራ ችሎታና የሥራ አፈጻጸም ሪፖርት፡ በዲሲፒሊን ጥፋት ምክንያት የተሰጠ ውሳኔንና እርምጃ የተወሰደበት ጽሁፍ ከስራ የተሰናበተበትን ደብዳቤና እነዚህን የመሳሰሉትን ሌሎች መረጃዎች ሁሉ እንደ ጉዳዩ ሁኔታ ዋናው ቅጂ ወይም ግልባጩን መያዝ አለበት ።
3. የዐቃቤ ህጉ የግል ካርድ ከዐቃቤ ህጉ የግል ማህደር የተለቀሙ ዋና ዋና ጉዳዮችና መረጃዎች ብቻ የሚመዘገቡበት ይሆናል።

70. የግል መረጃዎችን ስለ መመርመር

1. ማንኛውም ዐቃቤ ህግ በመሥሪያ ቤቱ በሚገኘው የግል ማህደሩ ውስጥ የተቀመጡትን መረጃዎች ጠይቆ ለማየትና ለመገልበጥ መብት አለው ።
2. የመሥሪያ ቤቱ የዐቃቢያነ ህግ አስተዳደር ክፍል ኃላፊ ወይም የዐቃቢያነ ህግ የግል ማኅደርና ካርድ አከናዋኝ ካልሆነ በቀር በመ/ቤቱ ውስጥ ወይም ከመሥሪያ ቤቱ ውጭ የሚገኙ ሌሎች ሰዎች የአንድን ዐቃቤ ህግ የግል ማኅደር መመርመር የሚችሉት ከኃላፊው በጽሁፍ ሲፈቀድ ብቻ ነው።

3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ለዐቃቤ ህጉ የተፈቀደውን መብት በመቃረን ወይም በማጓደል ማናቸውንም በዐቃቤ ህጉ የግል ማኅደር ውስጥ ተያይዞ መቀመጥ የሚገባውን ማስረጃ ወይም መረጃ ዐቃቤ ህጉ ሊያያቸው እንደማይችል አድርጎ ማስቀመጥ ወይም ዐቃቤ ህጉን ለመጉዳት ወይም ለመጥቀም በማሰብ እንዲህ ያለውን ማስረጃ ወይም መረጃ ከዐቃቤ ህጉ የግል ማህደር ውስጥ ማውጣት ክልክለ ነው፡፡
4. በዚህ ደንብ መሰረት ስለ ዐቃቤ ህጉ ጤንነት ምርምራ የሚቀርበው ሪፖርት በልዩ ማህደር እንዲቀመጥ መደረግ አለበት፡፡
5. ዐቃቤ ህጉ ሳያውቀው በግል ማህደሩ ውስጥ የጽሁፍ ማስረጃ ማስቀመጥ ክልክል ነው፡፡

ክፍል ስምንት
ስለዲሲፕሊን
ንዑስ ክፍል አንድ
መርህ

71. ስለዲሲፕሊን ቅጣት አላማና አፈጻጸም

1. የዲሲፕሊን ቅጣት መሠረታዊ አላማ ዐቃቤ ህጉ በፈጸመው ጥፋት ተጸጽቶ እንዲታረምና ወደፊት በብቃት ሥራውን ለማከናወን እንዲችል ለማስተማርና እንዲሁም የማይታረም ሆኖ ሲገኝ ለማሰናበት ነው ፡፡
2. ሥራውን ችላ የሚል ወይም የማይፈጽም ወይም ማንኛውንም የዲሲፕሊን ወይም የሥነ-ምግባር ጉድለት የሚፈጽም ዐቃቤ ህግ ስለ ጥፋቱ በፍትሐብሔር ህግና በወንጀለኛ መቅጫ ህግ በተወሰነው መሠረት የሚኖርበት ተጠያቂነት ሳይጓደል በዚህ ደንብ መሠረት የሚወሰኑ ቅጣቶች ይፈጸሙበታል ፡፡
3. በዲሲፕሊን ጉድለት ወይም በሌላው ጥፋት ምክንያት የሚወሰነው ቅጣት ማናቸውም ፍ/ቤት የሚሰጠውን ውሳኔ ሳይጠብቅ ወይም ሳይከተል ሊፈጸም ይችላል፡፡

