የግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ አፈጻጸም መመሪያ

ቁጥር 01/2016

ታህሳስ 2016 ዓ.ም

አዲስ አበባ

ማውጫ

ክፍል አንድ

ጠቅላላ1

1 አጭር ርዕስ...1

2 ትርጓሜ 1

3 ዓላማ...3

4 የተፈጻሚነት ወሰን 3

ክፍል ሁለት

ስለ ጡረታ ዐቅድ ሽፋን፣ምዝገባና ማስረጃ አደረጃጀት

5 በጡረታ ዐቅዱ ስለሚሸፈን የግል ድርጅትና የግል ድርጅት ሠራተኛ.................................3

6. የሀይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት የጡረታ ዐቅድ ሽፋን...............................4

7. በጡረታ ዐቅዱ የማይሸፈኑ የግል ድርጅት ሠራተኞች..4

8. ስለምዝገባ...5

9. ለምዝገባ ስለሚቀርቡ ማስረጃዎች 5

10. ስለማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር አሰጣጥ...6

11. ስለ ማስረጃ ለውጥ..7

12. የምዝገባ እና የለውጥ ማስረጃ የማቅረቢያ ጊዜ 8

13. የሠራተኛን ቅጥር ወይም የሥራ ውል አስመልክቶ የሚቀርቡ ማስረጃዎች ይዘት..............8

14. ለምዝገባ የሚቀርብ ማስረጃ ተቀባይነት...8

15. ስለማስረጃዎች አደረጃጀት... 8

ክፍል ሦስት

ስለ ጡረታ አበል አወሳሰን

16. ስለ ዘለቄታ ጡረታ አበል አወሳሰን...9

17. ስለ ዳረጎት አበል አወሳሰን 10

ክፍል አራት
ለጡረታ አበል አወሳሰን ስለሚቀርቡ ማስረጃዎች

18. ስለማስረጃዎች አቀራረብ 11

19. ለዘለቄታ ጡረታ አበል ጥያቄ መቅረብ ያለባቸው ማስረጃዎች 12

20. ለዳረጎት አበል ጥያቄ ስለሚቀርብ ማስረጃ 13

21. በጤና ጉድለት ምክንያት ስለሚቀርብ የጡረታ አበል ጥያቄ 13

22. በልዩ ሁኔታ ስለሚሰጡ ውሳኔዎች 13

23. ለተተኪዎች አበል ጥያቄ መቅረብ ያለባቸው ማስረጃዎች 14

24. ለተተኪዎቾ የዳረጎት አበል ጥያቄ መቅረብ ያለባቸው ማስረጃዎች 15

25. በአድራሻ ስለማይጻፍ የአገልግሎት ማስረጃ 15

26. የጡረታ መዋጮ ተመላሽ ስላለመደረጉ 16

ክፍል አምስት

የልደት ዘመን አያያዝ

27. ለጡረታ አበል ውሳኔ ስለሚያዝ የልደት ዘመን 16

28. የልደት ቀን፣ወርና ዓ.ም ስለመዘገበ ሠራተኛ 16

29. የልደት ዘመን ብቻ ስለመዘገበ ሠራተኛ 16

30. ዕድሜ ብቻ ስለመዘገበ የግል ድርጅት ሠራተኛ 17

31. የተለያየ የልደት ዘመንና ዕድሜ ስለመዘገበ ሠራተኛ 17

32. በመጀመሪያ ሲቀጠር የልደት ዘመኑን ስላልመዘገበ ሠራተኛ 18

33. የልጆች የልደት ዘመን አያያዝ 18

34. የልደት ዘመንን ለማረጋገጥ ስለሚቀርቡ ልዩ ልዩ ማስረጃዎች 19

ክፍል ስድስት

የአገልግሎት ዘመን አያያዝ

35. ለጡረታ አበል አወሳሰን ስለሚያዝ አገልግሎት 20

36. በልዩ ሁኔታ ለጡረታ አበል አወሳሰን ስለሚያዝ አገልግሎት 21

37. ከመቀጠሪያ ዕድሜ በፊት ስለተፈጸመ አገልግሎት 21

ክፍል ሠባት

ስለጡረታ አበል አወሳሰን

38. ለጡረታ አበል ስሌት ስለሚያዝ ደመወዝ..21
39. ስለ አገልግሎትና የጤና ጉድለት ጡረታ አበል ስሌት..22
40. ስለሥራ ላይ ጉዳት ጡረታ አበልና ስሌቱ 23
41. የተተኪዎች የጡረታ አበል ስሌት..23
42. ስለ ዝቅተኛ መነሻ የጡረታ አበል 24
43. ለአገልግሎትና ለጤና ጉድለት ዳረጎት አበል ስሌት ስለሚያዝ ደመወዝ...............................24
44. ስለአገልግሎትና የጤና ጉድለት የዳረጎት አበል ስሌት...25
45. ስለጉዳት ዳረጎት እና ስሌቱ...25

ክፍል ስምንት

የጡረታ አበል ውሳኔና ክፍያ አፈጻጸም

46. ስለጡረታ አበል ውሳኔ 26
47. የጡረታ አበል ውሳኔ ስለማሳወቅ...26
48. የጡረታ አበል ክፍያ...26
49. የጡረታ አበል ክፍያ ስለሚቋረጥበት ወይም ስለሚታገድበት ሁኔታ 26
50. ዕዳ አከፋፈል...27

ክፍል ዘጠኝ

በወኪል አማካይነት የጡረታ አበል ስለመክፈል

51. የጡረታ አበል በውክልና ስለሚከፈልበት ሁኔታ...28
52. የውክልና አፈጻጸም 28
53. ለውክልና አፈጻጸም ስለሚቀርብ ማስረጃ...28
54. ውክልና ስለሚራዘምበት ሁኔታ 29
55. የባለመብቱን በህይወት መኖር ለማረጋገጥ ስለሚደረግ ቁጥጥር......................................29

ክፍል አስር

ስለጡረታ አበል ውሳኔ መነሻ ጊዜና ውዝፍ የጡረታ አበል አወሳሰን

56. የጡረታ አበል ውሳኔ መነሻ ጊዜ 30

57. ተሻሽሎ ስለሚወሰን ጡረታ አበል ውሳኔ መነሻ ጊዜ 31

58. ስለ ይርጋ ጊዜ አፈጻጸም 31

ክፍል አሥራ አንድ

በጡረታ መብትና ጥቅም ላይ ስለሚቀርቡ ቅሬታዎችና ውሳኔ አሰጣጥ

59. የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት 32

60. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ስለማቋቋም 32

61. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አባላት 32

62. የኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት 33

63. የውሳኔ አሰጣጥ የጊዜ ገደብ 33

64. በየደረጃው በተቋቋመ ኮሚቴ በተሰጠ ውሳኔ ላይ ቅሬታ ስለማቅረብ 34

65. የስብሰባ እና ውሳኔ አሰጣጥ ሥነ-ሥርዓት 34

66. የኮሚቴ አባላት መብትና ግዴታ 34

67. ውሳኔን እንደገና ስለማየት 35

68. ውሳኔን ስለማስታወቅ 35

69. የኮሚቴው ሰብሳቢ ተግባር እና ኃላፊነት 35

70. የኮሚቴው ፀሐፊ ተግባርና ኃላፊነት 35

71. ስለ ይግባኝ 35

ክፍል አሥራ ሁለት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

72. የመብቶች ግንኙነት 36

73. የተሻሩ መመሪያዎች 37

74. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ 37

መመሪያ ቁጥር 01/2016

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አፈጻጸም መመሪያ

የግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ አዋጅን ተግባራዊ ለማድረግ ዝርዝር የአፈጻጸም መመሪያ ማውጣት በማስፈለጉ፤

የመመሪያው መውጣት በአገልግሎትና ውሳኔ አሰጣጥ ላይ ወጥነትን፣ግልጽነትን እና ተጠያቂነትን ለማስፈን የሚያስችል በመሆኑ፤

የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2014 አንቀጽ 60 ንዑስ አንቀጽ 2 ላይ በተሰጠው ሥልጣን መሰረት የሚከተለውን የግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ አፈጻጸም መመሪያ አውጥቷል።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1 **አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ "የግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 01/ 2016" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

2 **ትርጓሜ**

የቃሉ አገባብ የተለየ ትርጓሜ የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

2.1. "ማስረጃ" ማለት ለምዝገባ፣ለጡረታ አበል ውሳኔ፣ለክፍያ፣መረጃን ወቅታዊ ለማደረግ የሚቀርቡ ቅጾች ሲሆኑ፤ የጋብቻ፣የፍቺ፣ የልደት፣ የሞት ሰርተፍኬት የግል ድርጅቱ የንግድ ሥራ ወይም እንደ አግባቡ የምዝገባ ፈቃድ፣የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር፣እንደ አግባቡ የመቋቋሚያና የመተዳደሪያ ህግ፣ ለጡረታ መዋጮ ገቢ ማስረጃ እና ሌሎች አግባብነት ያላቸውን መረጃዎች የያዘ ሥልጣን ባለው አካል ወይም በተወካዩ የተረጋገጠ የጽሁፍ ወይም የሰነድ ማስረጃን የሚያጠቃልል ነው።

2.2. "የለውጥ ማስረጃ" ማለት በምዝገባ ማስረጃ ላይ ከተሰጠ መረጃ የተለየ ወይም በአዲስ ሁኔታ የተለወጠ የግል ድርጅቱ የአቋም ለውጥ (የስም፣ከሌላ ድርጅት ጋር መቀላቀል፣ መከፋፈል፣መፍረስ፣መወረስ፣መሸጥ) የሠራተኛው መረጃ ለውጥን በተመለከተ የስም መለወጥ፣ የደመወዝ መጨመር፣መቀነስ፣የሥራ ውል መቋረጥ፣ የቅጥር፣የተተኪዎች መረጃ ለውጥ/ጋብቻ/ ፍቺ መፈጸም የልጅ ልደት የሚያረጋግጡ ህጋዊ ማስረጃዎችን ያጠቃልላል።

2.3. "ባለመብት" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 8 መሰረት አበል የሚያገኝ ወይም አበል ለማግኘት የሚያስፈልጉትን ሁኔታዎች የሚያሟላ ሠራተኛ ወይም ተተኪ ነው፡፡

2.4. "ተተኪ" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 39 ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት የሟች የግል ድርጅት ሠራተኛ ሚስት/ባል፣ዕድሜያቸው ከ18 ዓመት በታች የሆኑ ልጆች፣አካል ጉዳተኛ ወይም አዕምሮ ህመምተኛ ልጅ ሲሆን ዕድሜው ከ21 ዓመት በታች የሆነ እንዲሁም ሙሉ በሙሉ ወይም በአብዛኛው በሟች ልጃቸው ድጋፍ ይተዳደሩ የነበሩ ወላጆች ናቸው፡፡

2.5. "አበል" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 6 መሰረት የአገልግሎት ጡረታ አበል፣የጤና ጉድለት ጡረታ አበል፣የጉዳት ጡረታ አበል ወይም የተተኪዎች ጡረታ አበል ሲሆን የዳረጎት አበልንም ይጨምራል፡፡

2.6. "የዘለቄታ ጡረታ አበል" ማለት ለባለመብቱ እስከ ዕድሜ ልክ በየወሩ የሚከፈል ጡረታ አበል ነው፡፡

2.7. "በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 27 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው፡፡

2.8. "አካል ጉዳተኛ" ማለት ሙሉ ወይም ከፊል ዘላቂ የአካል ወይም የስሜት ህዋስ ጉዳት ወይም የአዕምሮ ህመም የደረሰበት ስለመሆኑ በህክምና ማስረጃ ማረጋገጥ የሚችል ሰው ነው፡፡

2.9. "ደመወዝ" ማለት በአዋጁ አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 7 መሰረት ለሥራ ግብርና ለሌሎች ማንኛውም ጉዳይ (በህመም፣በዕዳ፣በቅጣት፣ በትምህርት) እና በመሳሰሉት ምክንያቶች ተቀናሽ የሚሆነው ሂሳብ ሳይነሳለት አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በመደበኛ የሥራ ሰዓት ለሚሰጠው አገልግሎት የሚከፈለው መደበኛ ሙሉ የወር ደመወዝ ሲሆን የትርፍ ሰዓት ክፍያን፣ልዩ ልዩ አበሎችን፣ጉርሻ ወይም ቦነስ፣ ኮሚሽን፣ማትጊያ፣የአገልግሎት ክፍያ እና የመሳሰሉ ጥቅማ ጥቅሞችን አያጠቃልልም፡፡

2.10. "ቅጽ" ማለት የጡረታ ዐቅድ አባልነት ምዝገባ ቅጽ፣የጡረታ አበል መጠየቂያ ቅጽ፣ የተተኪ ሁኔታ ለውጥ ማሳወቂያ ቅጽ፣ የጉዳት ማሳወቂያ ቅጽ ሲሆን የጡረታ መዋጮ ገቢ ማሳወቂያ ቅጽንም ይጨምራል፡፡

2.11. "የሀይማኖት ድርጅት" ማለት መንፈሳዊ አገልግሎት ለመስጠት የተቋቋመ ድርጅት ወይም ተቋም ነው፡፡

2.12. "የፖለቲካ ድርጅት" ማለት የፖለቲካ ፕሮግራሙን እንዲያራምድ በብሔራዊ ምርጫ ቦርድ ህጋዊ ፈቃድ የተሰጠው ድርጅት ነው፡፡

2.13. "አዋጅ" ማለት የግል ድርጅቶች ሠራተኞቸ ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2014 ነው፡፡

2.14. "አስተዳደር"ማለት የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር ነው፡፡

2.15. "ጽ/ቤት" ማለት የአስተዳደሩ ዋና መ/ቤት ሲሆን ዲስትሪክት ጽ/ቤትን እና ቅ/ጽ/ቤትን ያጠቃልላል፡፡

2.16. በዚህ መመሪያ ውስጥ የተመለከቱት ሌሎች ቃላትና ሀረጎች በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2014 አንቀጽ 2 ስር የተሰጣቸውን ትርጓሜ ይይዛሉ፡፡

2.17. በዚህ መመሪያ በወንድ ጾታ የተገለጸው የሴት ጾታንም ያካትታል፡፡

3 ዓላማ

የዚህ መመሪያ ዓላማ የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ዝርዝር አፈጻጸምን በመደንገግ ከጡረታ መብትና ጥቅም አወሳሰን ጋር በተያያዘ ወጥ የሆነ የአሠራር ሥርዓት ተግባራዊ እንዲሆን ማስቻል ነው፡፡

