አዋጅ ቁጥር ------/2014

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ

የማህበራዊ ዋስትናን ስርዓት በማስፋፋት ደረጃ በደረጃ ለዜጎች እንዲዳረስ ማድረግ ከአገሪቷ ማህበራዊ ፖሊሲ አንዱ አካል በመሆኑ፤

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድን እና ፈንድን በማሻሻልና በማጠናከር ዘላቂነትና አስተማማኝነቱን ማረጋገጥ በማስፈለጉ፤

በአገሪቱ እየታየ ካለው ፈጣን ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ ዕድገት ጋር የተጣጣመና ዜጎችን ተጠቃሚ ለማድረግ የሚያስችል የአሠራር ስርአት መዘርጋትና አሠራሩን ማዘመን ስለሚገባ፤

የስርዓቱ መስፋፋትና ተጠናክሮ መቀጠል ለማህበራዊ ፍትሕ፣ ለኢንዱስትሪ ሰላም፣ ለድህነት ቅነሳና ለልማት ጉልህ አስተዋጽዖ ስለሚኖረው፤

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 55(1) መሠረት የሚከተለው ታውጇል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ አዋጅ “የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር -------/2014” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

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

1/ “የግል ድርጅት ሠራተኛ” ማለት በግል ድርጅት ውስጥ ከአርባ አምስት ቀናት ላላነሠ ጊዜ ደመወዝ እየተከፈለው ለተወሠነ ወይም ላልተወሠነ ጊዜ ወይም የተወሠነ ስራ ለመስራት የተቀጠረ ሠራተኛ ሲሆን የስራ መሪን ይጨምራል፡፡

2/ “የግል ድርጅት” ማለት ለንግድ፣ ለኢንዱስትሪ፣ ለእርሻ፣ ለኮንስትራክሽን፣ ለማህበራዊ አገልግሎት ወይም ለሌላ ሕጋዊ ዓላማ የተቋቋመ ሠራተኛ ቀጥሮ ደመወዝ እየከፈለ የሚያሠራ የግል ተቋም ወይም ሰው ሲሆን የበጎ አድራጎት ድርጅቶችን እና ማህበራትን ይጨምራል፤

https://chilot.me

3/ “መንግሥት”ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የፌዴራል መንግሥትን እና የክልል መንግሥታትን ያጠቃልላል፤

4/ “ክልል” ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሕገ መንግሥት አንቀጽ 47 (1) የተመለከተው ማንኛውም ክልል ሲሆን በዚሁ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 መሠረት የተቋቋሙትን እና የሚቋቋሙትን ሌሎች ክልሎች እንዲሁም የአዲስ አበባና የድሬዳዋ ከተሞች አስተዳደሮችን ይጨምራል፤

5/ “የግል ድርጅት አገልግሎት” ማለት በግል ድርጅት ሠራተኞች የሚፈጸም አገልግሎት ነው፤

6/ “አበል” ማለት የአገልግሎት ጡረታ አበል፣ የጤና ጉድለት ጡረታ አበል፣ የጉዳት ጡረታ አበል ወይም የተተኪዎች ጡረታ አበል ሲሆን የዳረጎት አበልን ይጨምራል፤

7/ “ደመወዝ” ማለት ለሥራ ግብርና ለማንኛውም ሌላ ጉዳይ ተቀናሽ የሚሆነው ሂሣብ ሳይነሣለት አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በመደበኛ የሥራ ሰዓት ለሚሰጠው አገልግሎት የሚከፈለው ሙሉ የወር ደመወዝ ነው፤

8/ “ባለመብት”ማለት በዚህ አዋጅ ድንጋጌዎች መሠረት አበል የሚያገኝ ወይም አበል ለማግኘት የሚያስፈልጉትን ሁኔታዎች የሚያሟላ የግል ድርጅት ሠራተኛ ወይም ተተኪ ነው፤

9/ “ተተኪ” ማለት በዚህ አዋጅ አንቀጽ 39 ንዑስ አንቀፅ (3) የተዘረዘሩት ናቸው፤

10/ `“የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ” ማለት በዚህ አዋጅ ለሚሸፈኑ የግል ድርጅት ሠራተኞች የጡረታ አበል ክፍያና አገልግሎት ለመስጠት የተቋቋመ ስርዓት ነው፤

11/ “የጡረታ ፈንድ” ማለት በዚህ አዋጅ መሠረት ለሚሰበሰብ የጡረታ መዋጮና ለሚፈጸም የጡረታ አበል ክፍያ ተግባር የተቋቋመ የግል ድርጅት ሠራተኞች የጡረታ ፈንድ ነው፤

12/ “አስተዳደር”ማለት ይህን አዋጅ እንዲያስፈጽም በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ የሚቋቋም የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና ፈንድ አስተዳደር ነው፤

13/ “ሰው” ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው፤

14/ በወንድ ፆታ የተገለጸው አገላለጽ የሴትንም ያካትታል::

3. <u>የተፈጻሚነት ወሰን</u>

1/ የኢትዮጵያ ተወላጅ የሆኑ የውጭ ዜጎችን የጡረታ ጥቅም የሚመለከተው የአዋጅ ቁጥር 270/2002 ድንጋጌ እና አገሪቷ ተዋዋይ ወገን የሆነችባቸው ዓለም አቀፍ ስምምነቶች እንደተጠበቁ ሆኖ ይህ አዋጅ በዜግነት ኢትዮጵያዊ በሆኑ የግል ድርጅት ሠራተኞች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

https://chilot.me

2/ ይህ አዋጅ ከመጽናቱ በፊት በፕሮቪደንት ፈንድ ወይም በሌላ ስያሜ በሚጠራ ዐቅድ ተጠቃሚ የነበሩ ሠራተኞች በአጠቃላይ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የሚሸፈኑ ይሆናል፡፡ዝርዝር አፈጻጸሙ አስተዳደሩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሠናል፡፡

3/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ድንጋጌ ቢኖርም የሃይማኖት ድርጅት እና የፖለቲካ ድርጅት ሠራተኞች እና መደበኛ ባልሆነው የሥራ ዘርፍ የተሰማሩ ሰዎች በፈቃደኝነት ላይ ተመሥርቶ በዚህ አዋጅ መሠረት የጡረታ ሽፋን እንዲያገኙ ይደረጋል፡፡

4/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ድንጋጌ ቢኖርም ይህ አዋጅ፡-

ሀ) በቤት ሠራተኞች፤

ለ) መንግሥታዊ የዓለም አቀፍ ድርጅቶችና የውጭ መንግሥታት ዲፕሎማቲክ ሚሲዮኖች ሠራተኞች፤

ሐ) በስማቸው ድርጅት ከፍተው የሚያሠሩ የስራ መሪዎች ወይም ሠራኞች ወይም የግል ድርጅት ባለቤቶች፣

ላይ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

ክፍል ሁለት

ስለማህበራዊ ዋስትና ምዝገባና መለያ ቁጥር

4. ምዝገባ

1/ ማንኛውም የግል ድርጅት የተቋቋመበትን ህግ፣የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር የሞላውን የግል፣ የአገልግሎትና የቤተሠብ ሁኔታ መግለጫ ቅጽ ፣የተሠጠውን የቅጥር ደብዳቤ እና ሌሎች በፈንዱ የሚወሠኑ መረጃዎችን ለምዝገባ ለአስተዳደሩ ማቅረብ አለበት፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት አዲስ የተቋቋመ የግል ድርጅት ወይም አዲስ የተቀጠረ የግል ድርጅት ሠራተኛ የምዝገባ ማስረጃ የሚቀርበው ድርጅቱ በተቋቋመ ወይም ሠራተኛው በተቀጠረ በ60 ቀናት ውስጥ ነው፡፡

5. የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር

1/ ማንኛውም የግል ድርጅት ወይም የግል ድርጅት ሠራተኛ የምዝገባ ማስረጃ ተሟልቶ ሲቀርብ የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር ይሰጠዋል፡፡ሆኖም አግባብ ባለው የመንግስት አካል የተሠጠ የግብር ከፋይ መለያ ቁጥር ወይም ብሔራዊ መለያ ቁጥር ካለው እንደአግባቡ ይኸው ቁጥር የማህበራዊ ዋስትና መለያ ቁጥር ጭምር ሆኖ እንዲያገለግል ሊደረግ ይችላል፡፡

2/ ማንኛውም የግል ድርጅት ሠራተኛ የማህበራዊ ዋስትና ሽፋን ባለው የግል ድርጅት ሲቀጠር የማህበራዊ ዋስትና የምዝገባ መለያ ቁጥሩን ለተቀጠረበት የግል ድርጅት የማሳወቅ ግዴታ አለበት፡፡

https://chilot.me

6. <u>የምዝገባ መረጃ ለውጥን ስለማሳወቅ</u>

1/ ማንኛውም የግል ድርጅት የራሱንና የግል ድርጅት ሠራተኛውን የምዝገባ መረጃ የሚመለከት ለውጥ ሲያጋጥም ለውጡ ከተከሰተበት ቀን ጀምሮ በ60 ቀናት ውስጥ የተከሰተውን ለውጥ ከደጋፊ ማስረጃ ጋር አያይዞ ለአስተዳደሩ በማቅረብ ማሳወቅ አለበት፡፡

2/ እያንዳንዱ የግል ድርጅት ሠራተኛ የተተኪ ሁኔታን የሚመለከት የመረጃ ለውጥ ሲያጋ ጥመው ከደጋፊ ማስረጃ ጋር ለሚሰራበት የግል ድርጅት በማቅረብ ማሳወቅ አለበት፡፡

3/ አበል በመቀበል ላይ የሚገኝ ባለመብት የተተኪ ሁኔታን የሚመለከት መረጃው ለውጥ ሲያጋጥመው ለውጡ ከተከሰተበት ቀን ጀምሮ በ60 ቀናት ውስጥ ከደጋፊ ማስረጃ ጋር ለአስተዳደሩ በማቅረብ ማሳወቅ አለበት፡፡

4/ ማንኛውም የግል ድርጅት፣የግል ድርጅት ሠራተኛ ወይም ባለመብት የሚመለከት የምዝገባ መረጃ ለውጥ ማሳወቂያ ሲቀርብ የማህበራዊ ዋስትና የምዝገባ መለያ ቁጥሩ መጠቀስ አለበት፡፡

5/ የማህበራዊ ዋስትና የምዝገባ መለያ ቁጥር የተሰጠው የግል ድርጅት ሲፈርስ፣ ሲከፋፈል ወይም ከሌላ ጋር ሲቀላቀል፡-

ሀ) ስለመፍረሱ፣የፈረሰዉ ድርጅት ሥራ አስኪያጅ የነበረዉ ወይም አጣሪዉ፣

ለ) ስለመከፋፈሉ ወይም ስለመቀላቀሉ፣ሠራተኞቹን የተረከበዉ የግል ድርጅት፣

ውሳኔ ከተሰጠበት ጊዜ ጀምሮ ባሉት 60 ቀናት ውስጥ ይህንኑ ለአስተዳደሩ በጽሑፍ ማሳወቅ አለበት፡፡

7. <u>ማስረጃን አለማቅረብ የሚያስከትለው ውጤት</u>

1/ በዚህ ክፍል በተመለከተው መሠረት የሠራተኛ ማስረጃ አደራጅቶ የማይዝና በወቅቱ ለአስተዳደሩ የማያስተላልፍ የግል ድርጅት የሚመለከተዉ ኃላፊ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 60 መሠረት ይቀጣል፡፡

2/ በዚህ ክፍል በተመለከተው መሠረት የለውጥ ማስረጃን በወቅቱ ለማያቀርብ የግል ድርጅት ሠራተኛ ወይም ባለመብት ለተተኪው አበል የሚወሰነው ተተኪው አስቀድሞ በአስተዳደሩ ተደራጅቶ በተያዘው መረጃ ተመዝግቦ የሚታወቅ ሲሆን ነው፡፡

ክፍል ሦስት

<u>ስለጡረታ ዐቅድ፣ፈንድና መዋጮዎች</u>

8. <u>ስለ ጡረታ ዐቅድ መቋቋም</u>

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ በዚህ አዋጅ ተቋቁሟል፡፡

https://chilot.me

9. **<u>ስለ ጡረታ ፈንድ መቋቋም</u>**

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ በዚህ አዋጅ ተቋቁሟል፡፡

10. **<u>የግል ድርጅት ሠራተኞች አገልግሎት ጡረታ ፈንድ መዋጮዎች</u>**

ለግል ድርጅት ሠራተኞች አገልግሎት ጡረታ ፈንድ በሠራተኛው ደመወዝ ላይ ተመስርቶ የሚደረገው መዋጮ እንደሚከተለው ይሆናል፡-

1/ በግል ድርጅቱ 11 በመቶ፤

2/ በግል ድርጅት ሠራተኛው 7 በመቶ፡፡

11. **<u>ስለጡረታ መዋጮ ገቢ አሰባሠብ</u>**

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ መዋጮ፣ ወለድና ቅጣት የሚሠበሠው በፌደራል ደረጃ በገቢዎች ሚኒስቴር፣በክልሎች በገቢዎች ቢሮ ወይም ግብር እና ታክስ እንዲሠበስብ በህግ ተቋቁሞ በሌላ ስያሜ በሚጠራ ተቋም ይሆናል፡፡ዝርዝር አፈጻጸሙ አስተዳደሩ በሚያወጣው መመሪያ ይወሠናል፡፡

12. **<u>የጡረታ መዋጮ ክፍያ</u>**

1/ እያንዳንዱ የግል ድርጅት የሠራተኞቹን የጡረታ መዋጮ ከደመወዛቸው ቀንሶና የራሱን መዋጮ ጨምሮ ለጡረታ ፈንዱ በየወሩ የመክፈል ግዴታ አለበት፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተገለጸው የጡረታ መዋጮ ለሠራተኞች የወር ደመወዝ ከሚከፈልበት ወር መጨረሻ ቀን አንስቶ በ 30 ቀናት ውስጥ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ መደረግ አለበት፡፡