72. ስለዲሲፕሊን ጥፋት

1. የሚከተሉት ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋቶች ናቸው ፤
   ሀ. ጉቦ መቀበል ወይም እንዲሰጠው መጠየቅ
   ለ. ተገቢ ያልሆነ ጥቅም ለራስ ለማግኘት ወይም ለሌላ ሰው ለማስገኘት በማሰብ በእምነት ማጉደል ወይም በእማላጅ መስራት፤
   ሐ. ራስን ወይም ሶስተኛ ወገንን ለመጥቀም በጽሁፍ የሰፈረን መረጃ ሆን ብሎ ወደ ሐሰተኛ መለወጥ፡፡
   መ. ከስራ ጋር ግንኙነት ካላቸው ሰዎች ገንዘብ መበደር ፤ወይም ለመበደር መሞከር ፤
   ሠ. እግባብ ያለውን ፍሬ ነገር ወይም ሆን ብሎ ወይም በቸልተኝነት ለሚመለከተው ባለማሳወቅ ወይም በመደበቅ ውሣኔውን የሚያዛባ ሁኔታ መፍጠር፤
   ረ. ያለበቂ ምክንያት ሥራን በማዘግየት ባለጉዳይን ማጉላላት
   ሰ. እእምሮን በሚያደነዝዝ ወይም ሱስ በሚያስይዝ ሕገ ወጥ እጽ መጠቀም፤
   ሸ. ሰክሮ በስራ ላይ መገኘት ወይም በአደባባይ በመታየት የሙያውን ሥነ ምግባርና የመስሪያ ቤቱን ክብር ማጉደፍ፤
   ቀ. ያለ በቂ ምክንያት ወይም ያለፈቃድ እዘውትሮ ከስራ መቅረት፤
   በ. በስራ ቦታ ለሞራልና ለመልካም ጠባይ ተቃራኒ የሆነ ድርጊት መፈጸም ፤
   ቸ. ሆን ብሎ ወይም በከባድ ቸልተኝነት በመሥሪያ ቤቱ ንብረት ላይ ጉዳት ማድረስ፤
   ኀ. በሥራ ቦታ በጠብ አጫሪነት መደባደብ፤ ጥፋቶች፤
   ነ. በጽሁፍ ወይም በቃል በመሥሪያ ቤቱ ወይም ከበላይ ኃላፊው የተሰጠውን ህግዊ ትእዛዝ አለመቀበል ወይም ተግባራዊ አለማድረግ ፡፡
   ኘ. የዜጎችን ሰብአዊ መብት መጣስ ወይም ሲጣስ ተገቢውን እርምጃ ያለመውሰድ፤
   አ. ሌሎች በተመሳሳይ ደረጃ የሚታዩ ከባድ ጥፋቶችን መፈፀም ፤
2. የሚከተሉት ቀላል ዲሲፕሊን ጥፋቶች ናቸው፤
   ሀ. በሥራው ላይ ተገቢ ጥረትና ትጋት አለማሳየት፤
   ለ. ከሥራ ባልደረቦቹ ጋር በመግባባት ተባብሮ መሥራት ባለመቻል በሥራ ሂደት ላይ እንቅፋት መሆን፤
   ሐ. በቸልተኝነት በመ/ቤቱ ላይ ጉዳት ማድረስ
   መ. በስራ ቦታና በሥራ ሠዓት ጫት መቃም
   ሠ. ሌሎች በተመሳሳይ ደረጃ የሚታዩ ቀላል ጥፋቶችን መፈጸም፡፡