4 የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በግል ድርጅቶች፣በግል ድርጅት ሠራተኞች እና በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የጡረታ አበል በተወሰነላቸው ባለመብቶች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

ክፍል ሁለት

ስለ ጡረታ ዐቅድ ሽፋን፣ምዝገባና ማስረጃ አደረጃጀት

5 በጡረታ ዐቅዱ ስለሚሸፈን የግል ድርጅትና የግል ድርጅት ሠራተኛ

5.1. በአዋጁ አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት በግል ድርጅት ውስጥ ከአርባ አምስት ቀናት ላላነሰ ጊዜ ደመወዝ እየተከፈለው ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ ወይም የተወሰነ ሥራ ለመሥራት የተቀጠረ ሠራተኛ እና የሥራ መሪ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ይሸፈናል፡፡

5.2. በአዋጁ አንቀጽ 2 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ለንግድ፣ ለኢንዱስትሪ፣ ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን፣ለበጎ አድራጎት፣ ለማህበራዊ አገልግሎት ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ ሠራተኛ ቀጥሮ ደመወዝ እየከፈለ የሚያሠራ የግል ድርጅት፣ የግል ተቋም ወይም ሰው በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ይሸፈናል፡፡

5.3. በትውልደ ኢትዮጵያዊ የሆኑ የውጪ ሃገር ዜጎችን መብት እና ጥቅም ለመወሰን በወጣው አዋጅ ቁጥር 270/1994 መሰረት የኢትዮጵያ ተወላጅ የሆኑ የውጭ ሃገር ዜጎች በፈቃደኝነት ላይ ተመስርቶ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ሊሸፈኑ ይችላሉ፡፡

6. የሀይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት ሠራተኛ የጡረታ ዐቅድ ሽፋን

6.1. በአዋጁ አንቀጽ 3 ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት የሃይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት ሠራተኞች እና መደበኛ ባልሆነው የሥራ ዘርፍ የተሰማሩ ሰዎች በፈቃደኝነት ላይ ተመስርቶ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ መሸፈን ይችላሉ፡፡

6.2. በፈቃደኝነት ላይ ተመስርቶ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የተሸፈነ የሀይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት ሠራተኛ በዚህ አዋጅ ከተመለከቱት ሁኔታዎች ውጪ የዐቅድ አባልነቱን ሊያቋርጥ አይችልም፡፡

6.3. በዚህ አንቀጽ መሰረት በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የተሸፈነ የሀይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት እና ሠራተኛው በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ እና በዚህ መመሪያ መሰረት ምዝገባ የማከናወን፣ የለውጥ ማስረጃዎችን የማቅረብ፣ የጡረታ መዋጮ የመክፈል እና ለጡረታ አበል ውሳኔ አስፈላጊ የሆኑ ማስረጃዎችን የማቅረብ ግዴታ አለባቸው፡፡

6.4. መደበኛ ባልሆነው የሥራ ዘርፍ ላይ የተሰማሩበት ሰዎች የጡረታ መዋጮ የሚከፍሉበት የገቢ መጠን፣የምዝገባ እና የጡረታ መዋጮ ክፍያ አፈጻጸም በአስተዳሩ ይወሰናል፡፡

7. በጡረታ ዐቅዱ የማይሸፈኑ የግል ድርጅት ሠራተኞች

በአዋጁ አንቀጽ 3 ንዑስ አንቀጽ 1 እና 4 እንዲሁም አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የሚከተሉት በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ አይሸፈኑም፡፡

7.1. የቤት ሠራተኞች፣

7.2. መንግሥታዊ የዓለም አቀፍ ድርጅቶችና የውጭ መንግሥታት ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች ሠራተኞች፤

7.3. በስማቸው ድርጅት ከፍተው የሚያሠሩ የሥራ መሪዎች ወይም ሠራተኞች ወይም የግል ድርጅት ባለቤቶች፣

7.4. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ 5.3 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የውጭ ሀገር ዜጎች፣

7.5. ዕድሜያቸው 60 እና ከዚያ በላይ የሆኑ የግል ድርጅት ሠራተኞች፣

8. ስለምዝገባ

8.1. በአዋጁ አንቀጽ 4 መሰረት በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የሚሸፈኑ የግል ድርጅቶችና የግል ድርጅት ሠራተኞች በግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ መመዝገብ አለባቸው።

8.2. የግል ድርጅቱ፣የግል ድርጅቱ ቅርንጫፍ ወይም ፕሮጀክት የሚመዘገበው የግል ድርጅቱ፣የግል ድርጅቱ ቅርንጫፍ ወይም ፕሮጀክት በሚገኝበት አድራሻ የደመወዝ ገቢ ግብር መክፈያ አድራሻን መሰረት አድርጎ የግል ድርጅቶችን እና ሠራተኞችን እንዲመዘግብ ሥልጣን በተሰጠው የአስተዳደሩ ጽ/ቤት ነው።

8.3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 8.2 በተጠቀሰው የግል ድርጅት ውስጥ የሚሠሩ ሠራተኞች የግል ድርጅቱ ወይም ቅርንጫፉ ወይም ፕሮጀክቱ በተመዘገበበት የአስተዳደሩ ጽ/ቤት መመዝገብ አለባቸው።

8.4. የግል ድርጅት ሠራተኛው በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ተመዝግቦ የጡረታ መለያ ቁጥር ይሰጠዋል።ሆኖም መለያ ቁጥር የሚሰጠው አንድ ጊዜ ብቻ ነው።

9. ለምዝገባ ስለሚቀርቡ ማስረጃዎች

ማንኛውም የግል ድረጅት ወይም ቅርንጫፉ ወይም ፕሮጀክቱ እና የግል ድርጅት ሠራተኛው በአዋጁ አንቀጽ 4 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት፡-

9.1. የግል ድርጅቱ ፈቃድ ለመስጠት በህግ ሥልጣን በተሰጠው የመንግስት አካል የተሰጠውን የንግድ ሥራ ፈቃድ ወይም እንደ አግባቡ የምዝገባ የምስክር ወረቀት፣ መቋቋሚያና መተዳደሪያ ደንብ፣በድርጅቱ ወይም በድርጅቱ ባለቤት ስም የተከፈተውን የባንክ አካውንት እና የድርጅቱን የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር በዐቅዱ

የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር
ዋና ሥራ አስኪያጅ
ፀሃፊ-01

የተሸፈነውን እያንዳንዱን ሠራተኛ ሙሉ ሥም፣በድርጅቱ ውስጥ የተቀጠረበትን ጊዜ (ወር፣ቀን፣ዓ.ም)፣ለሠራተኛው የሚከፈለውን መደበኛ የወር ደመወዝ፣በዝርዝር መዝግቦ የድርጅቱን ማህተምና የኃላፊው ወይም የተወካዩ ፊርማ የተደረገበት ማስረጃ ለአስተዳደሩ ለምዝገባ ማቅረብ ይኖርበታል::

9.2. የግል ድርጅቱ የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር የመዘገበውን ስርዝ ድልዝ የሌለበት የጡረታ ዐቅድ አባልነት ምዝገባ ቅጽ፣የቅጥር ደብዳቤ/የሥራ ውል፣ሠራተኛው ብሔራዊ መለያ ቁጥር ወይም የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር ካለው ይኸንኑ አሟልቶ ለአስተዳደሩ ለምዝገባ ማቅረብ ይኖርበታል::

9.3. የግል ድርጅት ሠራተኛው ተተኪዎቹን ለማስመዝገብ፡-

ሀ) ጋብቻ ፈጽሞ ከሆነ ጋብቻን ለመመዝገብ በህግ ሥልጣን በተሰጠው አካል የተሰጠ የጋብቻ የምስክር ወረቀት፣

ለ) ዕድሜው 18 ዓመት ያልሞላ ልጅ እንዲሁም ዕድሜው 21 ዓመት ያልሞላ አካል ጉዳተኛ ወይም አእምሮ ህመምተኛ ልጅ ያለው ከሆነ የልደት የምስክር ወረቀት ለመስጠት በህግ ሥልጣን በተሰጠው አካል የተሰጠ የልደት የምስክር ወረቀት እንዲሁም አካል ጉዳተኛ ወይም የአዕምሮ ህመምተኛ ስለመሆኑ በህክምና ተቋም፣በመደበኛ ፍ/ቤት ወይም ማህበራዊ ፍ/ቤት ተረጋግጦ የተሰጠ ማስረጃ፣

ሐ) ሠራተኛው የጉዲፈቻ ልጅ ያለው ከሆነ ጉዲፈቻው በፍ/ቤት የጸደቀበት ማስረጃ፣

ለአስተዳደሩ ለምዝገባ መቅረብ ይኖርበታል።

9.4. በጡረታ ዐቅዱ የተሸፈነ የሀይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት ሠራተኛ የምዝገባ ማስረጃ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 9.2 መሰረት በሀይማኖት ድርጅቱ ወይም በፖለቲካ ድርጅቱ ለአስተዳደሩ ለምዝገባ መቅረብ ይኖርበታል::

10. ስለማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር አሰጣጥ

10.1. የግል ድርጅቱ እና የግል ድርጅት ሠራተኛው በጡረታ ዐቅዱ ሲመዘገቡ በአዋጁ አንቀጽ 5 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት በአስተዳደሩ የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር ይሰጣቸዋል። ሆኖም የግል ድርጅት ሠራተኛው ብሔራዊ መለያ ቁጥር ወይም

የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር(TIN) ያለው ከሆነ እንደ አግባቡ ይኸው ቁጥር የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥሩ ሆኖ እንዲያገለግል ሊደረግ ይችላል፡፡

10.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 10.1 መሰረት ሠራተኛው ብሔራዊ መለያ ቁጥር ወይም የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር(TIN) የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር ጭምር ሆኖ እንዲያገለግል ሲወሰን፣ የግል ድርጅት ሠራተኛው የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር ወይም ብሔራዊ መለያ ቁጥር ለመስጠት በህግ ሥልጣን ከተሰጠው የመንግስት አካል ብሔራዊ መለያ ቁጥር ወይም የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር እንዲሰጠው በማድረግ ለአስተዳደሩ የማቅረብ ግዴታ አለበት::

10.3. በዚህ መመሪያ አንቀጽ 9 መሰረት ተመዝግቦ በዚህ አንቀጽ መሰረት የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር የተሰጠው የግል ድርጅት ወይም የግል ድርጅት ሠራተኛ በአስተዳደሩ የዐቅድ አባልነት ምዝገባ ካርድ ይሰጠዋል፡፡

10.4. በዚህ አንቀጽ መሰረት የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር የተሰጣቸው ሠራተኞች ዝርዝር ለጡረታ መዋጮ ገቢ ክትትል ያመች ዘንድ ለጡረታ መዋጮ ገቢ ክፍል ይተላለፋል፡፡

11. ስለ ማስረጃ ለውጥ

11.1. በአዋጁ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት ማንኛውም የግል ድርጅት የራሱንና የግል ድርጅት ሠራተኛውን የምዝገባ መረጃ የሚመለከት ለውጥ ሲያጋጥም የተከሰተውን ለውጥ ከደጋፊ ማስረጃ ጋር አያይዞ ለአስተዳደሩ በማቅረብ ማሳወቅ አለበት፡፡

11.2. በአዋጁ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት የግል ድርጅት ሠራተኛው የስም እንዲሁም የተተኪ ምዝገባ መረጃ ለውጥ ሲኖር መረጃውን በህጋዊ ማስረጃ አስደግፎ ለአሠሪው የግል ድርጅት በማቅረብ ለአስተዳደሩ ለምዝገባ እንዲቀርብለት የማድረግ ግዴታ አለበት፡፡

11.3. በጡረታ ዐቅዱ የተሸፈነ የሀይማኖት ድርጅት ወይም የፖለቲካ ድርጅት ሠራተኛ የራሱን ወይም የቤተሰብ ሁኔታ ለውጦች በህጋዊ ማስረጃ አስደግፎ እንደ አግባቡ ለሀይማኖት ድርጅቱ ወይም ለፖለቲካ ድርጅቱ በማቅረብ በአስተዳደሩ እንዲመዘገብ የማድረግ ግዴታ አለበት::

11.4. በአዋጁ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት የጡረታ አበል በመቀበል ላይ ያለ ባለመብት የተተኪዎች የለውጥ መረጃ በህጋዊ ማስረጃ አስደግፎ ለአስተዳደሩ በማቅረብ የምዝገባ መረጃውን ወቅታዊ የማድረግ ግዴታ አለበት።

11.5. በአዋጁ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 5 መሰረት በጡረታ ዐቅዱ የተሸፈነ የግል ድርጅት የአቋም ለውጥ ሲከሰት (ሲሸጥ፣ሲፈርስ፣ሲከፋፈል፣ወይም ከሌላ ድርጅት ጋር ሲቀላቀል) ስለመፍረሱ፣የፈረሰው ድርጅት ሥራ አስኪያጅ የነበረው ወይም አጣሪው፣ ስለመሸጡ፣ ስለመከፋፈሉ ወይም ስለመቀላቀሉ ሠራተኞቹን የተረከበው የግል ድርጅት ሌሎች የመረጃ ለውጦችን የድርጅቱ ሥራ አስኪያጅ/ኃላፊ ወይም እንደ አግባቡ የድርጅቱ ባለቤት ለአስተዳደሩ በጽሁፍ የማሳወቅ ግዴታ አለበት።

11.6. በአዋጁ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ 4 መሰረት ማንኛውም የግል ድርጅት፣የግል ድርጅት ሠራተኛ ወይም ባለመብት የለውጥ ማስረጃ ወይም የአገልግሎት ጥያቄ ለአስተዳደሩ ሲያቀርብ የማህበራዊ ዋስትና የምዝገባ መለያ ቁጥሩ መጠቀስ ይኖርበታል፣

12. የምዝገባ እና የለውጥ ማስረጃ የማቅረቢያ ጊዜ

በአዋጁ አንቀጽ 4 ንዑስ አንቀጽ 2 እና አንቀጽ 6 መሰረት የግል ድርጅቱ ወይም እንደ አግባቡ የግል ድርጅት ሠራተኛው የምዝገባ ወይም የለውጥ ማስረጃ ድርጅቱ ከተቋቋመበት እንዲሁም ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ከተቀጠረበት ወይም ለውጡ ከተከሰተበት ቀን ወይም የግል ድርጅቱ የአቋም ለውጥ ውሳኔ ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ በ60 ቀናት ውስጥ ለአስተዳደሩ የማቅረብ ወይም የማሳወቅ ግዴታ አለባቸው።