3/ ከሠራተኞቹ ደመወዝ ሊቀነስ የሚገባውን መዋጮ ሳይቀንስ የቀረ የግል ድርጅት ክፍያውን ራሱ ለመፈጸም ኃላፊ ይሆናል፡፡

4/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት ተገቢውን የጡረታ መዋጮ የወሩ ደመወዝ ከሚከፈልበት ወር ቀጥሎ፣ የደመወዝ ጭማሪ ሲሆን የደመወዝ ጭማሪው ከተወሠነበት ወር ቀጥሎ ባለው 30 ቀን ውስጥ፣ ገቢ ያላደረገ የግል ድርጅት ገቢ ባልተደረገው የጡረታ መዋጮ ላይ ደመወዝ ከሚከፈልበት ወይም የደመወዝ ጭማሪው ከተወሠነበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ በባንክ ማስቀመጫ ወለድ መጠን መሠረት የሚታሠብ ወለድ እና በየወሩ 5 በመቶ ቅጣት ይከፍላል፡፡ሆኖም ቅጣቱ ድርጅቱ ከሚፈለግበት ውዝፍ የጡረታ መዋጮ አጠቃላይ ዕዳ ሊበልጥ አይችልም፡፡

5/ ከግል ድርጅቶችና ከግል ድርጅት ሠራተኞች የሚሠበሠው የጡረታ መዋጮ፣ ወለድና ቅጣት በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን የተሠጣቸው ተቋማት በኩል በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2)

https://chilot.me

በተጠቀሰው ጊዜ ውስጥ ተሰብስቦ በቀጣዩ ወር የመጀመሪያዎቹ 10 የስራ ቀናት ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ይደረጋል፡፡

6/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን የተሠጣቸው ተቋማት የማይደርሱበትን የጡረታ መዋጮ ክፍያ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ አስተዳደሩ ራሱ ሊሠበስብ ወይም ለሌሎች አካላት ውክልና በመስጠት መዋጮው እንዲሠበሠብ ማድረግ ይችላል፡፡

7/ አስተዳደሩ በዚህ አንቀጽ መሠረት የሚሠበሠበው የጡረታ መዋጮ በትክክልና በወቅቱ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ስለመደረጉ የመከታተልና የመቆጣጠር፣ የጡረታ መዋጮ በሚሠበስበው አካል እና በግል ድርጅቶች በመገኘት ወይም ማስረጃ በማስቀረብ ምርመራ(ኦዲት) በማድረግ የማጣራት እንዲሁም በተገቢው ጊዜ ገቢ በማያደረጉት ላይ ህጋዊ እርምጃ የመውሰድ ስልጣን ይኖረዋል፡፡

8/ አስተዳደሩ፣ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን የተሠጣቸው ተቋማት ወይም የጡረታ መዋጮ ገቢ እንዲሠበስብ ውክልና የተሠጠው አካል ተገቢውን የጡረታ መዋጮ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ሳያደርግ ከሶስት ወር በላይ የቆየን የግል ድርጅት ዕዳ በባንክ ወይም በፋይናንስ ተቋም ካለው ሂሳብ ላይ ተቀንሶ ገቢ እንዲሆን የማስደረግ ስልጣን አላቸው፡፡

9/ ማንኛውም ባንክ ወይም የፋይናንስ ተቋም በአስተዳደሩ ወይም በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን የተሠጣቸው ተቋማት ወይም የጡረታ መዋጮ እንዲሠበስብ ውክልና በተሠጠው አካል ሲጠየቅ ከግል ድርጅቱ የሚፈለገውን የጡረታ መዋጮ ወለድና ቅጣት ዕዳ ያለምንም ቅድመ ሁኔታ ከግል ድርጅቱ ሂሳብ ላይ ቀንሶ ለጡረታ መዋጮ ገቢ መሠብሠቢያ በተከፈተው የባንክ ሂሳብ ገቢ የማድረግ ግዴታ አለበት፡፡

10/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (9) መሠረት ባንኩ ወይም የፋይናንስ ተቋሙ ከድርጅቱ የባንክ ሂሳብ ወይም በፋይናንስ ተቋም የተከፈተ ሂሳብ ላይ የጡረታ መዋጮ ገንዘብ ቀንሶ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ እንዲያደርግ በአስተዳደሩ፣በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን በተሠጣቸው ተቋማት ወይም ውክልና በተሠጠው አካል በጽሁፍ ከተገለጸለት በኋላ ከድርጅቱ የባንክ ወይም በፋይናንስ ተቋም ከተከፈተ ሂሳብ ላይ ገንዘብ ወጪ ሆኖ ቢገኝ ወጪ በተደረገው ገንዘብ መጠን ልክ ወይም እንደ አግባቡ በቀረው ዕዳ መጠን ባንኩ ወይም የፋይናስ ተቋሙ ኃላፊ ይሆናል፡፡

11/ በግል ድርጅት ሠራኞች ጡረታ ዐቅድ ለተሸፈኑ ሠራተኞች ደመወዝ የሚከፍል አሠሪ ገንዘቡ የሚገኝበትን የባንክ ቅርንጫፍና የሂሣብ ቁጥሩን ለአስተዳደሩ በጽሁፍ የማሳወቅ፣የባንኩ አድራሻና የሂሣብ ቁጥሩ ሲለወጥም ለውጡ ከተከሰተበት ቀን አንስቶ በ15 ቀናት ውስጥ ለአስተዳደሩ በጽሁፍ የመግለጽ ግዴታ አለበት፡፡

https://chilot.me

12/ በዚህ አንቀጽ መሠረት ሊሠበሠብ ያልቻለን ውዝፍ የጡረታ መዋጮ፣ወለድና ቅጣት የጡረታ መዋጮ የመክፈል ግዴታቸውን ያልተወጡ የግል ድርጅቶች ሃብት የሚያዝበትን እና የጡረታ መዋጮ ገቢ አሠባሠብ የሚከናወንበትን ሥርአት አስመልክቶ አስተዳደሩ መመሪያ ያወጣል፡፡ አስተዳደሩ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን

የተሠጣቸው ተቋማት ወይም የጡረታ መዋጮ ገቢ እንዲሠበስቡ ውክልና የተሠጣቸው አካላት ይህንኑ መመሪያ በመከተል የጡረታ መዋጮ ዕዳ ወለድና ቅጣት እንዲሠበስቡ ስልጣን ተሠጥቷቸዋል፡፡

13/ ከጡረታ መዋጮ ገንዘብ ላይ ቀንሶ ለአገልግሎት ክፍያ፣ ለገንዘብ ማስተላለፊያ፣ለዕዳ ወይም ለማንኛውም አገልግሎት መጠቀም የተከለከለ ነው፡፡

14/ የጡረታ መዋጮ ክፍያ ከቅጥር የሚመነጭ የሠራተኛው የማህበራዊ ዋስትና ክፍያ በመሆኑ ከህግ፣ከውል ወይም ከፍርድ ከሚመነጭ ወይም ከሌላ ማናቸውም ዕዳ ክፍያ ቅድሚያ ይኖረዋል፡፡