ንዑስ ክፍል ሁለት
ስለዲሲፕሊን ጥፋት ፤ቅጣትና ቅጣትን የመወሰን ሥልጣን

73. በዲሲፕሊን ጥፋት ምክንያት ስለሚወሰኑ ቅጣቶች

1. በዚህ ደንብ አንቀጽ 72 ሥር የተዘረዘሩትን ወይም ሌላ ተመሳሳይ ጥፋቶችን በመፈጸሙ በዲሲፕሊን የተከሰሰ ዐቃቤ ህግ ጉዳይ በዚህ ደንብ በተወሰነው የአፈጻጸም ሥነ ሥርዓት ታይቶ ይወሰናል፡፡
2. ዐቃቤ ህጉ በተከሰሰበት የዲሲፕሊን ጥፋት ጥፋተኛ ሆኖ የተገኘ እንደሆነ እንደጥፋቱ ክብደት ፤
   ሀ. የቃል ማስጠንቀቂያ
   ለ. የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ እንዲሰጠው ፤
   ሐ. ከአንድ ወር የማይበልጥ የደመወዝ ቅጣት፤
   መ. የአንድ የእርከን የደመወዝ ጭማሪ ክልከላ፤
   ሠ. አንድ ደረጃ ዝቅ የማድረግ ፤ወይም
   ረ. ከስራ የማሰናበት ቅጣት ሊወሰንበት ይችላል፡፡
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 «ሀ» እስከ «ሐ» የተዘረዘሩት ቅጣቶች ቀላል ዲሲፕሊን ቅጣቶች ሲሆኑ ከ 2«መ» እስከ «ረ» የተዘረዘሩት ደግሞ ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣቶች ናቸው፡፡

74. ቅጣት የመወሰን ሥልጣን

ማናቸውም የዲሲፕሊን ጥፋት በዚህ ደንብ በተወሰነው የአፈጻጸም ሥነ ሥርዓት መሠረት በእግባቡ ተጣርቶ መፈፀሙ ከተረጋገጠ የ[illegible]ረሰን ጥፋት በጉባዔ ውሳኔ ይሰጥበታል፡፡

75. በዲሲፕሊን ጥፋት የተከሰሰን ዐቃቤ ህግ ከሥራ እግዶ ስለመቆየት

1. በዚህ ደንብ መሰረት ከባድ የዲሲፕሊን ጥፋት ፈጽሟል ተብሎ ሪፖርት የቀረበበት ዓቃቤ ህግ ላይ በዘርፍ ኃላፊው በሚፃፍ ደብዳቤ ከሥራ ታግዶ እንዲቆይ ይደረጋል ፡፡እገዳውም ከ 45 ቀናት ሳልበለጠ ጊዜ ይሆናል፡፡
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት ከሥራ የሚታገደው ዐቃቤ ህግ የታገደበት ምክንያት በጽሁፍ እንዲገለጽለት ይደረጋል፡፡ ተከሳሹ በአካል ካልተገኘ ወይም አድራሻው ካልታወቀ የእገዳው ደብዳቤ በመስሪያ ቤቱ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ 3 ቀናት ተለጥፎ መቆየት አለበት፡፡
3. ዐቃቤ ህጉ በታገደ 5 ቀናት ውስጥ ጉዳዩ ስልጣን ላለው የዲሲፕሊን ጉባኤ መቅረብ አለበት፡፡
4. የእገዳው ሁኔታና አላማው የግድ ከሚጠይቀው ወይም ከሚያስከትለው ክልከላ በቀር በእገዳው ጊዜ የዐቃቤ ህጉ ሌሎች መብቶችና ግዴታዎች የተከበሩ ናቸው፡፡