13. የሠራተኛን ቅጥር ወይም የሥራ ውል አስመልክቶ የሚቀርቡ ማስረጃዎች ይዘት

የግል ድርጅቱ ለሠራተኛዉ የሚሰጠው የቅጥር ደብዳቤ/የሥራ ውል የአሠሪውን ስምና አድራሻ፣የሠራተኛውን ስም፣የሥራውን ዓይነት፣ለሥራው የሚከፈለውን የደመወዝ መጠንና የስሌቱን ዘዴ፣የተቀጠረበትን ቀን፣ ወርና ዓ.ም በግልጽ በሚያሳይ ጽሑፍ እና የድርጅቱን ማህተም ወይም እንደአግባቡ የሠራተኛውን ፊርማ የያዘ መሆን አለበት።

14. ለምዝገባ የሚቀርብ ማስረጃ ተቀባይነት

14.1. የግል ድርጅት ሠራተኛው የምዝገባ ማስረጃ ተቀባይነት የሚኖረው በድርጅቱ ማህተም እና በሚመለከተው የሥራ ኃላፊ ወይም ተወካይ ፊርማ ሲረጋገጥ ነው።

14.2. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 14.1 ድንጋጌ ቢኖርም ድርጅቱ ማህተም የሌለው ስለመሆኑ ጠቅሶ በአንድ ወር ጊዜው ውስጥ ማህተም በማስቀረጽ የምዝገባ ሰነዱን በድርጅቱ ማህተም እንደሚያረጋግጥ መተማመኛ እንዲሰጥ በማድረግ ምዝገባውን ማከናወን ይቻላል፡፡

15. ስለማስረጃዎች አደረጃጀት

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 9 እና አንቀጽ 11 ላይ የተመለከቱት የምዝገባና የለውጥ ማስረጃዎች በአዋጁ አንቀጽ 58 መሰረት በአስተዳደሩ ተደራጅተው ይያዛሉ፡፡

ክፍል ሦስት

ስለጡረታ አበል አወሳን

16. ስለ ዘለቄታ ጡረታ አበል አወሳሰን

16.1. የአገልግሎት ጡረታ አበል አወሳሰን ፡-

ሀ) ቢያንስ 10 ዓመት ያገለገለ የግል ድርጅት ሠራተኛ አገልግሎት ካቋረጠ የጡረታ መውጫ ዕድሜው ሲደርስ በአዋጁ አንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

ለ) ቢያንስ 25 ዓመት ያገለገለ የግል ድርጅት ሠራተኛ በራሱ ፈቃድ ወይም በአዋጁ ከተጠቀሱት ውጭ በሆነ ምክንያት አገልግሎት ካቋረጠ የጡረታ መውጫ ዕድሜው ሲደርስ አምስት ዓመት ከሚቀረው ጊዜ ጀምሮ በአዋጁ አንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት እስከ ዕድሜ ልኩ የአገልግሎት ጡረታ አበል ይከፈለዋል፡፡

ሐ) በአዋጁ አንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት ዕድሜው ለጡረታ ሲደርስ የጡረታ መብት መከበሩ እንደተጠበቀ ሆኖ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1(ለ) ድንጋጌ በጡረታ ከሚገለልበት የግል ድርጅት በዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት አገልግሎቱ ለተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

16.2. በአዋጁ አንቀጽ 23 መሰረት የግል ድርጅት ሠራተኛው ቢያንስ 10 ዓመት አገልግሎት ፈጽሞ በጤና ጉድለት ምክንያት ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ መሥራት የማይችል መሆኑ በህክምና ቦርድ ከተረጋገጠ ይኸው ከተረጋገጠበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ የጤና ጉድለት ጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

16.3. በአዋጁ አንቀጽ 35 መሰረት የግል ድርጅት ሠራኛው በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ምክንያት ከ10 በመቶ ያላነሰ ሊድን የማይችል ጉዳት ደርሶበት ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ መሥራት የማይችል መሆኑ በህክምና ቦርድ ከተረጋገጠ ይኸው ከተረጋገጠበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ የጉዳት ጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

16.4. በአዋጁ አንቀጽ 39 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት ማንኛውም የግል ድርጅት ሠራተኛ፡-

ሀ) የአገልግሎት ወይም የጤና ጉድለት ወይም የጉዳት ጡረታ አበል በመከፈል ላይ እያለ፤ ወይም

ለ) ቢያንስ 10 ዓመት አገልግሎ፤ ወይም

ሐ) በሥራ ላይ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት፤

ከሞተ ለተተኪዎቹ የጡረታ አበል ይከፈላል፡፡

17. ስለ ዳረጎት አበል አወሳሰን

17.1. በአዋጁ አንቀጽ 21 እና 23 መሰረት ከአሥር ዓመት ያነሰ አገልግሎት የፈጸመ የግል ድርጅት ሠራተኛ የጡረታ መውጫ ዕድሜው በመድረሱ ወይም በጤና ጉድለት ምክንያት ከሥራ ሲሰናበት የዳረጎት አበል ይከፈለዋል፡፡

17.2. በአዋጁ አንቀጽ 37 መሰረት አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ ከ 10 በመቶ ያላነሰ ሊድን የማይችል ከሥራ የመጣ ጉዳት ደርሶበት ሥራ ለመሥራት የሚችል ከሆነ የጉዳት ዳረጎት ለአንድ ጊዜ ይከፈለዋል፡፡

17.3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 17.2 ላይ የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ አግባብ ባለው ህግ ወይም ህብረት ስምምነት መሰረት በአሠሪው የጉዳት ካሳ ወይም የመድን ክፍያ የሚያገኝ ከሆነ የጉዳት ዳረጎት አይከፈለውም፡፡

17.4. ከአሥር ዓመት ያነሰ አገልግሎት ያለው የግል ድርጅት ሠራተኛ በሥራ ላይ ጉዳት ባልሆነ ምክንያት በሥራ ላይ እያለ ከሞተ በአዋጁ አንቀጽ 39 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ለሚስት ወይም ለባል እና ለልጆች ብቻ የተተኪዎች ዳረጎት ይከፈላቸዋል፡፡

ክፍል አራት

ለጡረታ አበል አወሳሰን ስለሚቀርቡ ማስረጃዎች

18. ስለማስረጃዎች አቀራረብ

18.1. አስተዳደሩ በአዋጁ አንቀጽ 54 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ውሣኔ የሚሰጠው የራሱን የመረጃ ማህደር፣በአዋጅ አንቀጽ 16 መሰረት የሚተላለፉትን መረጃዎች እና በአዋጁ አንቀጽ 53 መሰረት በሌላ አካል ወይም እንደ አግባቡ ባለመብቱ የሚያቀርባቸውን ተጨማሪ ማስረጃዎች መሰረት በማድረግ ይሆናል፡፡

18.2. ለዚህ መመሪያ አፈጻጸም የሚቀርቡ መረጃዎች አስተዳደሩ በሚያወጣቸው ቅጾችና እንደሁኔታው መረጃውን የሚሰጠው አካል በሚጠቀምበት አሠራር መሰረት ይሆናል፡፡

18.3. መጦሪያ ዕድሜ 60 ላይ ከመድረሱ አስቀድሞ በማናቸውም ምክንያት የሥራ ውሉ የተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ የጡረታ አበል መጠየቂያ ቅጽ ተሞልቶ የሚቀርበው መጨረሻ ባገለገለበት የግል ድርጅት ነው፡፡

18.4. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 18.3 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ መጦሪያ ዕድሜ ላይ ከመድረሱ አስቀድሞ የሥራ ውሉ የተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ መጦሪያ ዕድሜ ላይ ሲደርስ መጨረሻ ያገለገለበት የግል ድርጅት በመፍረሱ ወይም በመሰረዙ ምክንያት የጡረታ አበል መጠየቂያ ቅጽ መሙላት ካልተቻለ ለግል ድርጅቱ ፈቃዱን ከሰጠው አካል ድርጅቱ ስለመፍረሱ ወይም ስለመሰረዙ ማስረጃ እንዲያቀርብ በማድረግ ቅጹ በምዝገባ ባለሙያ እንዲሞላ እና በከፍተኛ የምዝገባና ደንበኞች አገልግሎት ከፍተኛ ባለሞያ እንዲረጋገጥ ተደርጎ አገልግሎት እንዲያገኝ ይደረጋል፡፡

18.5. የግል ድርጅት ሠራተኛው የምዝገባ ቅጽ ሳይሞላ የሥራ ውሉ ቢቋረጥ እና ዕድሜው 60 ሲሞላ መጨረሻ ያገለገለበት የግል ድርጅት መፍረሱ/መሰረዙ ቢረጋገጥ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 18.4 መሰረት የጡረታ አበል መጠየቂያ ቅጽ እንዲሞላለት ይደረጋል፡፡ ሆኖም የግል ድርጅት ሠራተኛው ዕድሜ 60 ስለመሙላቱ የሚያረጋግጥ በመንግስት አካል የተረጋገጠ ህጋዊ ማስረጃ ማቅረብ አለበት፡፡

18.6. የግል ድርጅት ሠራተኛው የምዝገባ ቅጽ ሳይሞላ የሥራ ውሉ ቢቋረጥ እና ዕድሜው 60 ሞልቶ የጡረታ አበል ውሳኔ ጥያቄ ቢቀርብ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 26 ንዑስ አንቀጽ 26.2 መሰረት ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

19. ለዘለቄታ ጡረታ አበል ጥያቄ መቅረብ ያለባቸው ማስረጃዎች

19.1. የግል ድርጅት ሠራተኛው የጡረታ መውጫ ዕድሜ (60) ላይ በመድረሱ የጡረታ አበል እንዲወሰንለት ጥያቄ የሚቀርበው መጨረሻ ባገለገለበት የግል ድርጅት አማካኝነት የጡረታ አበል መጠየቂያ ቅጽ ተሞልቶ ለአስተዳደሩ በመላክ ነው፡፡

19.2. በጤና ጉድለት ምክንያት የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 19.1 ላይ ከተገለጸው በተጨማሪ ሠራተኛው ደመወዝ የሚያስገኝ ማንኛውንም ሥራ መሥራት የማይችል ለመሆኑ በህክምና ቦርድ የተረጋገጠበት የምስክር ወረቀት መቅረብ ይኖርበታል፡፡

19.3. በሥራ ላይ በደረሠ የአካል ጉዳት ምክንያት የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 19.1 ላይ ከተገለጸው በተጨማሪ፡-

ሀ) የደረሰው የአካል ጉዳት ሲድን የማይችል ስለመሆኑ፣ የጉዳት መጠኑን በመቶኛና ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ ለመሥራት ብቁ ያለመሆኑ የተረጋገጠበት በህክምና ቦርድ የተሰጠ ማስረጃ፤

ለ) ጉዳቱ ከደረሰበት ወር በፊት የተከፈለውን የወር ደመወዝ የሚገልጽ ማስረጃ፤

ሐ) እንደሁኔታው የፖሊስ ሪፖርት፤

መ) በአዋጁ አንቀጽ 32 መሰረት በግል ድርጅት ሠራተኛው ላይ የሥራ ላይ አደጋ የደረሰበት ስለመሆኑ የአደጋ ማሳወቂያ ቅጽ፤

መቅረብ አለበት፡፡

19.4. የግል ድርጅት ሠራተኛው በራስ ፈቃድ ወይም በአዋጁ ከተጠቀሱት ውጪ በሆነ ምክንያት አገልግሎት አቋርጦ የጡረታ አበል እንዲወሰንለት ጥያቄ ሲያቀርብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 19.1 ላይ ከተገለጸው ማስረጃ በተጨማሪ አገልግሎቱ የተቋረጠበት ማስረጃ መቅረብ ይኖርበታል፡፡

19.5. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 19.4 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የግል ድርጅት ሠራተኛው ለግል ድርጅቱ ሳያሳውቅ በማናቸውም ምክንያት ከሥራ በመቅረት የሥራ ውሉ በመቋረጡ የጡረታ አበል ጥያቄ የሚቀርበው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 24.1 ላይ ከተገለጸው ማስረጃ በተጨማሪ የሥራ ውሉ የተቋረጠበትን ምክንያት የሚገልጽ ማስረጃ በማቅረብ ነው፡፡

20. ለዳረጎት አበል ጥያቄ ስለሚቀርብ ማስረጃ

20.1. የግል ድርጅት ሠራተኛው ከአሥር ዓመት ያነሰ አገልግሎት ፈጽሞ የጡረታ መውጫ ዕድሜው በመድረሱ ወይም በጤና ጉድለት ምክንያት ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ ለመሥራት ብቁ ባለመሆኑ የሥራ ውሉ ተቋርጦ የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በአንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 19.1 እና እንደ አግባቡ ንዑስ አንቀጽ 19.2 ላይ የተጠቀሱት ማስረጃዎች መቅረብ ይኖርባቸዋል፡፡

20.2. በሥራ ላይ በደረሰ አደጋ ምክንያት የጉዳት ዳረጎት ጥያቄ ሲቀርብ በአንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 19.1 እና ንዑስ አንቀጽ 19.3 ላይ ከተገለጸው ማስረጃ በተጨማሪ ከ10% ያላነሰ ሊድን የማይችል የሥራ ላይ ጉዳት የደረሰበት ስለመሆኑ በህክምና ቦርድ የተረጋገጠ ማስረጃ ተያይዞ መቅረብ ይኖርበታል፡፡

20.3. የሥራ ላይ ጉዳት ዳረጎት አበል ውሳኔ ጥያቄ ሲቀርብ በአዋጁ አንቀጽ 32 መሰረት በግል ድርጅት ሠራተኛው ላይ የሥራ ላይ አደጋ የደረሰበት ስለመሆኑ አደጋው በደረሰበት በ30 (ሠላሳ) ቀናት ውስጥ የአደጋ ማሳወቂያ ቅጽ ተሞልቶ ለአስተዳደሩ መቅረቡ መረጋገጥ አለበት፡፡

21. በጤና ጉድለት ምክንያት ስለሚቀርብ የጡረታ አበል ጥያቄ

ከሥራ ጋር ባልተያያዘ የጤና ጉድለት ምክንያት የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 19.1 ላይ ከተገለጸው በተጨማሪ ሠራተኛው ደመወዝ የሚያስገኝ ማንኛውንም ሥራ መሥራት የማይችል ለመሆኑ በህክምና ቦርድ የተረጋገጠበት የምስክር ወረቀት መቅረብ ይኖርበታል፡፡