15/ ማንኛውም የግል ድርጅት የሚፈለግበትን የጡረታ መዋጮ ሙሉ በሙሉ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ ስለማድረጉ የጡረታ መዋጮ ገቢ እንዲሠበስቡ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 11 ላይ ስልጣን በተሠጣቸው አካላት ማረጋገጫ ክሊራንስ ካልተሠጠው በስተቀር ከሚመለከተው የመንግስት አካል የተሠጠው ማንኛውም አይነት ፈቃድ አይታደስለትም፡፡

16/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ (5) መሠረት የፈረሠ፣የተከፋፈለ ወይም የተቀላቀለ የግል ድርጅት ስራ አስኪያጅ ድርጅቱ ለሚፈለግበት ውዝፍ የጡረታ መዋጮ ዕዳ ኃላፊ ይሆናል፡፡

13. የጡረታ ፈንድ አስተዳደር

በዚህ አዋጅ አንቀጽ 9 የተቋቋመውን የጡረታ ፈንድ የሚያስተዳድረው አስተዳደሩ ይሆናል፡፡

14. የጡረታ ፈንድ አጠቃቀም

1/ የጡረታ ፈንዱ ጥቅም ላይ የሚውለው፡-

ሀ) በዚህ አዋጅ የተመለከቱትን የጡረታ አበል ክፍያዎች ለመፈጸም፤

ለ) በአስተዳደሩ ለሚወሠኑ አትራፊና አስተማማኝ ኢንቨስትመንቶች ስራ ላይ ለማዋል፤እና

ሐ) ለአስተዳደሩ አስተዳደራዊ ወጪዎች፤

ብቻ ይሆናል፡፡

2/ የጡረታ ፈንዱ በማናቸውም የዕዳ ክፍያ ምክንያት ሊከበር ወይም ሊያዝ አይችልም፡፡

15. የአክችዋሪ ግምገማ

የጡረታ ዐቅዱ በየአምስት ዓመቱ በሂሣብ ስሌት ባለሙያዎች እንዲገመገም ይደረጋል፡፡

https://chilot.me

ክፍል አራት

ስለአገልግሎት ዘመንና የጡረታ መውጫ ዕድሜ

16. **የአገልግሎት ዘመን መቆጠር ስለሚጀምርበት ጊዜ**

1/ የግል ድርጅት ሠራተኛው የአገልግሎት ዘመን መቆጠር የሚጀምረው በሠራተኛነት ተቀጥሮ በጡረታ ዐቅድ ከተሸፈነበት ቀን ጀምሮ ነው፡፡

2/ የግል ድርጅት ሠራተኛው በመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ በሚሸፈን የመንግስት መስሪያ ቤት የፈጸመው አገልግሎት በዐቅዱ መዋጮ መክፈል ከጀመረበት ጊዜ አንስቶ ይያዝለታል፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 ለተጠቀሠው አገልግሎት አያያዝ የመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድን የሚያስተዳድረው አካል የሠራተኛውን የግል ማስረጃ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድን ለሚያስተዳድረው አካል ማስተላለፍ አለበት፡፡

4/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ በመንግስት መ/ቤት ለተፈጸመ አገልግሎት አያያዝ ከመንግስት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ወደ ግል ድርጅቶች ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ እንዲሁም በግል ድርጅት ለተፈጸመ አገልግሎት አያያዝ ከግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ ወደ መንግስት ሠራተኞች ጡረታ ፈንድ የሚደረገውን የጡረታ መዋጮ ገንዘብ ትልልፍ በተመለከተ ብሄራዊ ባንክ በሚያወጣው መመሪያ ይወሠናል፡፡

17. **የአገልግሎት ዘመን አቆጣጠር**

1/ የአገልግሎት ዘመን የሚቆጠረው በሙሉ ዓመታት፣ በወራትና በቀናት ታስቦ ነው፡፡

2/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 16 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የግል ድርጅቶች ሠራተኞች የጡረታ ዐቅድ ሽፋን ባላቸው የግል ድርጅቶች የተፈጸመ የአገልግሎት ዘመን በሙሉ ተደምሮ ይታሰባል፡፡

3/ ለማንኛውም የግል ድርጅት ሠራተኛ የሚከተለው አገልግሎቱ ይታሰብለታል፡-

ሀ) የደመወዝ ክፍያ ሳይቋረጥ በማናቸውም ምክንያት አገልግሎቱ ተቋርጦ የቆየበት ጊዜ፤

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

ሐ) በዚህ አዋጅ አንቀጽ 3 በንዑስ አንቀጽ (4)(ለ) የተደነገገዉ ቢኖርም በመንግሥት ውሳኔ በዓለም አቀፍ ድርጅት በማገልገል ያሳለፈው ጊዜ፡፡

4/ ኢትዮጵያ ተዋዋይ ወገን የሆነችበት ማናቸውም ዓለም አቀፍ ስምምነት እንደተጠበቀ ሆኖ በሕጋዊ ፈቃድ የኢትዮጵያ ዜጋ የሆነ የግል ድርጅት ሠራተኛ የኢትዮጵያን ዜግነት ከማግኘቱ በፊት በግል

ድርጅት ሠራተኞች የጡረታ ዐቅድ በተሸፈነ የግል ድርጅት የሰጠው የአገልግሎት ዘመን አይታሰብለትም፡፡

5/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) (ለ) እና (ሐ) የተመለከተው ጊዜ በአገልግሎት ዘመንነት ሊታሰብ የሚችለው የግል ድርጅት ሠራተኛው መክፈል ያለበትን የጡረታ መዋጮ የአሰሪውን ድርሻ ጨምሮ ራሱ የከፈለ ወይም እንዲከፈልለት ያደረገ እንደሆነ ብቻ ነው፡፡

6/ በዚህ አዋጅ ወይም በመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ መሠረት የአገልግሎት ወይም የጤና ጉድለት ዳረጎት ተከፍሎት የስራ ውሉ የተቋረጠ ሠራተኛ እንደገና በግል ድርጅት ሠራተኞች የጡረታ ዐቅድ በተሸፈነ የግል ድርጅት የተቀጠረ ከሆነና የወሰደውን ዳረጎት መልሶ ገቢ ካደረገ የዚህ አዋጅ አንቀጽ 16 የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የቀድሞው አገልግሎቱ ይታሰብለታል፡፡

7/ በዚህ አዋጅ ወይም በመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ መሠረት የጡረታ መዋጮ ተመላሽ ተደርጎለት የነበረ ሰው እንደገና በግል ድርጅት ሠራተኞች የጡረታ ዐቅድ በተሸፈነ የግል ድርጅት ውስጥ ከተቀጠረ እና መጦሪያ ዕድሜ ላይ ከመድረሱ አስቀድሞ የወሰደውን መዋጮ ከባንክ የማስቀመጫ ወለድ ጭምር ተመላሽ ካደረገ የዚህ አዋጅ አንቀጽ 16 ድንጋጌ እንደተጠበቀ ሆኖ የቀድሞው አገልግሎቱ ይታሰብለታል፡፡