76. የእገዳ ጊዜን ስለማራዘም

በዚህ ደንብ አንቀጽ 75 (1) በተወሰነው የጊዜ ገደብ ውስጥ ተፈጽሟል የተባለውን የዲሲፕሊን ጥፋት አጣርቶ ለውሳኔ ለማብቃት ያልተቻለ ሲሆን አግባብ ያለው ጉባዔ ሲጠይቅ ዘርፍ ኃላፊው የእገዳውን ጊዜ በቂ ይሆናል ተብሎ ለገመተው ተጨማሪ ጊዜ ያህል ብቻ ሊያራዝመው ይችላል ፡፡ ሆኖም የተራዘመው ጊዜ ከአስራ አምስት የሥራ ቀናት መብለጥ አይችልም፡፡

77. በእገዳ ጊዜ ስለደመወዝ መያዝ

1. አንድ ዐቃቤ ሕግ ከሥራው የታገደ እንደሆነ ከሥራው ታግዶ ለሚቆይበት ጊዜ በሙሉ ደመወዙ መያዝ አለበት፡፡ ከሥራ የታገደው ዐቃቤ ሕግ ደመወዙ እንዲያዝ የሚገፈውን ትዕዛዝ በሚመለከት በዚህ ደንብ አንቀጽ 76 የተወሰነው አስፈላጊ ማስተካከያ እየተደረገበት ተፈጻሚ ይሆናል፡፡
2. የነገሩ ሁኔታ ሲመዘን ተገቢ ሆኖ ከተገኘ ጉዳዩን የያዘው ጉባዔ በሚያቀርበው ጥያቄ መሠረት የዘርፍ ኃላፊው ከሥራ ለታገደው ዐቃቤ ሕግ የደመወዙ ግማሽ እንዲከፈለው ሊፈቀድ ይችላል፡፡
3. በተከሰሰበት የዲሲፕሊን ጥፋት የሚሰጠው ውሳኔ ዐቃቤ ሕጉን ከሥራ የማያስወጣው ሆኖ ሲገኝ ከሥራ ታግዶ በቆየበት ጊዜ በሙሉ ወይም በከፊል የተያዘበት ደመወዝ ያለወለድ ይከፈለዋል፡፡

ንዑስ ክፍል ሦስት
ስለዲስፕሊን አፈፃፀም ሥነ-ሥርዓት

78 ክስ ስለማቅረብ

የዲስፕሊን ጥፋት ሲፈጸም ክሱን ለማየት ሥልጣን ላለው የዲስፕሊን ጉባዔ የሚመራው አግባብ ባለው ዐቃቤ ሕጉ በሚሠራበት የስራዉ ኃላፊ አማካይነት ይሆናል::

79. የቀረበውን ክስ ስለማጣራት

1. ጉባዔዉ የቀረበለትን የዲስፕሊን ክስ ለማጣራት በሕጉ መሠረት ማስረጃዎችን ያሰባስባል አስፈላጊውንም የአፈጻጸም ሥነ- ሥርዓት መጠቀም አለበት::
2. ጉባዔው የያዘውን ጉዳይ በተገቢ መንገድ በማጣራት ከተገቢ የውሳኔ ሃሳብ ላይ ለመድረስ እንዲችል በዲስፕሊን የተከሰሰው ዐቃቤ ሕግና መሥሪያ ቤቱ እያንዳንዳቸው ጉዳያቸውን በሚገባ እንዲያስረዱ ማድረግ አለበት::