22. በልዩ ሁኔታ ስለሚሰጡ ውሳኔዎች

በዚህ መመሪያ አንቀጽ 21 ላይ የተገለጸው ቢኖርም የግል ድርጅት ሠራተኛው በጡረታ ዐቅዱ ከተሸፈነ በኋላ በጤና ጉድለት በደረሰ ጉዳት ወይም ህመም ምክንያት፡-

22.1. ሁለቱም ዐይኖቹ ሙሉ በሙሉ ማየት የተሳናቸው መሆን፣

22.2. ሙሉ አካል ወይም ከፊሊ አካል አለመታዘዝ (paralaized) መሆን፣

22.3. በአዕምሮ መታወክና በመሳሰሉት በሽታዎች፣

ምክንያት ለሥራ ብቁ አለመሆኑን ብቻ የሚገልጽ የህክምና ቦርድ ማስረጃ ከቀረበ ባለመብቱ በአካል ቀርቦ እንዲታይ በማድረግ የህክምና ማስረጃው እና ዝርዝር ማብራሪያው ለከፍተኛ አመራሩ ለውሳኔ ይቀርባል፡፡

23. ለተተኪዎች አበል ጥያቄ መቅረብ ያለባቸው ማስረጃዎች

23.1. የተተኪ የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ የግል ድርጅት ሠራተኛው ወይም ባለመብቱ ከዚህ ዓለም በሞት ስለመለየቱ ይህንኑ ማስረጃ ለመስጠት በህግ ሥልጣን በተሰጠው የመንግስት አካል የተሰጠ ማስረጃ ፣በአንቀጽ 19 ንዑስ አንቀጽ 19.1 ወይም እንደ አግባቡ ንዑስ አንቀጽ 19.3 የተዘረዘረው ማስረጃ መቅረብ ይኖርበታል፡፡

23.2. የሚስት ወይም የባል የተተኪነት ጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 23.1 ከተጠቀሰው በተጨማሪ፡-

ሀ) ሟች የግል ድርጅት ሠራተኛው ወይም የጡረታ ባለመብቱ በህይወት እያለ ለአስተዳደሩ ያቀረበውና ተመዝግቦ የተያዘ የጋብቻ ማስረጃ ካለ ባለመብቱ ከመሞቱ አስቀድሞ ጋብቻው ስላለመፍረሱ በፍ/ቤት የተሰጠ ማስረጃ እንዲሁም የጋብቻ ማስረጃ የሌለ በሆነ ጊዜ በፍርድ ቤት የተሰጠ የሚስትነት/የባልነት ማረጋገጫ ማስረጃ መቅረብ ይኖርበታል፡፡

ለ) ጋብቻን በሚመለከት የቀረበው ማስረጃ አጠራጣሪ ሆኖ ሲገኝ ወይም ሌላ ጋብቻ ስለመፈጸሙ ወይም ፍቺ ስለመኖሩ አጠራጣሪ ሁኔታ ሲኖር አስተዳደሩ ተገቢውን ማጣራት በማድረግ ይወስናል፡፡ እንደ አግባቡ በፍርድ ቤት የተሰጠ ተጨማሪ ማስረጃ እንዲቀርብ ማድረግ ይቻላል፡፡

ሐ) ሟች እና አመልካች እንደ ባልና ሚስት አብረው ኖረዋል በሚል በፍርድ ቤት ተረጋግጦ የተሰጠ ማስረጃ በሟችና በአመልካች መካከል ጋብቻ ለመኖሩን የሚያረጋግጥ ማስረጃ በመሆኑ በዚህ ማስረጃ የጡረታ አበል አይወሰንም፡፡

23.3. የልጅ የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 23.1 ከተጠቀሰው በተጨማሪ፡-

ሀ) ሟች የግል ድርጅት ሠራተኛው ወይም የጡረታ ባለመብቱ በህይወት እያለ ለአስተዳደሩ የልጅ የልደት የምስክር ወረቀት አቅርቦ ያላስመዘገበ ከሆነ የልደት የምስክር ወረቀት ለመስጠት ሥልጣን ባለው የመንግስት አካል የተሰጠ የልደት ሰርተፍኬት፣እንዲሁም የሟች ልጅ ስለመሆኑ በፍርድ ቤት የተሰጠ ማረጋገጫ ማስረጃ ፤

ለ) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 9 ንዑስ አንቀጽ 9.3 በአስተዳደሩ ቀርቦ በተመዘገበ ማስረጃ መሰረት የጡረታ አበል የሚወሰንላቸው ልጆች በህይወት ስለመኖራቸው በፍርድ ቤት የተረጋገጠ ማስረጃ፤

ሐ) ለተተኪ ልጆች አበል የሚከፈለው በሞግዚት አማካኝነት በመሆኑ የጡረታ አበል የሚወሰንላቸውን የሟች ልጆች እንዲያስተዳድር በፍርድ ቤት የተሰጠ የሞግዚትነት ማስረጃ፤

መ) የጉዲፈቻ ልጅ ሲሆን የጉዲፈቻ ውሉ ጉዲፈቻ አድራጊው በህይወት እያለ ለፍርድ ቤት ቀርቦ የጸደቀበት ማስረጃ፤

መቅረብ ይኖርበታል፡፡

23.4. የወላጆች የጡረታ አበል ጥያቄ ሲቀርብ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 23.3 ከተጠቀሰው በተጨማሪ፡-

ሀ) በፍርድ ቤት የተሰጠ የወላጅነት ማረጋገጫ፤

ለ) በሟች ልጃቸው ሙሉ በሙሉ ወይም በአብዛኛው በሚደረግ ድጋፍ/ዕርዳታ ይተዳደሩ የነበሩ መሆኑን የሚገልጽ ማስረጃ ከመደበኛ ወይም ከማህበራዊ ፍርድ ቤት ማቅረብ ይኖርባቸዋል፡፡

24. ለተተኪዎች የዳረጎት አበል ጥያቄ መቅረብ ያለባቸው ማስረጃዎች

ከ10 ዓመት ያነሰ አገልግሎት ለፈጸመና የሥራ ውሉ ሳይቋረጥ ከዚህ ዓለም በሞት ለተለየ የግል ድርጅት ሠራተኛ የሚስት/የባል/እና የልጆች ዳረጎት ሲጠየቅ እንደአግባቡ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 23 ንዑስ አንቀጽ 23.1 ላይ የተገለጹት ማስረጃዎች መቅረብ አለባቸው፡፡ ሆኖም ለወላጆች የዳረጎት አበል አይከፈልም፡፡

25. በአድራሻ ስለማይጻፍ የአገልግሎት ማስረጃ

25.1. ለሚመለከተው ሁሉ በሚል በግል ድርጅት የተሰጠ የአገልግሎት ማስረጃ ለግል ድርጅት ሠራተኛው የጡረታ አበል አወሳሰን ጥቅም ላይ የሚውለው በማስረጃው ላይ በተጠቀሰው ጊዜ ተገቢው የጡረታ መዋጮ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ መሆኑ በጡረታ መዋጮ ገቢ ቡድን ሲረጋገጥ ብቻ ነው፡፡

25.2. ለግል ድርጅት ሠራተኛው ለሚመለከተው ሁሉ በሚል በመንግስት መ/ቤት የተሰጠ የአገልግሎት ማስረጃ ለጡረታ አበል አወሳሰን ጥቅም ላይ የሚውለው ማስረጃው ትክክል ስለመሆኑ በአሠሪው የመንግስት መ/ቤት ወይም ማስረጃውን በያዘው የመንግስት መ/ቤት ሲረጋገጥ ነው።

26. የጡረታ መዋጮ ተመላሽ ስላለመደረጉ

በአዋጁ አንቀጽ 49 ድንጋጌ መሰረት የግል ድርጅት ሠራተኛው አገልግሎት በማንኛውም ምክንያት ቢቋረጥ ለግል ድርጅቱም ሆነ ለግል ድርጅት ሠራተኛው የጡረታ መዋጮ ተመላሽ አይደረግም።

ክፍል አምስት

የልደት ዘመን አያያዝ

27. ለጡረታ አበል ውሳኔ ስለሚያዝ የልደት ዘመን

27.1. በአዋጁ አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት ለጡረታ ተግባር የሚያዘው የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር የመዘገበውን የልደት ዘመን (ቀን፣ወርና ዓ.ም) ወይም ዕድሜ ነው።

27.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 27.1 የተገለጸው ማስረጃ በማይኖርበት ጊዜ በሠራተኛው የተመዘገበና በድርጅቱ በመረጃነት የተያዘ፣የልደት ዘመን የተገለጸበት እና መረጃው ከተሰጠበት ወይም ከተሞላበት ዘመን አኳያ ቅድሚያ ያለው ማስረጃ ተይዞ ይሰራል።

28. የልደት ቀን፣ወርና ዓ.ም ስለመዘገበ ሠራተኛ

የግል ድርጅት ሠራተኛው በቅድሚያ በመዘገበው መረጃ የተወለደበትን ቀን፣ወርና ዓ.ም መዝግቦ ከተገኘ ይኸው የልደት ዘመን ተይዞ ይሰራል።

29. የልደት ዘመን ብቻ ስለመዘገበ ሠራተኛ

የግል ድርጅት ሠራተኛው:-

29.1. ቀንና ወር ሳይጠቅስ የልደት ዘመን ብቻ መዝግቦ ከተገኘ በድርጅቱ በተያዘና በተከታታይ ከተመዘገቡት ዘመኑ የተለየ ቢሆንም ቅድሚያ ባለው የልደት ዘመን በተገለጸበት ማስረጃ ላይ የተመዘገበው ወርና ቀን ይያዛል።

29.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 29.1 በተጠቀሰው መሰረት ወርና ቀኑ የተመዘገበበት ማስረጃ ካልተገኘ በተመዘገበው የልደት ዘመን ላይ በጡረታ አዋጁ የተወሰነውን መጦሪያ ዕድሜ በመደመር በሚገኘው ዘመን መጨረሻ ወር እንደሁኔታው እንደ ኢትዮጵያ አቆጣጠር ከሆነ ነሐሴ 30 ወይም እ.አ.አ ከሆነ ታህሳስ 30 ቀን ዕድሜው ለመጦሪያ እንደደረሰ ተቆጥሮ ከሚቀጥለው ዓመት መጀመሪያ ወር መጀመሪያ ቀን ጀምሮ በጡረታ ይገለላል፡፡

29.3. ወር በገባ የመጀመሪያ ቀን መወለዱን የመዘገበ የግል ድርጅት ሠራተኛ ዕድሜው 60 የሚሞላው ከተወለደበት ቀን በፊት ባለው ወር መጨረሻ ቀን በመሆኑ ከቀጣዩ ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ በጡረታ ይገለላል፡፡

29.4. ወር በገባ ከ 2 እስከ 30 ካሉት ቀናት በአንደኛው መወለዱን ወይም ወር እና ዓመተ ምህረቱን ብቻ የመዘገበ የግል ድርጅት ሠራተኛ በጡረታ የሚገለለው ከተወለደበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ ነው፡፡

29.5. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 29.4 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ ከአሥር ዓመት ያነሰ አገለግሎት ፈፅሞ ከ2-30 ባለው ቀን ዕድሜው 60 በመሙላቱ የልደት ቀኑን መሰረት አድርጎ አገልግሎቱ የተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ የአገልግሎት ዳረጎት አበል ክፍያ ጥያቄ ሲቀርብ ክፍያው የሚፈጸመው ከተወለደበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ ነው፡፡

30. ዕድሜ ብቻ ስለመዘገበ የግል ድርጅት ሠራተኛ

የግል ድርጅት ሠራተኛው ቅድሚያ ባለው ማስረጃ ወይም ቅጽ ላይ ዕድሜውን ብቻ መዝግቦ ከተገኘ ቅጹ ከተሞላበት ቀን፣ወር እና ዓ.ም ላይ ዕድሜው ተቀንሶ የልደት ዘመኑ ይያዛል፡፡ በማስረጃው ወይም ቅጹ ላይ ቅጹ የተሞላበት ቀንና ወር ካልተገኘ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 29 ንዑስ አንቀጽ 29.2 መሰረት ይፈጸማል፡፡

31. የተለያየ የልደት ዘመንና ዕድሜ ስለመዘገበ ሠራተኛ

31.1. የግል ድርጅት ሠራተኛው ቅድሚያ ባለው ዕድሜና የልደት ዘመን እንዲመዘገብ በሚጋብዘው ቅጽ ላይ የተለያየ የልደት ዘመንና ዕድሜ የመዘገበ ከሆነ በተከታታይ ከተሞላው ቅጽ ላይ በአንዱ ዓመተ ምህረቱ ወይም ዕድሜውን በመድገም በቅድሚያ የተመዘገበው ዓመተ ምህረት ወይም ዕድሜ ይያዛል፡፡

31.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 31.1 መሰረት በተከታታይ በተመዘገቡት የልደት ዘመን መረጃዎች ላይ በቅድሚያ ተመዝግቦ የነበረው ዕድሜ ወይም የልደት ዘመን ያልተደገመ ከሆነ በቅድሚያ የተመዘገበው የልደት ዘመን ወርና ቀን ይያዛል፡፡ በልደት ዘመኑ ላይ ቀንና ወር ያልተጠቀሰ ከሆነ የልደት ዘመኑ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 29 መሰረት እንዲያዝ ይደረጋል፡፡

32. በመጀመሪያ ሲቀጠር የልደት ዘመኑን ስላልመዘገበ ሠራተኛ

32.1. የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር በሞላው ቅጽ ላይ የልደት ዘመኑን ወይም ዕድሜውን ያልመዘገበ ከሆነ ወይም ቅጽ ያልሞላ ከሆነ በተከታታይ ከተሞሉት ቅጾች መካከል ቅድሚያ ባለው ቅጽ ላይ የተመዘገበው የልደት ዘመን ወይም ዕድሜ ይያዛል፡፡ የግል ድርጅት ሠራተኛው ቅጽ ያልሞላ ከሆነ በአሠሪው የግል ድርጅት ቅድሚያ ባለው ማስረጃ ላይ የተመዘገበው የልደት ዘመን የግል ድርጅት ሠራተኛው የልደት ዘመን ሆኖ ይያዛል፡፡