8/ የሚኒስትሮች ምክር ቤት አስተዳደሩ በሚያቀርብለት ጥናት መሠረት በከባድ ወይም ለጤንነትና ለሕይወት አስጊ በሆኑ የሥራ መስኮች የተፈጸመ አገልግሎት እስከ አጠፌታ እንዲቆጠር ሊወስን ይችላል፡፡

18. <u>የጡረታ መውጫ ዕድሜ</u>

1/ የጡረታ መውጫ ዕድሜ የግል ድርጅት ሠራተኛው ለመጀመሪያ ጊዜ ሲቀጠር በቅድሚያ የመዘገበውን የልደት ዘመን መሠረት በማድረግ 60 ዓመት ይሆናል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተገለጸው ውጪ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 4 ንዑስ አንቀጽ (1) እና አንቀጽ 6 ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት በቅድሚያ የተመዘገበን ዕድሜ ወይም የልደት ዘመን ለመቀየር ወይም ለማሻሻል የሚቀርብ ማንኛውም ማስረጃ ተቀባይነት አይኖረውም፡፡

3/ የሚኒስትሮች ምክር ቤት አስተዳደሩ በሚያቀርብለት ጥናት መሠረት በልዩ ሁኔታ ለሚታዩ የሙያ መስኮች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተመለከተው በላይ የሆነ የጡረታ መውጫ ዕድሜ ሊወስን ይችላል፡፡

4/ የሚኒስትሮች ምክር ቤት አስተዳደሩ በሚያቀርብለት ጥናት መሠረት በከባድ ወይም ለጤንነትና ለሕይወት አስጊ በሆኑ የሥራ መስኮች ላይ ለተሰማሩ የግል ድርጅት ሠራተኞች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተመለከተው ያነሰ የጡረታ መውጫ ዕድሜ ሊወስን ይችላል፡፡

https://chilot.me

ክፍል አምስት

ስለአገልግሎት ጡረታ አበልና ዳረጎት

19. የአገልግሎት ጡረታ አበል

1/ ቢያንስ 10 ዓመት ያገለገለ የግል ድርጅት ሠራተኛ የጡረታ መውጫ ዕድሜው ሲደርስ የአገልግሎት ጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

2/ ቢያንስ 25 ዓመት ያገለገለ የግል ድርጅት ሠራተኛ በራሱ ፈቃድ ወይም በዚህ አዋጅ ከተጠቀሱት ውጭ በሆነ ምክንያት አገልግሎት ካቋረጠ የጡረታ መውጫ ዕድሜው ሊደርስ አምስት ዓመት ከሚቀረው ጊዜ ጀምሮ እስከ ዕድሜ ልኩ የአገልግሎት ጡረታ አበል ይከፈለዋል፡፡

3/ እድሜው ለጡረታ ሲደርስ የጡረታ መብት መከበሩ እንደተጠበቀ ሆኖ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) ድንጋጌ በዲስፕሊን ጉድለት ምክንያት አገልግሎቱ ለተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ ተፈጻሚ አይሆንም፡፡

4/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1)፣(2) ወይም(3) መሠረት አገልግሎቱ የተቋረጠ የግል ድርጅት ሠራተኛ የጡረታ መውጫ ዕድሜው ሳይደርስ በጤና ጉድለት ምክንያት ለሥራ ብቁ አለመሆኑ በህክምና ቦርድ ከተረጋገጠ ይኸው ከተረጋገጠበት ጊዜ ቀጥሎ ካለው ወር ጀምሮ የአገልግሎት ጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡ የሞተ እንደሆነም ከሞተበት ጊዜ ቀጥሎ ካለው ወር ጀምሮ ለተተኪዎች አበል ይከፈላል፡፡

20. የአገልግሎት ጡረታ አበል መጠን

1/ ለማንኛውም 10 ዓመት ላገለገለ የግል ድርጅት ሠራተኛ የሚከፈለው የአገልግሎት ጡረታ አበል መጨረሻ ባገለገለባቸው ሦስት ዓመታት ውስጥ ይከፈለው የነበረው አማካይ ደመወዝ 30 በመቶ ሆኖ ከ10 ዓመት በላይ ለፈጸመው ለእያንዳንዱ ዓመት አገልግሎት 1.25በመቶ ተጨምሮ ይታሰባል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የግል ድርጅት ሠራተኛው በጡረታ ከሚገለልበት ወር ሶስት አመት አስቀድሞ ባለው ወር ሲከፈለው ከነበረው የጡረታ መዋጮ የተከፈለበት መደበኛ የወር ደመወዝ በ25 በመቶ የሚበልጥ አመታዊ አማካኝ የደመወዝ ክፍያ ያገኘ እንደሆነ በየአመቱ እስከ 25 በመቶ ያለው የደመወዝ ክፍያ ብቻ በደመወዙ ላይ ተደምሮ የሶስት አመት አማካይ የወር ደመወዙ ተይዞ ይታሰባል፡፡

https://chilot.me

3/ በመከላከያ ሠራዊት ወይም በፖሊስ አባልነት አገልግሎት ለፈጸመ የግል ድርጅት ሠራተኛ ይኸው አገልግሎቱ በመንግስት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ለመከላከያ ሠራዊት እና ለፖሊስ አባል በተቀመጠው የስሌት ቀመር መሠረት ተሠልቶና ተዳምሮ ይታሰብለታል፡፡

4/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) እስከ ንዑስ አንቀጽ (3) በተደነገገው መሠረት የሚወሰነው የአበል መጠን የግል ድርጅት ሠራተኛው ለጡረታ አበል አወሳሰን ከታሠበው የሶስት አመት አማካይ ደመወዝ 70 በመቶ ሊበልጥ አይችልም፡፡

21. የአገልግሎት ዳረጎት

ከአስር ዓመት ያነሰ አገልግሎት የፈጸመ የግል ድርጅት ሠራተኛ የጡረታ መውጫ ዕድሜው በመድረሱ ከሥራ ሲሰናበት የአገልግሎት ዳረጎት ይከፈለዋል፡፡

22. የአገልግሎት ዳረጎት መጠን

1/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 21 መሠረት የሚከፈለው ዳረጎት የግል ድርጅት ሠራተኛው ከሥራ ከተሰናበተበት ወር በፊት ይከፈለው የነበረው የ1.25 ወር ደመወዝ በአገለገለበት ዓመት ቁጥር ተባዝቶ ይታሰባል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተደነገገው እንደተጠበቀ ሆኖ የግል ድርጅ ሠራተኛው በጡረታ ከሚገለልበት ወር ሶስት አመት አስቀድሞ ባለው ወር ሲከፈለው ከነበረው የጡረታ መዋጮ የተከፈለበት መደበኛ የወር ደመወዝ በ25 በመቶ የሚበልጥ አመታዊ አማካኝ የደመወዝ ክፍያ ያገኘ እንደሆነ በየአመቱ እስከ 25 በመቶ ያለው የደመወዝ ክፍያ ብቻ በደመወዙ ላይ ተደምሮ የዳጎት አበሉ ይታሰባል፡፡