80 ስለ ክስ ጽሁፍ

1. ክስ የቀረበበት አቃቤ ህግ ለቀረበበት ክስ መልስና መከላከያ ለማቅረብ እንዲችል የቀረበበትን ክስ በዝርዝር የሚገልጽ የክስ ጽሁፍ፣ ክሱን ለማረጋገጥ የቀረበበትን ማስረጃና ፣መልስ የሚሰጥበትን ቀን ፣ሰዓትና ቦታ ከሚገልጽ መጥሪያ ጋር እንዲደርሰው መደረግ አለበት::
2. የተከሳሹ ዐቃቤ ህግ አድራሻ ባለመታወቁ ወይሉ' በሌላ ምክንያት የክሱን ጽሁፍ ወይም መጥሪያ ለተከሳሽ ለመስጠት ወይም በፖስታ አድራሻ ለመላክ ካልተቻለ አቃቤ ህጉ የዲሲፕሊን ክስ የቀረበበት መሆኑንና ክሱ የሚሰማበትን ቀን ሰዓትና ቦታ የሚገልጽ ማስታወቂያ በመሥሪ ቤቱ የማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ተለጥፎ 15 ቀን እንዲቆይ መደረግ ይኖርበታል ::
3. ዐቃቤ ሕጉ የክስ ጽሁፍ ደርሶት በመጀመሪያ ቀጠሮ ቀርቦ መልስ ለመስጠት ፈቃድኛ ካልሆነ ወይም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 የተጠቀሰው ማስታወቂያ ከተለጠፈ ማግስት ጀምሮ በ50 ቀናት ውስጥ ካልቀረበ ጉባዔው ዐቃቤ ሕጉ በሌለበት ክሱን መርምሮ ይወስናል::
4. ዐቃቤ ሕጉ ቀርቦ ለመከራከር ያልቻለው ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት መሆኑን ማስረዳት ከቻለ ጉባዔው ክሱን እንደገና እንዲመረምርለት የመጠየቅ መብት ይኖረዋል::

81. ስለ ይርጋ ጊዜ

1. ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ ዐቃቤ ህግ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት በዲሲፕሊን ተጠያቂ አይሆንም
2. ከባድ የዲሲፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ ዐቃቤ ህግ የፈፀመው ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ በአንድ አመት ውስጥ በጥፋቱ እርምጃ ካልተወሰደበት በዲሲፕሊን ተጠያቂ አይሆንም:
3. የዚህን አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ /1/ እና 2ን በተመለከተ በጊዜ ገደቡ ውስጥ መወሰድ የሚገባው እርምጃ ሁሉ አግባብ ባለው ኃላፊ መወሰድ አለበት

82. የጉባዔ ውሳኔ

በዐቃቤ ህጉ ላይ የቀረበው የዲሲፕሊን ክስ ሥልጣን ባለው ጉባዔ ከተጣራ በኋላ ፤

ሀ. ዐቃቤ ህጉን በጥፋተኛነት የሚያስጠይቀው ከሆነ ወይም የተከሰሰበት ጥፋት በማስረጃ ካልተረጋገጠ ክሱ እንዲዘጋ ሊደረግ ይችላል::

ለ. የቀረበው ክስ በሙሉ ወይም በከፊል በማስረጃ የተረጋገጠ ከሆነ የጥፋቱን ክብደት በማመዛዘን እንደነገሩ ሁኔታ ከባድ ወይም ቀላል የዲሲፕሊን ቅጣት ሊወስንበት ይችላል::

ንዑስ ክፍል አራት
ስለይግባኝ

83. የይግባኝ መብት

1. ጉባዔ በሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ ወገን ጉዳዩን በይግባኝ እንዲታይለት ለዘርፉ ኃላፊ ማቅረብ ይችላል:: ዘርፉ ኃላፊው በጉዳዩ ላይ የመጨረሻ ውሳኔ ይሰጣል:: ለዚሁ ዉሳኔ ሰጭት የህግ ባለሙያዎችን በመሰየም የዉሳኔ ሀሳብ እንዲያቀርቡ ያደርጋል:: ዝርዝሩ በመመሪያ ይወሰናል::
2. የይግባኝ አቤቱታ ውሳኔው ለዐቃቤ ህጉ ከደረሰበት ቀን ወይም በማስታወቂያ ሰሌዳ ከተለጠፈበት ቀን ጀምሮ በሰላሳ (30) ቀናት ውስጥ መቅረብ አለበት :: በዚህ የጊዜ ገደብ ውስጥ ያልቀረበ የይግባኝ አቤቱታ ተቀባይነት አይኖረውም::