32.2. የግል ድርጅት ሠራተኛው የልደት ዘመኑን የመዘገበበት ማስረጃ በሠራተኛው ስም በተደራጀ ማህደሩ ውስጥ ማግኘት ካልተቻለ በጡረታ አበል መጠየቂያ ቅጹ ላይ የተመዘገበው የልደት ዘመን ይያዛል፡፡ ሆኖም በቅጹ ላይ የተመዘገበው የልደት ዘመን ትክክል ስለመሆኑ ቅጽ ጡ 2 ከመሞላቱ አስቀድሞ የግል ድርጅት ሠራተኛውን የልደት ዘመን የሚያሳይ ህጋዊና ተቀባይነት ያለው በመንግስት አካል የተሰጠ ተጨማሪ ደጋፊ ማስረጃ መቅረብ አለበት፡፡

32.3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 32.2 መሰረት በቀረበው ደጋፊ ማስረጃ እና በቅጹ ላይ በተመዘገበው የልደት ዘመን መካከል ልዩነት ቢኖር በደጋፊ ማስረጃው ላይ የተመዘገበው የልደት ዘመን የሠራተኛው የልደት ዘመን ሆኖ ይመዘገባል፡፡

32.4. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 32.2 ድንጋጌ ከዕድሜ ጣሪያ በላይ የተከፈለ የጡረታ መዋጮ እንዲመለስለት ጥያቄ በሚያቀርብ ሠራተኛም ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

33. የልጆች የልደት ዘመን አያያዝ

33.1. ለግል ድርጅት ሠራተኛው ወይም ለባለመብቱ ልጅ የጡረታ አበል የሚወሰነው የግል ድርጅት ሠራተኛው ወይም ባለመብቱ በህይወት እያለ በአስተዳደሩ የልደት ሰርተፍኬት አቅርቦ ያስመዘገበው የልጅ የልደት ዘመን ተይዞ ነው፡፡ በመሆኑም ይህን

የልደት ዘመን ለመለወጥ ወይም ለማሻሻል የሚቀርብ ማንኛውም ማስረጃ ተቀባይነት የለውም፡፡

33.2. የግል ድርጅት ሠራተኛው በህይወት እያለ የልጁን የልደት ዘመን በአስተዳደሩ ያላስመዘገበ ከሆነ የልደት ሰርተፍኬት ለመስጠት ሥልጣን ባለው አካል የተሰጠ የልደት ሰርተፍኬት በማስቀረብ በልደት ሰርተፍኬቱ ላይ የተመዘገበ የልደት ዘመን ተይዞ ይሠራል፡፡

33.3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 33.1 ወይም 33.2 መሰረት የተመዘገበ የልደት ዘመን ማስረጃ ማግኘት ካልተቻለ በፍርድ ቤት ተረጋግጦ የቀረበ የልጅ የልደት ዘመን ይያዛል፡፡

33.4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 33.1 ወይም 33.2 ወይም 33.3 መሰረት የቀረቡት ማስረጃዎች ላይ ዕድሜ ብቻ የተመዘገበ ከሆነ መረጃው ከተዘጋጀበት ወይም ማመልከቻው ለፍርድ ቤት ከቀረበበት ወርና ዓ.ም ላይ በማቀናነስ ይያዛል፡፡

33.5. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 33.4 መሰረት ልጁ የተወለደበትን ወር ማስላት ካልተቻለ በአበል መጠየቂያው ቅጽ ላይ የተመዘገበው ወር ይያዛል፡፡

34. የልደት ዘመንን ለማረጋገጥ ስለሚቀርቡ ልዩ ልዩ ማስረጃዎች

34.1. የግል ድርጅት ሠራተኛውን የልደት ዘመን የያዘ ፡-

ሀ) በግል ድርጅቱ በመረጃነት ተይዞ የሚሠራበት ከሆነ የኃላፊ ፊርማ ባይኖረውም፣

ለ) የሠራተኛውን ፊርማ በማይጋብዝና በጊዜው የሚሠራበት ሆኖ የሚመለከተው ኃላፊ የፈረመ ከሆነ፣

ሐ) የሠራተኛውንም የሆነ የመ/ቤቱን ኃላፊ ፊርማ የማይጋብዝ በጊዜው በማስረጃነት በግል ድርጅቱ ውስጥ የሚያገለግል እና ቅድሚያ ያለው ሆኖ ከተገኘ ተቀባይነት ይኖረዋል፡፡

34.2. የግል ድርጅት ሠራተኛው በተለያዩ ጊዜያት በሞላቸው ቅጾች ማለትም፡-

ሀ) በሥራ መጠየቂያ፣

ለ) በሕይወት ታሪክ ፎርም

ሐ) በቅ.ጽ.ጡም.1 በምዝገባ ቅጽ

መ) በልደት ዘመን ሰርተፍኬት

ሠ) በተያዥ መስጫ ፎርም ላይ የተለያየ የልደት ዘመን ማስረጃ በምዝገባ ማህደሩ ውስጥ ከተገኘ ከ "ሀ" እስከ "ሠ" ከተገለጹት ቅድሚያ የተመዘገበው የልደት ዘመን ይያዛል፡፡

34.3. አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በሥራ ላይ እያለ በሞላው ቅድሚያ ባለው ቅጽ ወይም አስቀድሞ በአሠሪው መ/ቤት በተያዘ የልደት ዘመን ማስረጃ መሰረት ወደ ጡረታ እንዲመደብ በሚደረግበት ጊዜ የቀድሞውን የልደት ዘመን ለማስተባበል ሲባል የሚያቀርበው ማንኛውም ዓይነት ማስረጃ በአዋጁ አንቀጽ 18 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ተቀባይነት አይኖረውም፡፡

34.4. ለግል ድርጅት ሠራተኛው የጡረታ አበል አወሳሰን የሚያዘውን የልደት ዘመን የያዘው ማስረጃ የልደት ዘመኑ ላይ ፍቀት ወይም ስርዝ ድልዝ ያለው ከሆነ በፎረንሲክ ምርመራ ተጣርቶ በሚገኘው ውጤት የተገለጸው የልደት ዘመን ለጡረታ አበል አወሳሰን የሠራተኛው የልደት ዘመን ሆኖ ይያዛል፡፡

ክፍል ስድስት

የአገልግሎት ዘመን አያያዝ

35. ለጡረታ አበል አወሳሰን ስለሚያዝ አገልግሎት

35.1. በአዋጁ አንቀጽ 17 ንዑስ አንቀጽ 6 መሰረት ከግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ወይም ከመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የአገልግሎት ወይም የጤና ጉድለት ዳረጎት የተከፈለው ሠራተኛ እንደገና በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ በተሸፈነ የግል ድርጅት ከተቀጠረ እና የወሰደውን ዳረጎት እንደ አግባቡ ለግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ወይም ለመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ መልሶ ገቢ ካደረገ የቀድሞ አገልግሎቱ ይታሰብለታል፡፡

35.2. በአዋጁ አንቀጽ 17 ንዑስ አንቀጽ 7 መሰረት ከግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ ወይም ከመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የጡረታ መዋጮ ተመላሽ ተደርጎለት የነበረ ሰው እንደገና በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ በተሸፈነ የግል ድርጅት ውስጥ ከተቀጠረ እና መጦሪያ ዕድሜ (60) ላይ ከመድረሱ አስቀድሞ የወሰደውን መዋጮ ከባንክ የማስቀመጫ ወለድ ጭምር እንደ አግባቡ ለግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ወይም ለመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ተመላሽ

ካደረገ የአዋጁ አንቀጽ 16 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የቀድሞው አገልግሎቱ ይታሰብለታል፡፡

36. በልዩ ሁኔታ ለጡረታ አበል አወሳሰን ስለሚያዝ አገልግሎት

36.1. በአዋጁ አንቀጽ 17 ንዑስ አንቀጽ3፣ 6 እና 7 መሰረት ለግል ድርጅት ሠራተኛው፡-

ሀ) የደመወዝ ክፍያ ሳይቋረጥ አገልግሎቱ ተቋርጦ የቆየበት ጊዜ፤

ለ) በየወሩ ደመወዝ እየተከፈለው ሙሉ ጊዜውን በማናቸውም የመንግስት አካል በህዝብ ወይም በሠራተኛ ማህበር በተመራጭነት አገልግሎት የሰጠበት ጊዜ፤

ሐ) በመንግሥት ውሳኔ በዓለም አቀፍ ድርጅት በማገልገል ያሳለፈው ጊዜ፡፡ ለጡረታ አበል አወሳሰን ይታሰብለታል፡፡

36.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 36.1 የተመለከተው ጊዜ በአገልግሎት ዘመንነት ሊታሰብ የሚችለው የግል ድርጅት ሠራተኛው መከፈል ያለበትን የጡረታ መዋጮ የአሠሪውን ድርሻ ጨምሮ ራሱ የከፈለ ወይም እንዲከፈልለት ያደረገ እንደሆነ ብቻ ነው፡፡

37. ከመቀጠሪያ ዕድሜ በፊት ስለተፈጸመ አገልግሎት

አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በሕግ ከተወሰነው የመቀጠሪያ ዕድሜ በፊት ተቀጥሮ አገልግሎት የፈጸመ ከሆነ ዕድሜው 15 ዓመት ከሞላበት ጊዜ ጀምሮ የፈጸመው አገልግሎት ይታሰባል፡፡

ክፍል ሠባት

ስለጡረታ አበል አወሳሰን

38. ለጡረታ አበል ስሌት ስለሚያዝ ደመወዝ

38.1. በአዋጁ አንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 1 እና አንቀጽ 24 መሰረት ለአገልግሎት ወይም ለጤና ጉድለት ጡረታ አበል ስሌት የሚያዘው የግል ድርጅት ሠራተኛው መጨረሻ ባገለገለባቸው ሦስት ዓመታት ውስጥ የተከፈለው አማካይ የወር ደመወዝ ነው፡፡

38.2. በመጨረሻ የተከፈለው ደመወዝ ሦስት ተከታታይ ዓመታት (36 ወራት) የማይሞላ ሆኖ ሲገኝ ቀሪው ቀደም ሲል አገልግሎት በሰጠባቸው ጊዜያት መጨረሻ የጡረታ መዋጮ ከተከፈለበት ደመወዝ እንዲሟላ ይደረጋል፡፡

38.3. በአዋጁ አንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት የግል ድርጅት ሠራተኛው በጡረታ ከሚገለልበት ወር ሦስት ዓመት አስቀድሞ ባለው ወር ከተከፈለው የጡረታ መዋጮ የተከፈለበት የወር ደመወዝ ከ25 በመቶ የሚበልጥ ዓመታዊ አማካይ የደመወዝ ክፍያ ያገኘ እንደሆነ በየዓመቱ እስከ 25 በመቶ ያለው የደመወዝ ክፍያ ብቻ በደመወዙ ላይ ተደምሮ የሦስት ዓመት አማካይ የወር ደመወዙ ተይዞ ይታሰባል።

38.4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 38.1 መሰረት ለሠራተኛው በመጨረሻ ሦስት ዓመታት ተከፈለ የተባለው ደመወዝ ትክክለኛነቱ አጠራጣሪ ሆኖ ሲገኝ ስለትክክለኛነቱ አስተዳደሩ ተገቢውን ማጣራት አድርጎ እንዲስተካከል ማድረግ ይችላል።

38.5. አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በጤና ጉድለት ምክንያት ለሥራ ብቁ አለመሆኑ በህክምና ቦርድ ከተረጋገጠ በኋላ ደመወዝ የተከፈለው ቢሆንም የጡረታ አበል ውሳኔ ጥያቄ ሲቀርብ አበሉ የሚሰላው ደመወዝ ለሚያስገኝ ማንኛውም ሥራ ብቁ አለመሆኑ በህክምና ቦርድ እስከተረጋገጠበት ወር ድረስ ያለው አገልግሎትና የተከፈለ ደመወዝ ተይዞ ነው።

38.6. በሥራ ላይ በደረሰ ጉዳት ምክንያት ለሚወሰን ጡረታ አበል ስሌት የሚታሰበው ሠራተኛው ጉዳት ከደረሰበት ወር በፊት የተከፈለውን መደበኛ የወር ደመወዝ ነው። ሆኖም ሠራተኛው በጉዳት ከሚያገኘው የጡረታ አበል ይልቅ በአገልግሎት የሚያገኘው የጡረታ አበል የተሻለ ሆኖ ከተገኘ በአዋጁ አንቀጽ 36 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት በአገልግሎት ጡረታ አበል አወሳሰን የስሌት ቀመር መሰረት የ36 ወራት አማካኝ ደመወዙ ተይዞ አበል ይወሰናል።

39. ስለ አገልግሎትና የጤና ጉድለት ጡረታ አበል ስሌት

39.1. በአዋጁ አንቀጽ 20 እና 24 እና በዚህ መመሪያ አንቀጽ 38 ንዑስ አንቀጽ (1) እስከ (3) በተገለጸው መሰረት የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ 10 ዓመት ለፈጸመው አገልግሎት በአዋጁ አንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የሥራ ውሉ ከተቋረጠበት ወር በፊት ይከፈለው የነበረው የጡረታ መዋጮ የተከፈለበት የሦስት ዓመታት (36 ወራት) አማካይ ደመወዝ 30% (ሠላሳ በመቶ)፣የግል ድርጅት ሠራተኛው ከ10 ዓመት በላይ ለፈጸመው ለእያንዳንዱ ዓመት አገልግሎት በ1.25% ተሰልቶ አበሉ ይታሰባል።

39.2. የግል ድርጅት ሠራተኛው የመከላከያ ሠራዊት ወይም የፖሊስ አባል በመሆን ከ10 ዓመት በላይ ለፈጸመው አገልግሎት በአዋጁ አንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 3 እና በመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1267/2014 አንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 1 (ለ) መሰረት ለአገልግሎት ወይም የጤና ጉድለት ጡረታ አበል ስሌት በ1.65% ተባዝቶ አገልግሎቱ ይታሰባል፡፡

39.3. በአዋጁ አንቀጽ 20 ንዑስ አንቀጽ 4 ላይ እንደተደነገገው በዚህ አንቀጽ መሰረት የሚወሰነው የጡረታ አበል መጠን የግል ድርጅት ሠራተኛው ለጡረታ አበል አወሳሰን ከታሰበው የሦስት ዓመት አማካይ ደመወዝ 70 በመቶ ሊበልጥ አይችልም፡፡