ክፍል ስድስት

ስለጤና ጉድለት ጡረታ አበልና ዳረጎት

23. የጤና ጉድለት ጡረታ አበል

ቢያንስ አስር ዓመት ያገለገለ የግል ድርጅት ሠራተኛ በጤና ጉድለት ምክንያት ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ መሥራት የማይችል መሆኑ ተረጋግጦ ከሥራ ሲሰናበት የጤና ጉድለት ጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

24. የጤና ጉድለት ጡረታ አበል መጠን

በዚህ አዋጅ አንቀጽ 23 መሠረት የሚከፈለው የጤና ጉድለት ጡረታ አበል በዚህ አዋጅ አንቀጽ 20 መሠረት ይታሰባል፡፡

25. የጤና ጉድለት ዳረጎት

ከአስር ዓመት ያነሰ አገልግሎት የፈጸመ የግል ድርጅት ሠራተኛ በጤና ጉድለት ምክንያት ለሥራ ብቁ ባለመሆኑ ከሥራ ሲሰናበት የጤና ጉድለት ዳረጎት ይከፈለዋል፡፡

26. **<u>የጤና ጉድለት ዳረጎት መጠን</u>**

በዚህ አዋጅ አንቀጽ 25 መሠረት የሚከፈለው ዳረጎት በዚህ አዋጅ አንቀጽ 22 መሠረት ይታሰባል፡፡

ክፍል ሰባት

<u>ስለጉዳት ጡረታ አበልና ዳረጎት</u>

27. **<u>ትርጓሜ</u>**

1/ "በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት" ማለት በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ ወይም በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ ነው፡፡

2/ "በሥራ ላይ የሚደርስ አደጋ" ማለት የግል ድርጅት ሠራተኛው መደበኛ ሥራውን በማከናወን ላይ እንዳለ ወይም ከሥራው ጋር በተያያዘ ምክንያት በአካሉ ወይም በአካሉ የተፈጥሮ ተግባር ላይ በድንገት የሚደርስ ጉዳት ሲሆን የሚከተሉትን ይጨምራል፡-

ሀ) የግል ድርጅት ሠራተኛው ከመደበኛ ሥራው ወይም መደበኛ የሥራ ቦታው ወይም ሰዓት ውጭ ስልጣኑ በሚፈቅድለት የሥራ ኃላፊ የተሰጠውን ትዕዛዝ በመፈጸም ላይ እያለ የደረሰን ጉዳት፤

ለ) ሥልጣኑ በሚፈቅድለት የሥራ ኃላፊ የተሰጠው ትዕዛዝ ባይኖርም የግል ድርጅት ሠራተኛው በግል ድርጅቱ ውስጥ የደረሰን ድንገተኛ አደጋ ወይም ጥፋት ለመከላከል በሥራ ሰዓት ወይም ከሥራ ሰዓት ውጭ በሚፈጽመው ተግባር ምክንያት የደረሰን ጉዳት፤

ሐ) የግል ድርጅት ሠራተኛው ወደ ሥራ ቦታው ወይም ከሥራ ቦታው አሠሪው ለሠራተኞች አገልግሎት እንዲሰጥ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት ወይም አሠሪው ለዚህ ተግባር በተከራየውና በግልጽ በመደበው የመጓጓዣ አገልግሎት በመጓዝ ላይ በነበረበት ጊዜ የደረሰን ጉዳት፤

መ) የግል ድርጅት ሠራተኛው ከሥራው ጋር በተያያዘ ግዴታ የተነሣ ከሥራው በፊት ወይም በኋላ ወይም ሥራው ለጊዜው ተቋርጦ በነበረበት ጊዜ በሥራ ቦታው ወይም በግል ድርጅቱ ግቢ ውስጥ በመገኘት የደረሰበት ማንኛውንም ጉዳት፤

ሠ) የግል ድርጅት ሠራተኛው ሥራውን በማከናወን ላይ ባለበት ጊዜ በአሠሪው ወይም በሦስተኛ ወገን ድርጊት ምክንያት የደረሰበት ጉዳት፡፡

3/ “በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታ” ማለት የግል ድርጅት ሠራተኛው ከሚሠራው የሥራ ዓይነት ወይም ሥራውን ከሚያከናውንበት አካባቢ የተነሣ በሽታውን ለሚያስከትሉ ሁኔታዎች ተጋልጦ በመቆየቱ ምክንያት የደረሰ የጤና መታወክ ሲሆን ሥራውን በሚያከናውንበት ቦታ የሚዛመቱና የሚይዙ ነዋሪ ወይም ተላላፊ በሽታዎችን አይጨምርም፡፡

4/ “መደበኛ ሥራ” ማለት የግል ድርጅት ሠራተኛው በተሰጠው ኃላፊነት ወይም የሥራ ውል መሠረት የሚያከናውነው ተግባር ነው፡፡

5/ “መደበኛ የሥራ ቦታ” ማለት የግል ድርጅት ሠራተኛው የግል ድርጅቱን ሥራ ለተወሰነ ወይም ላልተወሰነ ጊዜ የሚያከናውንበት ሥፍራ ነው፡፡

28. <u>በራስ ላይ ጉዳት ስለማድረስ</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ 27 የተመለከተው ተቀባይነት የሚኖረው የግል ድርጅት ሠራተኛው ጉዳቱ እንዲደርስበት ሆን ብሎ ያላደረገው ሲሆን ነው፡፡ በተለይም ቀጥሎ በተዘረዘሩት ምክንያቶች የደረሰ ጉዳት የግል ድርጅት ሠራተኛው በራሱ ላይ ሆን ብሎ ያደረሰው ጉዳት ሆኖ ይቆጠራል፡

1/ በአሠሪው አስቀድሞ በግልጽ የተሰጡትን የደህንነት መጠበቂያ መመሪያዎች መጣስ ወይም የአደጋ መከላከያ ደንቦችን መተላለፍ፤ ወይም

2/ አካሉን ወይም አእምሮውን በሚገባ ለመቆጣጠር በማይችልበት ሁኔታ በመጠጥ ወይም በአደንዛዥ ዕጽ ሰክሮ በሥራ ላይ በመገኘት፤

የደረሰ ጉዳት፡፡

29. <u>በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታና የአካል ጉዳት መጠን ሠንጠረዥ</u>

1/ አስተዳደሩ አግባብ ካለው አካል ጋር በመመካከር ለዚህ አዋጅ አፈጻጸም፡-

ሀ) የአካል ጉዳት መጠን፤

ለ) እያንዳንዱን በሥራ ምክንያት የሚመጣ በሽታን በሚመለከት፡-

(1) የበሽታውን ምልክቶች፤

(2) ለበሽታው መነሻ ይሆናል ተብሎ የሚታመነውን የሥራ ዓይነት ወይም አካባቢ፤

(3) በሽታውን ለሚያሲዘው የሥራ ሁኔታ ለመጋለጥ የሚያስፈልገውን አነስተኛ ጊዜ፤ የያዘ ዝርዝር ሠንጠረዥ በመመሪያ ያወጣል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የወጣው ሠንጠረዥ እንደ አስፈላጊነቱ በየጊዜው ይሻሻላል፡፡