84. ስለ ይግባኝ ማመልከቻ

በይግባኝ ማመልከቻው ላይ ይግባኝ ባይ ይግባኝ የተባለበትን ውሳኔ የሚቃወምበትን ምክንያት በዝርዝር በየአርዕስቱ በመለየት እንዲቀየርለት ወይም እንዲሻሻልለት የሚፈልገውን ጉዳይ በግልፅ ማመልከት አለበት::

85. ስለ ወጪዎች

የዲሲፕሊን ጉዳይ በሚታይበት ጊዜ ምሥክር፣ ኤክስፐርት ወይም ሌላ ማስረጃ በማቅረብ ረገድ የሚደርሰውን ወጭ ማስረጃ እንዲታይለት ወይም እንዲሰማለት የሚጠይቀው ወገን መክፈል አለበት:: ሆኖም ዐቃቤ ህጉ በቀረበበት የዲሲፕሊን ክስ ጥፋተኛ ሆኖ ያልተገኘ እንደሆነ ለክርክሩ ያወጣው ወጪ መ/ቤቱ ይተካለታል::

ክፍል ዘጠኝ
ስለ ጉባዔ መቋቋም

86. መቋቋም

1. የዐቃቤ ሕግ አስተዳደር ጉባዔ ከዚህ በኋላ « ጉባኤ » እየተባለ የሚጣራ በዚህ ደንብ ተቋቁሟል ::

87. ስለ ጉባዔው አባላት

የጉባዔው አባላት የሚከተሉት ይሆናሉ::

ሀ. የወንጀል ጉዳይ መምሪያ ኃላፊ-----------------------------ሰብሳቢ

ለ. የመምሪያ ኃላፊዎች--- አባል

ሐ. የዐቃቤ ህግ አስተዳደር ዋና ክፍል ኃላፊ-------------------ፀሐፊ

መ. በዘርፉ ኃላፊዉ የሚሰየሙ ሶስት ዐቃቢያን ሕግ ከጠቅላይ፡ ከከፍተኛና ከመጀመሪያ ደረጃ------------------------አባሎች

ሠ. በዐቃቢያን ህግ ስብሰባ የሚመረጡ ሁለት ዐቃቢያን ሕግ--- አባሎች

2. የዐቃቢያን ሕግ ጉባዔ አባላት በሥራ ልምዳቸው በህግ እውቀታቸው፣ በከፍተኛ የሥራ አፈፃጸም ዉጤታቸዉ በሥራ ባልደረቦቻቸዉ ዘንድ በከፍተኛ ደረጃ የሚታመኑባቸዉ በታታሪነታቸው፣በታማኝነታቸው፣በፍትሃዊነታቸውና በሥነ ምግባራቸው መልካም ስም ያተረፉ መሆን አለባቸው::