40. ስለሥራ ላይ ጉዳት ጡረታ አበልና ስሌቱ

በአዋጁ አንቀጽ 35 እና 36 መሰረት አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ምክንያት ከ10% ያላነሰ ሊድን የማይችል ጉዳት ደርሶበት ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ ለመሥራት ብቁ ላለመሆኑ በህክምና ቦርድ ተረጋግጦ ከሥራ ሲሰናበት በአዋጁ አንቀጽ 36 መሰረት ከሥራ ከተሰናበተበት ወር በፊት ይከፈለው የነበረው መደበኛ የወር ደመወዙ 47% እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

41. የተተኪዎች የጡረታ አበል ስሌት

41.1. በአዋጁ አንቀጽ 40 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት ለሚች ሚስት ወይም ባል የሚከፈለው የጡረታ አበል ሚች ያገኝ ወይም ሊያገኝ ይችል የነበረው የጡረታ አበል 50 በመቶ ይሆናል፡፡ ሆኖም በአዋጁ አንቀጽ 40 ንዑስ አንቀጽ 4 እና 5 መሰረት ከአንድ በላይ የጡረታ አበል የሚከፈልበት ሁኔታ ሲያጋጥም አንዱና የሚበልጠው የጡረታ አበል ብቻ ይከፈላል፡፡

41.2. በአዋጁ አንቀጽ 41 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት ለሚች ልጅ የሚከፈለው የጡረታ አበል ሚች ያገኝ ወይም ሊያገኝ ይችል የነበረው የጡረታ አበል 20 በመቶ ይሆናል፡፡ ሆኖም ሁለቱም ወላጆቹ ለሞቱበት ልጅ በአዋጁ አንቀጽ 41 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት የሚከፈለው የጡረታ አበል 30 በመቶ ይሆናል፡፡

41.3. የጡረታ አበል የሚከፈላቸው ወይም ሊከፈላቸው ይችሉ የነበሩ ሁለቱም ወላጆቹ የሞቱበት ልጅ ከእያንዳንዳቸው አበል 20 በመቶ ይከፈለዋል፤ ሆኖም በአዋጁ አንቀጽ

41 ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት የጡረታ አበሉ በአዋጁ አንቀጽ 41 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ሊከፈል ከሚችለው ያነሰ አይሆንም፡፡

41.4. በአዋጁ አንቀጽ 42 መሰረት ለሟች ወላጆች ለእያንዳንዳቸው የሚከፈለው የጡረታ አበል ሟች ያገኝ ወይም ሊያገኝ ይችል የነበረው የጡረታ አበል 15 በመቶ ይሆናል፡፡ ሆኖም ከወላጆች ሌላ ተተኪ ከሌለ 20 በመቶ ይሆናል፡፡

42. ስለ ዝቅተኛ መነሻ የጡረታ አበል

በአዋጁ አንቀጽ 45 መሰረት ለግል ድርጅት ሠራተኛው የሚወሰንለት የአገልግሎት፣የጤና ጉድለት ወይም የሥራ ላይ ጉዳት ጡረታ አበል የሥራ አመራር ቦርዱ ከወሰነው ዝቅተኛ መነሻ የጡረታ አበል ያነሰ ከሆነ በሥራ አመራር ቦርዱ የተወሰነው ዝቅተኛ መነሻ የጡረታ አበል ይከፈለዋል፡፡

43. ለአገልግሎትና ለጤና ጉድለት ዳረጎት አበል ስሌት ስለሚያዝ ደመወዝ

43.1. በአዋጁ አንቀጽ 22 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የአገልግሎት ዳረጎት የሚወሰነው ሠራተኛው ዕድሜው 60 ሞልቶ ከሥራ ከሚሰናበትበት ወር በፊት የተከፈለውን መደበኛ የወር ደመወዝ መሰረት በማድረግ ነው፡፡

43.2. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 43.1 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የግል ድርጅት ሠራተኛው የአገልግሎት ዳረጎት አበል ጥያቄ ከቀረበበት ወር ሦስት ዓመት አስቀድሞ ባለው ወር ሲከፈለው ከነበረው የወር ደመወዝ በማናቸውም ጊዜ ከ25 በመቶ የሚበልጥ ዓመታዊ አማካይ የደመወዝ ጭማሪ ያገኝ እንደሆነ በአዋጁ አንቀጽ 22 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት እስከ 25 በመቶ ያለው ዓማካይ ዓመታዊ ደመወዝ ጭማሪ ብቻ በደመወዙ ላይ ተዳምሮ የዳረጎት አበሉ ይታሰባል፡፡

43.3. በአዋጁ አንቀጽ 25 መሰረት ለጤና ጉድለት ዳረጎት አወሳሰን የሚያዘው ሠራተኛው የጤና ጉድለት የደረሰበት በመሆኑ ደመወዝ ለሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ ለመሥራት ብቁ አለመሆኑ በሕክምና ቦርድ ከተረጋገጠበት ወር በፊት የተከፈለው መደበኛ የወር ደመወዝ ነው፡፡

43.4. በአዋጁ አንቀጽ 38 መሰረት የጉዳት ዳረጎት የሚወሰነው ሠራተኛው ጉዳት ከደረሰበት ወር በፊት ባለው ወር የተከፈለውን መደበኛ የወር ደመወዝ መሰረት በማድረግ ነው፡፡

43.5. የሠራኛው አገልግሎት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 43.2 ከተጠቀሰው 3 ዓመት ያነሰ ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 43.1 መሰረት ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

43.6. የሠራተኛው አገልግሎት ከአንድ ዓመት ያነሰ ከሆነ አገልግሎቱ ሲካፈል ለ12 ወራት ሲባዛ በመጨረሻ ወር ደመወዙ ሲባዛ 1.25 ተሰልቶ የሚገኘው የጻረጎት አበል ይከፈለዋል፡፡

44. ስለአገልግሎትና የጤና ጉድለት የዳረጎት አበል ስሌት

44.1. በአዋጁ አንቀጽ 22 እና አንቀጽ 26 በተደነገገው መሰረት ሠራተኛው ከ10 ዓመት ያነሰ አገልግሎት ፈጽሞ ዕድሜው 60 በመሙላቱ ወይም በጤና ጉድለት ምክንያት ደመወዝ ለሚያስገኝ ማናቸውም ሥራ ብቁ አለመሆኑ በህክምና ቦርድ ተረጋግጦ የሥራ ውሉ ሲቋረጥ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 43 መሰረት የዳረጎት አበል ይወሰንለታል፡፡

44.2. የግል ድርጅት ሠራተኛው በግል ድርጅት እንዲሁም በመንግስት መ/ቤት የፈጸመው አገልግሎት በመከላከያ ሠራዊት ወይም በፖሊስ አባልነት ከፈጸመው አገልግሎት ጋር ሲዳመር ከ10 ዓመት የሚያንስ ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 44.1 መሰረት የዳረጎት አበል ይወሰንለታል፡፡

45. ስለጉዳት ዳረጎት እና ስሌቱ

45.1. በአዋጁ አንቀጽ 38 መሰረት የግል ድርጅት ሠራተኛው ከ10% ያላነሰ ሊድን የማይችል ከሥራ የመጣ ጉዳት ደርሶበት ሥራ ለመሥራት የሚችል ከሆነ ጉዳቱ ከደረሰበት ወር በፊት ይከፈለው የነበረው መደበኛ የወር ደመወዙ 47% በ60 እና ሠራተኛው ላይ በደረሰው ጉዳት መቶኛ ተባዝቶ የጉዳት ዳረጎት ይከፈለዋል፡፡

45.2. ሠራተኛው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 45.1 መሰረት የጉዳት ዳረጎት የሚከፈለው በአዋጁ አንቀጽ 37(2) መሰረት በአሠሪው የግል ድርጅት የጉዳት ካሳ ወይም የመድን ክፍያ ያልተከፈለው እንደሆነ ብቻ ነው፡፡

45.3. ሠራተኛው የመድን ሽፋን እያለው የግል ድርጅቱ በአስተዳደሩ የጉዳት ዳረጎት እንዲከፈል ካደረገ ለሠራተኛው የተከፈለውን የጉዳት ዳረጎት የግል ድርጅቱ የመክፈል ኃላፊነት አለበት፡፡

ክፍል ስምንት

የጡረታ አበል ውሳኔና ክፍያ አፈጻጸም

46. ስለጡረታ አበል ውሳኔ

በጡረታ አዋጁ መሰረት የሚከፈል ማንኛውም የጡረታ አበል ዓይነትና መጠን የሚወሰነው በአዋጁ አንቀጽ 54 መሰረት በአስተዳደሩ ነው፡፡

47. የጡረታ አበል ውሳኔ ስለማሳወቅ

ማንኛውም ዓይነት አበል ከተወሰነ በኋላ የጡረታ አበሉ ዓይነት፣ መጠኑ፣ አበሉ መከፈል የሚጀምርበት ጊዜና ቦታ ለአሠሪው እና ለባለመብቱ በጽሁፍ መገለጽ ይኖርበታል፡፡ ይህ እንደተጠበቀ ሆኖ በቀረበው ማስረጃ መሰረት ለግል ድርጅት ሠራተኛው የጡረታ አበል የማይወሰንለት ከሆነ አበሉ ያልተወሰነበት ምክንያት ተጠቅሶ ለአሠሪው የግል ድርጅትና ለሠራተኛው በጽሁፍ መገለጽ አለበት፡፡

48. የጡረታ አበል ክፍያ

48.1. በአዋጁ አንቀጽ 46 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የዘለቂታ ጡረታ አበል በየወሩ በወሩ የመጀመሪያ ቀን ለባለመብቱ ወይም ለህጋዊ ወኪሉ ይከፈላል፡፡

48.2. በአዋጁ አንቀጽ 47 ንዑስ አንቀጽ 1 መሰረት የዳረጎት አበል ለአንድ ጊዜ ብቻ ለባለመብቱ ወይም ለህጋዊ ወኪሉ ይከፈላል፡፡

48.3. በአዋጁ አንቀጽ 51 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት ከጡረታ አበል ላይ ተቀንሶ ቀለብ የመስጠት ግዴታን ለመወጣት መጠኑ ተገልጾ በየወሩ ገንዘብ እንዲከፈል በፍርድ ቤት ሲታዘዝ ቀለብ በተቆረጠለት ሰው ወይም ልጅ ስም በፍርድ ቤት የታዘዘው ገንዘብ ከባለመብቱ የጡረታ አበል ላይ ተቀንሶ በከፋይ ተቋማት አማካኝነት ይከፈላል፡፡ ለዚሁ ክፍያ አፈጻጸም አስተዳደሩ ቀለብ ለተቆረጠለት ሰው ወይም ለልጁ ሞግዚት የጡረታ አበል መቀበያ የመታወቂያ ደብተር አዘጋጅቶ ይሰጣል፡፡

49. የጡረታ አበል ክፍያ ስለሚቋረጥበት ወይም ስለሚታገድበት ሁኔታ

የጡረታ አበል ክፍያ፡-

49.1. ባለመብቱ ከሞተበት፣

49.2. የልጅ ዕድሜ 18 ዓመት አካል ጉዳተኛ ወይም አዕምሮ ሕመምተኛ ከሆነ 21 ዓመት ከሞላበት፣

49.3. በአዋጁ አንቀጽ 40 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት የሚች ሚስት ወይም ባል የጡረታ አበል ተወስኖ በመቀበል ላይ እያለች ወይም እያለ ጋብቻ ከፈጸመች ወይም ከፈጸመ፡-

ሀ) ሚስት ዕድሜዋ ከ45 ዓመት በታች ከሆነ፤ ወይም

ለ) ባል ዕድሜው ከ50 ዓመት በታች ከሆነ፤ ጋብቻ ከተፈጸመበት ቀን ቀጥሎ ካለው ወር ጀምሮ በመከፈል ላይ ያለው የጡረታ አበል ይቋረጣል፡፡

49.4. በአዋጅ አንቀጽ 48 መሰረት የጡረታ አበል የይርጋ ጊዜው ከሚያበቃበት ወይም አበሉ የተወሰነው ያለአግባብ መሆኑ ከታወቀበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር አንስቶ ይቋረጣል፡፡

49.5. በአዋጁ አንቀጽ 40 ንዑስ አንቀጽ 4 መሰረት የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) ድንጋጌ አካል ጉዳተኛ ወይም አዕምሮ ህመምተኛ በሆነ ባል ወይም ሚስት ላይ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

49.6. ማንኛውም የጡረታ ባለመብት በተከታታይ አበል ሳይወስድ ሦስት(3) ወር ካለፈው እንዲሁም ውዝፍ የጡረታ አበል ጥያቄው በይርጋ ከሚታገድበት ቀን አምስት ዓመት አስቀድሞ አበሉ እንዲከፈለው በጽሁፍ እስኪያመለክት ድረስ አበሉ ታግዶ እንዲቆይ ይደረጋል፡፡ጥያቄውን ሳያቀርብ አምስት አመት ከሞላው አበሉ በይርጋ ይታገዳል፡፡

49.7. አበሉን በወኪል አማከኝነት የሚቀበል ባለመብት በአስተዳደሩ አሠራር መሰረት ውክልናው ካልታደሰ አበሉ በወኪል አማካኝነት እንዳይከፈል ይታገዳል፡፡

49.8. ባለመብቱ በአካል ቀርቦ ሲቆጠር አበሉ መከፈሉ እንደተጠበቀ ሆኖ አስተዳደሩ በሚያወጣው መርሃ ግብር እና አሠራር መሰረት በባለመብቶች ቆጠራ ወቅት ተገኝቶ ካልተቆጠረ አበሉ ይታገዳል፡፡

50. ዕዳ አከፋፈል

50.1. ለማንኛውም ባለመብት የጡረታ አበል ያለአግባብ የተከፈለው ከሆነ በአዋጁ አንቀጽ 55 ንዑስ አንቀጽ (3) መሰረት የመመለስ ግዴታ ይኖርበታል፡፡

50.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 50.1 መሰረት ያለአግባብ የተከፈለ የጡረታ አበል ባለመብቱ የጡረታ አበል በመቀበል ላይ የሚገኝ ከሆነ ዕዳው ከሚከፈለው አበል ላይ

1/3 ሲሆው/እየተቀነሰ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ይደረጋል፡፡ የዳረጎት የጡረታ አበል ከሆነ ባለመብቱ በህግ እንዲመልስ ይደረጋል፡፡