30. **ግምት**

1/ ከሥራው ቦታ ወይም ከሥራው ዓይነት ጋር የተያያዘ በሠንጠረዡ ውስጥ የተመለከተ በሽታ በተጠቀሰው የሥራ ቦታ ወይም የሥራ ዓይነት ላይ የተሰማራን የግል ድርጅት ሠራተኛ የያዘው እንደሆነ በሽታው በሥራ ምክንያት እንደመጣ ይቆጠራል፡፡

2/ በሥራ ምክንያት በሚመጣ በሽታ ተይዞ የዳነ የግል ድርጅት ሠራተኛ በሰንጠረዡ ውስጥ በበሽታው አንጻር በተመለከተው የሥራ ዓይነት ላይ ተመድቦ መሥራት በመቀጠሉ በዚያው በሽታ እንደገና ቢያዝ አዲስ በሽታ እንደያዘው ይቆጠራል፡፡

3/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 27 ንዑስ አንቀጽ (3) የተመለከተው ቢኖርም በመደበኛ ሥራው ምክንያት ተላላፊ ወይም ነዋሪ በሽታዎችን በማጥፋት ላይ የተሰማራ የግል ድርጅት ሠራተኛ በዚሁ በሽታ ከተያዘ በሥራ ምክንያት የመጣ በሽታ እንደያዘው ይቆጠራል፡፡

31. **ማስረጃ ማቅረብ ስለመቻሉ**

በዚህ አዋጅ አንቀጽ 29 መሠረት በሚወጣው ሠንጠረዥ ውስጥ ያልተመለከተ በሽታ በሥራ ምክንያት የመጣ መሆኑን እንዲሁም በሠንጠረዡ ውስጥ የተመለከተ በሽታ በአንጻሩ ከተመለከቱት ምልክቶች በተለየ ሁኔታ የተከሰተ መሆኑን ለማረጋገጥ ማስረጃ ማቅረብ ይቻላል፡፡

32. **አደጋን ስለማስታወቅ**

አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ የሥራ ላይ ጉዳት የደረሰበት እንደሆነ የግል ድርጅቱ አደጋው ከደረሰበት ቀን አንስቶ ባሉት 30 ቀናት ውስጥ በጽሁፍ ለአስተዳደሩ ማስታወቅ አለበት፡፡ ይህ ባለመደረጉ በግል ድርጅት ሠራተኛው ላይ ለሚደርሰው ጉዳት የግል ድርጅቱ ኃላፊ ይሆናል፡፡

33. **ስለአካል ጉዳት መጠን አወሳሰን**

1/ በሥራ ምክንያት የሚመጣ የጉዳት መጠን የሚወሰነው ሥልጣን በተሰጠው የህክምና ቦርድ ነው፡፡

2/ ማንኛውም የህክምና ቦርድ በሥራ ላይ የሚደርስ ጉዳት መጠንን የሚተምነው በዚህ አዋጅ አንቀጽ 29 በሚወጣው ሠንጠረዥ መሠረት ይሆናል፡፡

3/ አስተዳደሩ አስፈላጊ ሆኖ ካገኘው በአንድ የህክምና ቦርድ የተሰጠ ውሳኔ በሌላ ህክምና ቦርድ እንደገና እንዲታይ ሊያደርግ ይችላል፡፡

34. **የጉዳት አበል**

በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ምክንያት ከ10 በመቶ ያላነሰ ሊድን የማይችል ጉዳት ለደረሰበት የግል ድርጅት ሠራተኛ እንደሁኔታዉ የጉዳት ጡረታ አበል ወይም የጉዳት ዳረጎት ይከፈላል፡፡

https://chilot.me

35. <u>የጉዳት ጡረታ አበል</u>

አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ በሥራ ላይ በሚደርስ ጉዳት ምክንያት ከ10 በመቶ ያላነሰ ሊድን የማይችል ጉዳት ደርሶበት ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ሥራ መሥራት የማይችል በመሆኑ ከሥራ ሲሰናበት የጉዳት ጡረታ አበል እስከ ዕድሜ ልኩ ይከፈለዋል፡፡

36. <u>የጉዳት ጡረታ አበል መጠን</u>

1/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 35 መሠረት የሚከፈለው የጉዳት የጡረታ አበል መጠን የግል ድርጅት ሠራተኛው ጉዳቱ ከደረሰበት ወር በፊት ያገኝ ከነበረው መደበኛ የወር ደመወዝ 47 በመቶ ይሆናል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት አበል ሊከፈለው የሚችል የግል ድርጅት ሠራተኛ በአገልግሎቱ ሊያገኝ የሚችለው አበል በጉዳት ሊያገኝ ከሚችለው የበለጠ ከሆነ የአገልግሎት ጡረታ አበል ይከፈለዋል፡፡

37. <u>የጉዳት ዳረጎት</u>

1/ አንድ የግል ድርጅት ሠራተኛ ከ 10 በመቶ ያላነሰ ከሥራ የመጣ ጉዳት ደርሶበት ሥራ ለመሥራት የሚችል ከሆነ የጉዳት ዳረጎት ለአንድ ጊዜ ይከፈለዋል፡፡

2/ የግል ድርጅት ሠራተኛው አግባብ ባለው ሕግ ወይም ኅብረት ስምምነት መሠረት በአሠሪው የጉዳት ካሣ ወይም የመድን ክፍያ የሚያገኝ ከሆነ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) የተጠቀሰው የጉዳት ዳረጎት አይከፈለውም፡፡

38. <u>የጉዳት ዳረጎት መጠን</u>

በዚህ አዋጅ አንቀጽ 37 ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የሚከፈለው የጉዳት ዳረጎት መጠን የግል ድርጅት ሠራተኛው ጉዳት ከደረሰበት ወር በፊት ይከፈለው የነበረው መደበኛ የወር ደመወዙ 47 በመቶ በ60 ተባዝቶ የሚገኘው ሂሣብ በሠራተኛው ላይ በደረሰው ጉዳት መቶኛ ተባዝቶ ነው፡፡

ክፍል ስምንት

<u>የተተኪዎች ጡረታ አበልና ዳረጎት</u>

39. <u>ጠቅላላ</u>

1/ ማንኛውም የግል ድርጅት ሠራተኛ፡-

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

ለ) ቢያንስ 10 ዓመት አገልግሎ በሥራ ላይ እያለ፤ ወይም

ሐ) በሥራ ላይ በደረሰበት ጉዳት ምክንያት፤

ከሞተ ለተተኪዎቹ የጡረታ አበል ይከፈላል፡፡

https://chilot.me

2/ ከአሥር ዓመት ያነሰ አገልግሎት ያለው ሠራተኛ በሥራ ላይ እያለ ከሞተ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) (ሀ) እና (ለ) ለተመለከቱት ተተኪዎች ዳረጎት ይከፈላቸዋል፡፡