88 የጉባዔው ስልጣንና ተግባር

ጉባዔው ተጠሪነቱ ለዘርፉ ኃላፊ ሆኖ የሚከተሉት ሥልጣንን ተግባር ይኖሩታል፣

1. ደረጃቸው ከመምሪያ ኃላፊ በታች የሆኑትን ዐቃቢያን ህግ ቅጥር ፣ ሹመት፣ የደረጃ እድገት ስንብት በሚመለከት ለዘርፉ ኃላፊው የውሳኔ ሃሣብ ያቀርባል::
2. የዐቃቢያን ህግ የሥራ ኃላፊነት ደረጃዎች እንደገና የመመደብን ፣ድርጅታዊ መዋቅርን ፣የደመወዝ እስኬልን ፣የእርከን ጭማሪንና የውሎ አበል፣ ልዩ ጥቅማጥቅሞች፣ የመዘዋወሪያ አበል አከፋፈልን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ ጥናት በማድረግ ወይም በማስጠናት እንዲሻሻል በማድረግ ለዘርፉ ኃላፊ ያቀርባል::
3. ይህን ደንብ ተግባራዊ ለማድረግ የሚረዱ ልዩ ልዩ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያዎችን ፣የአሠራር ሥነ ሥርአቶችን ፣መመዘኛዎችንና ቅጾችን እያዘጋጀ ለዘርፉ ኃላፊ ያቀርባል::
4. በዚህ ደንብ መሠረት በአንድ ዐቃቤ ህግ ላይ በሚደርስ የችሎታ ማነስና በህመም ምክንያት ስለሚወሰደው እርምጃ የውሳኔ ሃሳብ ለዘርፉ ኃላፊ ያቀርባል::
5. በዚህ ደንብ በተሰጠው ሥልጣን መሠረት የዲስፕሊን ጉዳይን መርምሮ ይወስናል:
6. በምደባ ምክንያት የሚቀርቡትን አቤቱታዎች ተቀብሎ ይመራመራል፣ ውሳኔም ይሰጣል::
7. በዚህ ደንብ የተሰጡትን ሌሎች ተግባራትን ያከናውናል::

89. የጉባዔ የአሰራር ሥነ- ሥርዓት

1. በማናቸውም ስበሰባ ከአባሎች 2/3ኛው ሲገኝ ምልዓተ ጉባኤ ይኖራል::
2. ማናቸውም ጉዳይ በስብሰባው በተገኙ አባሎች በድምጽ ብልጫ ይወሰናል ::
3. የጉባዔው አባላት ድምጽ እኩል ከሆነ የጉባዔው ሰብሳቢ ያለበትን ወገን ውሳኔ የጉባዔው ውሳኔ ይሆናል ::
4. ጉባዔው በድምጽ ብልጫ በሚወስንበት ጊዜ ሁሉ የአነስተኛው ድምጽ አስተያየት ከነምክንያቱ በስብሰባው ቃል ጉባዔ መመዝገብ አለበት::
5. አስፈላጊ ሲሆን ጉባዔው የዚህ አንቀጽ ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆኖ የራሱን የሥራ አፈጻጸም ሥነ ሥርዓት ሊያወጣ ይችላል::

ክፍል አስር
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

90 ደንቡን ስለማሻሻል
ይህ ደንብ አግባብ ባለው አካል እንደ አስፈላጊነቱ ሊሻሻል ይችላል።

91. መመሪያ ስለማዉጣት
1. በዚህ ደንብ አንቀጽ 19/4/ 35/3/፣ 36 41፣ 88/2/ ስር የተዘረዘሩትና ሌሎች ተፈጻሚ የሚሆኑት በነልሉ ካቢኔ በሚወጣዉ መመሪያ መሰረት ይሆናል።
2. ከላይ የተጠቀሰዉ እንደተጠበቀ ሆኖ፣ ለደንቡ መልካም አፈጻጸም ቢሮዉ መመሪያ ሊያወጣ ይችላል።

92. መሸጋገሪያ ድንጋጌ
ይህ ደንብ ከመዉጣቱ በፊት የተፈፀመ የዐቃቢያን ህጎች አመራረጥና ሹመት እንደፀና ይቀጥላል።

93. ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው ህጎች
ይህንን ደንብ የሚቃረን ማንኛውም ደንብ ፣መመሪያና የአሠራር ልምድ በዚህ ደንብ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚነት አይኖራቸውም።

94. ደንብ የሚጸናበት ጊዜ
ይህ ደንብ በሐረሪ ሕዝብ ክልላዊ መንግስት መስተዳድር ምክር ቤት ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ የጸና ይሆናል።

ሐረር ህዳር 20 ቀን 1998 ዓ/ም
ሙራድ አብዱልሃዲ
የሐረሪ ሕዝብ ክልል መንግሥት
ፕሬዚዳንት