50.3. ለባለመብቱ የሚከፈል ውዝፍ የጡረታ አበል ካለ ውዝፉ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 50.1 ለተመለከተው ዕዳው እንዲተካ ተደርጎ ቀሪው ለባለመብቱ ይከፈለዋል፡፡ ሆኖም ውዝፍ የጡረታ አበሉ ዕዳውን የማይሸፍን ከሆነ ይኸው ውዝፍ የጡረታ አበል ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ተደርጎ ቀሪው በየወሩ ከሚከፈለው አበል ላይ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 50.2 መሰረት እየተቀነሰ ዕዳው እስኪጠናቀቅ ድረስ ለዕዳው እንዲተካ ይደረጋል፡፡

ክፍል ዘጠኝ

በወኪል አማካይነት የጡረታ አበል ስለመክፈል

51. የጡረታ አበል በውክልና ስለሚከፈልበት ሁኔታ

51.1. ማንኛውም የጡረታ ባለመብት ጉዳዩን በወኪል አማካይነት ለማስፈጸም ወይም አበሉን በወኪል አማካይነት ለመቀበል ይችላል፡፡

51.2. ውክልና የሚጸድቀው በየደረጃው ባሉ የአስተዳደሩ ጽ/ቤት ኃላፊ ወይም በተወካዩ ነው፡፡

52. የውክልና አፈጻጸም

52.1. ውክልና የሚፈፀመው በየደረጃው ባሉ የአስተዳደሩ ጽ/ቤቶች ይሆናል፡፡ ሆኖም ውክልና ለማረጋገጥ ሥልጣን በተሰጠው አካል የተረጋገጠ የውክልና ማስረጃ እንዲሁም ባለመብቱ በሚኖርበት ውጪ አገር የኢትዮጵያ ኤምባሲ ወይም ቆንስላ ጽ/ቤት የተረጋገጠ የውክልና ማስረጃ ተቀባይነት ይኖረዋል፡፡

52.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 52.1 መሰረት በሌሎች አካላት የተረጋገጠ የውክልና ማስረጃ ለአስተዳደሩ ቀርቦ በአስተዳደሩ ህግ መሰረት ተወካዩ የውክልና ፎርም መሙላት አለበት፡፡

53. ለውክልና አፈጻጸም ስለሚቀርብ ማስረጃ

53.1. ባለመብቱ የውክልና ጥያቄ ያቀረበው ወደ ውጪ አገር በመሄድ ምክንያት ከሆነ ለባለመብቱ ቪዛ የተመታበት ፓስፖርት ፎቶ ኮፒ፣

53.2. ባለመብቱ በማረሚያ ቤት የሚገኝ ከሆነ ውክልናው በማረሚያ ቤቱ ኃላፊ ተረጋግጦ ማስረጃው ሲቀርብ፣

53.3. ባለመብቱ በህክምና ተቋም ውስጥ ተኝቶ ሕክምናውን በመከታተል ላይ የሚገኝ ከሆነ በሕክምና ተቋሙ ውስጥ ተኝቶ ሕክምናውን እየተከታተለ ስለመሆኑ በሕክምና ተቋሙ የተረጋገጠ ማስረጃ ሲቀርብ፣

53.4. ባለመብቱ ባጋጠመው ሕመም ምክንያት በቤቱ ውስጥ ያልጋ ቁራኛ ከሆነ ወይም በዕድሜ መግፋት ምክንያት የደከመ ከሆነ ያልጋ ቁራኛ ስለመሆኑ ወይም በዕድሜ ምክንያት የደከመ ስለመሆኑ ከሚኖርበት ቀበሌ፣ ገበሬ ማህበር ወይም ወረዳ ጽ/ቤት የተረጋገጠ ማስረጃ ሲቀርብ፣

53.5. የጡረታ ባለመብቱ ጉዳዩን በወኪል አማካይነት ለማስፈጸም ወይም አበሉን በወኪል አማካይነት ለመቀበል ውክልና የሰጠበት ውክልናን ለማረጋገጥ ሥልጣን ባለው አካል የተረጋገጠ የውክልና ማስረጃ ሲቀርብ፣ ተቀባይነት ይኖረዋል፡፡

53.6. አበሉን በወኪል አማካኝነት ለመቀበል የሚፈልግ ባለመብት በአካል ቀርቦ ሲያመለክት እንደአግባቡ በምዝገባና አበል ክፍያ ዳይሬክቶሬት ወይም በሚመለከተው የአስተዳሩ ጽ/ቤት ሃላፊ ውክልናው ይፈጸማል፡፡

54. ውክልና ስለሚራዘምበት ሁኔታ

ውክልና የሚራዘመው ዋናው ባለመብት/ወካይ በህይወት ስለመኖሩ እየተረጋገጠ ነው፡፡ በዚሁ መሰረት፡-

54.1. በእርጅና፣ በጤና ጉድለት እና በሌላ ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በኃላፊዎች ውሳኔ በወኪል አማካይነት አበል እንዲከፈለው የተደረገ ባለመብት በሕይወት ስለመኖሩ በየስድስት ወሩ በአካል ሲቀርብ ወይም ከሚኖርበት አካባቢ ቀበሌ ወረዳ አስተዳደር ጽ/ቤት ማስረጃ ሲያቀርብ በሚመለከተው ቡድን መሪ ወይም በተወካዩ ውክልናው ይራዘምለታል፡፡

54.2. ውጪ አገር የሚኖር ባለመብት በየዓመቱ ከሚኖርበት አገር የኢትዮጵያ ኤምባሲ ወይም ቆንስላ ጽ/ቤት ወይም በሚኖርበት አገር ህግና ደንብ መሰረት ውክልናውን አድሶ ማስረጃ ሲልክ ውክልናው ይራዘማል፡፡ ሆኖም በየጊዜው ፓስፖርቱ የታሰደበትን ማስረጃ ማቅረብ ይኖርበታል፡፡

54.3. ባለመብቱ በእስር ምክንያት በወኪል አማካይነት አበል የሚከፈለው ከሆነ በዓመት አንድ ጊዜ ከታሰረበት ማረሚያ ቤት በእስር ላይ ስለመሆኑ ማስረጃ ሲቀርብ ውክልናው ይራዘማል፡፡

54.4. ባለመብቱ በህይወት ስለመኖሩ የሚገልጽ ማስረጃ የውክልና ጊዜው በሚጠናቀቅበት ወር ውስጥ ለአስተዳደሩ ከደረሰ ወይም ወካይ በአካል ቀርቦ ከታየ የውክልናው ጊዜ ከሚያልቅበት ጊዜ አንስቶ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 54.1 መሰረት ለተሰጠ ውክልና ለስድስት ወራት፤በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 54.2 መሰረት ለተሰጠ ውክልና ለአንድ ዓመት እንዲራዘም ይደረጋል፡፡

54.5. የውክልናው ጊዜ ካለፈ በኂላ ባለመብቱ በህይወት ስለመኖሩ የሚገልጽ ማስረጃ ለአስተዳደሩ ከደረሰ ወይም ባለመብቱ በአካል ቀርቦ ከታየ ውዝፉ ተከፍሎ ማስረጃው ከደረሰበት ወይም ወካይ ከቀረበበት ጊዜ አንስቶ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 54.1 መሰረት ለተሰጠ ውክልና ለስድስት ወራት፤በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 54.2 መሰረት ለተሰጠ ውክልና ለአንድ ዓመት እንዲራዘም ይደረጋል፡፡፡

55. የባለመብቱን በህይወት መኖር ለማረጋገጥ ስለሚደረግ ቁጥጥር

በውጪ ሀገር የሚኖር ባለመብት ካልሆነ በስተቀር ማንኛውም የጡረታ ባለመብት በህይወት ስለመኖሩ አስተዳደሩ በየበጀት ዓመቱ በዓመት አንድ ጊዜ ከሚያዝያ 1 ቀን ጀምሮ እስከ ግንቦት 30 ቀን ባለው ጊዜ ውስጥ በአካል ቀርቦ እንዲታይ ወይም እንዲቆጠር ማድረግ አለበት፡፡

ክፍል አሥር

ስለጡረታ አበል ውሳኔ መነሻ ጊዜና ውዝፍ የጡረታ አበል አወሳሰን

56. የጡረታ አበል ውሳኔ መነሻ ጊዜ

በአዋጁ አንቀጽ 46 እና 47 መሰረት አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ፡-

56.1. የአገልግሎት ጡረታ አበል መታሰብ የሚጀምረው የግል ድርጅት ሠራተኛው በዕድሜ ለጡረታ ብቁ ከሆነበት ቀጥሎ ካለው ወር መጀመሪያ ቀን አንስቶ ነው፡፡

56.2. የጤና ጉድለት ጡረታ አበል መታሰብ የሚጀምረው የግል ድርጅት ሠራተኛው በጤና ጉድለት ምክንያት መሥራት የማይችል መሆኑ በሕክምና ቦርድ ከተረጋገጠበት ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ነው፡፡

56.3. የጉዳት ጡረታ አበል መታሰብ የሚጀምረው የግል ድርጅት ሠራተኛው በጉዳት ምክንያት መሥራት የማይችል መሆኑ በሕክምና ቦርድ ከተረጋገጠበት ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ነው፡፡

56.4. የተተኪዎች ጡረታ አበል መታሰብ የሚጀምረው ባለመብቱ ከሞተበት ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ነው፡፡

56.5. የዚህ አንቀጽ ንዑስ 56.4 ቢኖርም ባለመብቱ በህይወት እያለ ያልተከፈለው የጡረታ አበል በአዋጁ አንቀጽ 40፣41 እና 42 መሰረት ለተተኪዎች ይከፈላል፡፡

56.6. 25 ዓመት አገልግሎት ፈጽሞ የሥራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ ዕድሜው 55 ዓመት ከሞላበት ከሚቀጥለው ወር ጀምሮ፣ዕድሜው 55 ዓመት ከሞላ በኋላ አገልግሎቱ የተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ አገልግሎቱ ከተቋረጠበት ቀን ቀጥሎ ካለው ወር የመጀሪያ ቀን ጀምሮ የጡረታ አበሉ መነሻ ጊዜ ይሆናል፡፡

57. ተሻሽሎ ስለሚወሰን ጡረታ አበል ውሳኔ መነሻ ጊዜ

የጡረታ አበል ሲወሰን ያልቀረበ የአገልግሎት፣ ደመወዝና ሌላ ማስረጃ ዘግይቶ ሲቀርብ የጡረታ አበሉ እንደ ማስረጃው አቀራረብ እየታየ በዚህ መመሪያ አንቀጽ 56 በተገለፀው መሰረት ተሻሽሎ ይወሰናል፡፡

58. ስለ ይርጋ ጊዜ አፈጻጸም

በአዋጁ አንቀጽ 48 መሰረት፡-

58.1. ማንኛውም ውዝፍ የጡረታ አበል ክፍያ ጥያቄ ከአምስት አመት በኋላ በይርጋ ይታገዳል፡፡ሆኖም ባለመብቱ ካመለከተበት ቀን ጀምሮ የዘለቄታ ጡረታ አበሉ ይከፈለዋል፡፡

58.2. የዳረጎት አበል ባለመብቱ በመብቱ መጠቀም ከሚችልበት ቀን ጀምሮ አምስት ዓመት በኋላ በይርጋ ይታገዳል፣

58.3. የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 58.1 ድንጋጌ ቢኖርም የልጅ የጡረታ አበል ጥያቄ በይርጋ የሚታገደው ዕድሜው 18 ዓመት፣ አካል ጉዳተኛ ከሆነ ዕድሜው 21 ዓመት ከሞላ አምስት ዓመት በኋላ ነው፣

58.4. በአዋጁ አንቀጽ 48 ንዑስ አንቀጽ 3 መሰረት በሚከተሉት ምክንያቶች የባከነ ጊዜ ለይርጋ አቆጣጠር አይታሰብም፡፡

ሀ) ባለመብትነትን ለማረጋገጥ የተጀመረ የፍርድ ቤት ሥነ-ሥርዓት እስከሚጠናቀቅ የወሰደው ጊዜ፣

ለ) ማንኛውም የግል ድርጅት ለሠራተኛው የጡረታ አበል ውሳኔ አስፈላጊ የሆኑ ማስረጃዎችን እንዲያሟላ በአስተዳደሩ በጽሁፍ ተጠይቆ የሠራተኛውን ማስረጃ አሟልቶ ባለመላኩ ያለፈው ጊዜ፤

ሐ) አስተዳደሩ የቀረበለትን የክፍያ ጥያቄ መርምሮ ለመወሰን የወሰደው ጊዜ፣

መ) በፍ/ብሔር ህግ አንቀጽ 1793 መሰረት ከባለመብቱ አቅም በላይና ቁጥጥር ውጪ በሆነ ምክንያት ያለፈ ጊዜ፣

58.5. በአዋጁ አንቀጽ 48 ንዑስ አንቀጽ 2 መሰረት የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው በመብቱ መጠቀም ከሚቻልበት ቀን ቀጥሎ ካለው ቀን አንስቶ ይሆናል፡፡

ክፍል አሥራ አንድ
በጡረታ መብትና ጥቅም ላይ ስለሚቀርቡ ቅሬታዎችና ውሳኔ አሰጣጥ

59. የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት

59.1. ማንኛውም ባለመብት የጡረታ መብትና ጥቅምን በሚመለከት በአስተዳደሩ ባለሙያ በተሰጠ ውሳኔ ላይ ቅሬታ ያለው ከሆነ ቅሬታውን በጽሁፍ በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ በዋና መ/ቤት ለጡረታ አበል ውሳኔ ቡድን መሪ፣ በቅርንጫፍ ጽ/ቤት ለማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር ቡድን መሪ ማቅረብ አለበት፡፡

59.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 59.1 በተጠቀሰው የጊዜ ገደብ ውስጥ ያልቀረበ ቅሬታ በይርጋ ይታገዳል፡፡

59.3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 59.1 መሰረት ቡድን መሪው የቀረበለትን ቅሬታ መርምሮ በባለሙያው የተሰጠው ውሳኔ ስህተት ያለበት መሆኑን ካረጋገጠ ስህተቱን ጠቅሶ ውሳኔው እንዲታረም በጽሁፍ ለባለሙያው ይመራል፡፡

59.4. ቡድን መሪው ባለሙያው በሰጠው ውሳኔ ላይ ስህተት የለም ብሎ ካመነ እና ባለመብቱም በተሰጠው ምላሽ ካልተስማማ የባለመብቱን ቅሬታ ከመግለጫ ጋር ለቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ማቅረብ አለበት፡፡

60. የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ስለማቋቋም

በየደረጃው ያለ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ በዚህ መመሪያ ተቋቁሟል፡፡

61. የቅሬታ ሠሚ ኮሚቴው አባላት

የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ አባላት ቁጥር 3 ይሆናል የኮሚቴው አወቃቀር እንደሚከተለው ይሆናል፡፡

61.1. በዋና መ/ቤት

ሀ). የምዝገባ፣የጡረታ መዋጮ ገቢ.ና አበል መወሰኛ ኮርፖሬት ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር ወይም ተወካዩ...ሰብሳቢ፣

ለ). የጡረታ መዋጮ ገቢ. ቡድን መሪ ወይም ተወካዩ ....አባል፣

ሐ). የህግ ባለሙያ...አባልና ጸሐፊ፣

61.2. በቅርንጫፍ ጽ/ቤት

ሀ). የቅርንጫ ፅ//ቤት ኃላፊ ወይም ተወካዩ ....ሰብሳቢ፣

ለ). ከፍተኛ የጡረታ መዋጮ ገቢ. አካውንታንት ባለሙያ ....አባል፣

ሐ) ከፍተኛ የምዝገባና የደንበኞች አገልግሎት ባለሙያ ....አባል እና ጸሐፊ፡፡

62. የኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት

62.1. በጡረታ መብትና ጥቅም ውሳኔ ላይ የሚቀርቡ ቅሬታዎችን ተቀብሎ የተሰጠውን ውሳኔ ይመረምራል፣ ውሳኔው ስህተት ከሆነ ስህተት የሆነበትን ምክንያት ከህጉ ጋር አገናዝቦ ማብራሪያና ማረሚያ በመስጠት ተገቢ.ው ማስተካከያ እንዲደረግ ውሳኔውን ለሰጠው ይመራል፡፡ ውሳኔው ትክክል ሆኖ ሲ.ያገኘውም ለባለመብቱ በጽሁፍ ያሳውቃል፡፡

62.2. ኮሚቴው ማረሚያ የሚሰጠው አግባብነት ያላቸውን ህጎችና መመሪያዎችን መሰረት በማድረግ ነው፡፡

62.3. ኮሚቴው ተገቢ.ውን ማጣራትና ማስተካከያ ማድረግ እንዲችል አስፈላጊ የሆኑ ማስረጃዎችን ሊ.ያስቀርብ እና አመልካቾችን ወይም የአሠሪ የግል ድርጅት ኃላፊዎችን አስቀርቦ ማብራሪያ ሊ.ጠይቅ ይችላል፡፡

62.4. በማንኛውም ደረጃ የሚገኝ የአስተዳደሩ የሥራ ኃላፊ ወይም ባለሙያ የጡረታ አበል የሚወስነው በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1268/2014 በዚ.ህ የአፈጻጸም መመሪያ እና አግባብነት ያላቸውን ህጎች መሰረት በማድረግ ነው፡፡

63. የውሳኔ አሰጣጥ የጊዜ ገደብ

ማስረጃ ለማሰባሰብ ተጨማሪ ጊዜ የሚያስፈልግ ሆኖ ካልተገኘ በስተቀር ለቀረበው ቅሬታ ውሳኔ የሚሰጠው በቡድን መሪ ሲ.ሆን ቅሬታው በቀረበ በሁለት የሥራ ቀናት፣በኮሚቴ ሲ.ሆን ቅሬታው በቀረበ በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ ይሆናል፡፡

64. በየደረጃው በተቋቋመ ኮሚቴ በተሰጠ ውሳኔ ላይ ቅሬታ ስለማቅረብ

64.1. በየደረጃው በተቋቋመ ኮሚቴ በተሰጠ ውሳኔ ላይ ቅሬታ የሚቀርበው ለኦፐሬሽን ዘርፍ ም/ዋና ሥራ አስፈጻሚ ነው፡፡

64.2. ባለመብቱ ቅሬታው ለኦፐሬሽን ዘርፍ ም/ዋና ሥራ አስፈፃሚ እንዲቀርብለት ሲጠይቅ ቅሬታው የቀረበለት ዳይሬክቶሬት ወይም የቅ/ጽ/ቤት ቅሬታውን በተቀበለ በ5 የሥራ ቀናት ውስጥ ከመግለጫ ጋር ለከፍተኛ አመራሩ ማቅረብ አለበት፡፡

64.3. ባለመብቱ ባቀረበው ቅሬታ ላይ የኦፐሬሽን ዘርፍ ም/ዋና ሥራ አስፈፃሚ በ10 የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔ ሰጥቶ ውሳኔውን ለቅሬታ አቅራቢው በጽሁፍ ያሳውቃል፡፡

64.4. ከፍተኛ አመራሩ በሚሰጠው ውሳኔ ላይ ይግባኝ የሚቀርበው በመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ለተቋቋመው የማህበራዊ ዋስትና ይግባኝ ሰሚ ጉባኤ ነው፡፡

65. የስብሰባ እና ውሳኔ አሰጣጥ ሥነ-ሥርዓት

65.1. በዚህ መመሪያ መሰረት የተቋቋመ ኮሚቴ በሣምንት አንድ ቀን ይሰበሰባል፡፡ ሆኖም አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ሰብሳቢው አስቸኳይ ስብሰባ ሊጠራ ይችላል፡፡

65.2. የኮሚቴ አባላት ከግማሽ በላይ ከተገኙ ምልዓተ ጉባኤ ይሆናል፡፡

65.3. የኮሚቴው ውሳኔ የሚተላለፈው በድምፀ ብልጫ ይሆናል፡፡ ድምፅ እኩል በሚሆኑበት ጊዜ በሰብሳቢው የተደገፈው ሀሳብ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡ በሀሳብ የተለየ አባል ልዩነቱን በጽሁፍ ማስፈር አለበት፡፡

65.4. አንድ አባል የራሱ፣ የሥጋ ዘመዱ፣ ወይም የጓደኛው ጉዳይ በሚታይበት ወቅት ይህንኑ ለኮሚቴው በማሳወቅ መነሳት ይኖርበታል፡፡

65.5. የቀረበው አቤቱታ በኮሚቴው ተቀባይነት ካገኘና የውሳኔ ስህተት ያለበት ከሆነ የማስተካከያ ምክንያቱን ከማብራሪያ ጋር በማድረግ ውሳኔውን ለሰጠው አካል እንዲያስተካክል በቃለ ጉባዔ ተይዞና ተፈርሞ ይተላለፋል፡፡

65.6. የኮሚቴው የማስተካከያ ሀሳብ ቃለ-ጉባዔ በሁለት ቅጂ ተዘጋጅቶ አንደኛው ቅጂ ከፋይሉ ጋር ሌላው ቅጂ በፀሐፊው እጅ እንዲቀመጥ ይደረጋል፡፡

66. የኮሚቴ አባላት መብትና ግዴታ

ማንኛውም የኮሚቴ አባል፡-

66.1. ድምጽ የመስጠት፣

66.2. በስብሰባው ላይ ንቁ ተሳትፎ የማድረግ፣

66.3. የስብሰባውን ሥነ-ሥርዓት የማክበር፣

66.4. ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት በስብሰባ ላይ ለመገኘት የማይችል ሲሆን አስቀድሞ ለሰብሳቢው የማሳወቅ ግዴታ አለበት፡፡

66.5. ከአቅም በላይ በሆነ ፣ ወይም በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 66.4 ላይ በተጠቀሰው ምክንያት ካልሆነ በስተቀር ማንኛውም የኮሚቴ አባል በኮሚቴው ስብሰባ ላይ እንዲገኝ ጥሪ ተደርጎለት ሰዓት አክብሮ ካልተገኘ በዲሲፕሊን ተጠያቂ ይሆናል፡፡

67. ውሳኔን እንደገና ስለማየት

ጉዳዩ በታየበት ወቅት ያልቀረበ አዲስ ማስረጃ ሲቀርብ ወይም በህግ ላይ የተመሰረተ ህጋዊ ምክንያት ሲኖር ቀደም ሲል የተሰጠ ውሳኔ እንደገና በየደረጃው እንዲታይ ሊደረግ ይችላል፡፡

68. ውሳኔን ስለማስታወቅ

እንደ አግባቡ በየደረጃው በቀረበው ቅሬታ ላይ የተሰጠው ውሳኔ ለቅሬታ አቅራቢው ውሳኔው ከተሰጠበት ቀን ጀምሮ ባሉት በ15 ቀናት ውስጥ በጽሁፍ እንዲደርሰው ይደረጋል፡፡

69. የኮሚቴው ሰብሳቢ ተግባር እና ኃላፊነት

69.1. ኮሚቴውን በሰብሳቢነት ይመራል፡፡

69.2. ኮሚቴው ሥልጣን እና ተግባሩን በአግባቡ ስለመወጣቱ ይከታተላል፡፡

69.3. ስለሥራ አፈጻጸሙ ሪፖርት ያቀርባል፡፡

70. የኮሚቴው ፀሐፊ ተግባርና ኃላፊነት

70.1. የኮሚቴውን አጀንዳ በማዘጋጀት ለአባላቱ እንዲደርስ ያደርጋል፡፡

70.2. አቤቱታ የቀረበባቸው ጉዳዮች በተቀመጠላቸው ጊዜ መከናወናቸውን ያረጋግጣል፡፡

70.3. ሰብሳቢው በማይኖርበት ጊዜ ኮሚቴውን ይሰበስባል፡፡

71. ስለ ይግባኝ

71.1. በአዋጁ አንቀጽ 54 ወይም አንቀፅ 55 መሰረት አስተዳደሩ በሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ ማንኛውም ባለመብት ውሳኔው በተሰጠ እስከ አንድ ዓመት ባለው ጊዜ ውስጥ በመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1267/2014 ለተቋቋመው የማህበራዊ ዋስትና ይግባኝ ሰሚ ጉባዔ ይግባኝ የማቅረብ መብት ይኖረዋል፡፡

71.2. ይግባኝ ሰሚ ጉባዔው የሚሰጠው ውሳኔ የመጨረሻ ይሆናል፡፡ ይግባኝ ሰሚ ጉባዔ በሰጠው ውሳኔ ላይ መሰረታዊ የህግ ስህተት አለ ብሎ የሚያምን ወገን ጉባዔው ውሳኔ በተሰጠ በ30 ቀን ጊዜ ውስጥ ቅሬታውን ለፌደራል ጠቅላይ ፍ/ቤት የማቅረብ መብት ይኖረዋል፡፡

71.3. የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 1267/2014 አንቀጽ 56 ድንጋጌዎች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 71.1 መሰረት በግል ድርጅት ሠራተኞች የሚቀርቡ ይግባኞችን በሚመለከትም ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

ክፍል አሥራ ሁለት
ልዮ ልዮ ድንጋጌዎች

72. የመብቶች ግንኙነት

በአዋጁ አንቀጽ 52 መሰረት፡-

72.1. የጡረታ አበል መቀበል ላይ ያለ ባለመብት በዚህ አዋጅ በሚሸፍን የግል ድርጅት ከተቀጠረና ለጡረታ መውጫ ዕድሜ ያልደረሰ ከሆነ አዲሱ አገልግሎት ከቀድሞ አገልግሎቱ ጋር ተደምሮ ይታሰብለታል፡፡ ሆኖም እንደገና የታሰበው አበል ከቀድሞው አበል ያነሰ ከሆነ የቀድሞውን አበል የማግኘት መብቱ እንደተጠበቀ ሆኖ ወደ ሥራ በመመለስ ለፈጸመው አገልግሎት የሚከፈለው አበል ወይም የጡረታ መዋጮ ተመላሽ አይኖርም፡፡

72.2. በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ወይም በመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ መሰረት መጦሪያ ዕድሜ 60 ላይ ከመድረሱ አስቀድሞ ጡረታ አበል የተወሰነለት የግል ድርጅት ሠራተኛ እንደገና በመቀጠር የፈጸመው አገልግሎት ከቀድሞ አገልግሎት ጋር ተዳምሮ አበሉ ተሻሽሎ የሚከፈለው መጦሪያ ዕድሜው 60 ላይ ከደረሰበት ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ ይሆናል፡፡ ሆኖም በሥራ ላይ ጉዳት ወይም በጤና ጉድለት ምክንያት ሠራተኛው ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ መሥራት የማይችል መሆኑ በህክምና ቦርድ ተረጋግጦ ከሥራ ሲሰናበት ከሥራ ከተሰናበተበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር ጀምሮ አበሉ ተሻሽሎ ይከፈላል፡፡

72.3. በሁለት ወይም ከዚያ በላይ የግል ድርጅት ውስጥ በመቀጠር ደመወዝ ከሚከፈለው ሠራተኛ የጡረታ መዋጮ የሚሰበሰበው ሠራተኛው ከመረጠውና በአንድ የግል ድርጅት ከሚከፈለው ደመወዝ ላይ ብቻ ይሆናል፡፡ ሆኖም የግል ድርጅት ሠራተኛው የመንግሥት ሠራተኛም ጭምር ከሆነ በግል ድርጅቱ ከሚከፈለው ደመወዝ ላይ የጡረታ መዋጮ አይሰበሰብም፤አገልግቱም ለጡረታ አበል አወሳሰን አይታሰብም፡፡

72.4. በአንድ የህክምና ቦርድ የተሰጠ ውሳኔ በሌላ በጤና ዕክሉ ዘርፍ ልዩ ሙያ ባለው የሕክምና ቦርድ እንደገና እንዲታይ ሊደረግ ይችላል፡፡

72.5. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 72.4 መሠረተ በጤና ዕክሉ ዘርፍ ልዩ ሙያ ባለው የሕክምና ቦርድ የተሰጠው ውሳኔ ከመጀመሪያው የሕክምና ቦርድ ውሳኔ ልዩነት ቢኖር በጤና ዕክሉ ዘርፍ ልዩ ሙያ ባለው የሕክምና ቦርድ የተሰጠው ውሳኔ ተቀባይነት ይኖረዋል፡፡

73. የተሻሩ መመሪያዎች

መስከረም 2015 ዓ.ም.የወጣው የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ሥራ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 1/2015 ተሽሮ በዚህ መመሪያ ተተክቷል፡፡

74. መመሪያው በሥራ ላይ የሚውልበት ጊዜ

ይህ መመሪያ በአስተዳደሩ ሥራ አመራር ቦርድ ከጸደቀበት ከጥር 1 ቀን 2016 ዓ.ም ጀምሮ በስራ ላይ ይውላል፡፡

የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር

ተከስወልድ አጥናፉ
የሥራ አመራር ቦርድ
ሰብሳቢ