3/ የሟች ተተኪዎች የሚባሉት የሚከተሉት ይሆናሉ፡-

ሀ) ሚስት ወይም ባል፤

ለ) ከ18 ዓመት ዕድሜ በታች የሆኑ ልጆች ወይም አካል ጉዳተኛ ወይም አዕምሮ ህመምተኛ ልጅ ሲሆን ዕድሜው ከ21 ዓመት በታች የሆነ፤

ሐ) ልጃቸው ከመሞቱ በፊት ሙሉ በሙሉ ወይም በአብዛኛው በሟች ድጋፍ ይተዳደሩ የነበሩ ወላጆች፡፡

40. <u>የሟች ሚስት ወይም ባል ጡረታ አበል</u>

1/ ለሟች ሚስት ወይም ባል የሚከፈለው የጡረታ አበል ሟች ያገኝ ወይም ሊያገኝ ይችል የነበረው የጡረታ አበል 50 በመቶ ይሆናል፡፡

2/ የሟች 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 እድሜው ከ50 ዓመት በታች ከሆነ፤ ጋብቻ ከተፈጸመበት ቀን ቀጥሎ ካለው ወር ጀምሮ በመከፈል ላይ ያለው የጡረታ አበል ይቋረጣል፡፡

3/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) መሠረት መቋረጥ የሚገባውን የጡረታ አበል የተቀበለች ወይም የተቀበለ የሟች ሚስት ወይም ባል መልሶ የመክፈል ግዴታ አለባት ወይም አለበት፡፡

4/ የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) እና (3) ድንጋጌዎች በአካል ጉዳተኛ ሚስት ወይም ባል ላይ ተፈጻሚ አይሆኑም፡፡

5/ ለሟች ሚስት ወይም ባል በዚህ አንቀጽ መሠረት ከአንድ በላይ የጡረታ አበል የሚከፈልበት ሁኔታ ሲያጋጥም አንዱና የሚበልጠው ብቻ ይከፈላል፡፡

41. <u>የሟች ልጅ ጡረታ አበል</u>

1/ ለሟች ልጅ የሚከፈለው የጡረታ አበል ሟች ያገኝ ወይም ሊያገኝ ይችል የነበረው የጡረታ አበል 20 በመቶ ይሆናል፡፡

2/ ሁለቱም ወላጆቹ ለሞቱበት ልጅ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የሚከፈለው የጡረታ አበል 30 በመቶ ይሆናል፡፡

3/ የጡረታ አበል የሚከፈላቸው ወይም ሊከፈላቸው ይችሉ የነበሩ ሁለቱም ወላጆቹ የሞ ቱበት ልጅ ከእያንዳንዳቸው አበል 20 በመቶ ይከፈለዋል፤ ሆኖም የጡረታ አበሉ ድምር በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (2) መሠረት ሊከፈል ከሚችለው ያነሰ አይሆንም፡፡

42. <u>የወላጅ ጡረታ አበል</u>

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፡፡

43. <u>የተተኪዎች ዳረጎት</u>

በዚህ አዋጅ አንቀፅ 39 ንዑስ አንቀጽ (2) ለተመለከቱት ተተኪዎች የሚከፈለው የዳረጎት መጠን ለሟች በዚህ አዋጅ መሠረት ሊከፈለው ይገባ ከነበረው ዳረጎት እንደአግባቡ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 40(1) ወይም አንቀፅ 41 በተወሰነው መቶኛ ተባዝቶ ይታሰባል፡፡

44. <u>የተተኪዎች አበል ገደብ</u>

1/ በዚህ አዋጅ ከአንቀጽ 40 እስከ አንቀፅ 43 በተመለከቱት ድንጋጌዎች መሠረት ለተተኪዎች የሚከፈለው አበል ድምር ሟች ያገኝ ወይም ሊያገኝ ይችል ከነበረው አበል 100 በመቶ /መቶ በመቶ/ ሊበልጥ አይችልም፡፡ ከተጠቀሰው መጠን በልጦ ከተገኘ ከእያንዳንዱ ተተኪ አበል ላይ ተመጣጣኝ ቅናሽ ይደረጋል፡፡

2/ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የተተኪዎች ጡረታ አበል ከተስተካከለ በኋላ የተተኪዎች ብዛት ከቀነሰ የአበሉ መጠን እንደገና ይስተካከላል፡፡

ክፍል ዘጠኝ

<u>አበልን የሚመለከቱ የወል ድንጋጌዎች</u>

45. <u>ስለጡረታ አበልና መጠን መሻሻል</u>

የአስተዳደሩ የስራ አመራር ቦርድ ወቅታዊ የኑሮ ሁኔታንና የጡረታ ፈንዱን የመክፈል አቅም በማገናዘብ ዝቅተኛ ወርሃዊ የጡረታ አበል መጠንና የጡረታ አበል ማስተካከያ ያደርጋል፡፡

46. <u>የጡረታ አበል አከፋፈልና የመክፈያ ጊዜ</u>

1/ የጡረታ አበል የሚከፈለው በየወሩ ይሆናል፡፡

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

3/ 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፡፡

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

5/ የተተኪዎች ጡረታ አበል መታሰብ የሚጀምረው ባለመብቱ ከሞተበት ቀጥሎ ካለው ወር የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ነው፡፡

47. የዳረጎት አከፋፈልና የመክፈያ ጊዜ

1/ ማንኛውም ዳረጎት የሚከፈለው በአንድ ጊዜ ነው፡፡

2/ የአገልግሎት ወይም የጤና ጉድለት ዳረጎት ተከፋይ የሚሆነው የግል ድርጅት ሠራተኛው ከሥራ ከተሰናበተበት ቀጥሎ ባለው ወር የመጀመሪያ ቀን ጀምሮ ነው፡፡

3/ የጉዳት ዳረጎት ተከፋይ የሚሆነው የግል ድርጅት ሠራተኛው ላይ ጉዳት ስለመድረሱና መጠኑን የሚገልጽ ማስረጃ ከቀረበበት ቀን ጀምሮ ነው፡፡

48. የይርጋ ጊዜ

1/ ማንኛውም የውዝፍ ጡረታ አበል ወይም የዳረጎት ክፍያ ጥያቄ ከሦስት ዓመት በኋላ በይርጋ ይታገዳል፡፡

2/ የይርጋ ጊዜ መቆጠር የሚጀምረው በመብቱ መጠቀም ከሚቻልበት ቀጥሎ ካለው ቀን አንስቶ ነው፡፡

3/ በሚከተሉት ምክንያቶች የባከነ ጊዜ ለይርጋ አቆጣጠር አይታሰብም፡-

ሀ) ባለመብትነትን ለማረጋገጥ የተጀመረ የፍርድ ቤት 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፡፡

49. የጡረታ መዋጮ ተመላሽ ስላለመደረጉ

የግል ድርጅት ሠራተኛው አገልግሎት በማንኛውም ምክንያት ቢቋረጥ ለግል ድርጅቱም ሆነ ለግል ድርጅት ሠራተኛው የጡረታ መዋጮ ተመላሽ አይደረግም፡፡

50. አበል የማግኘት መብትን ማስተላለፍ ስላለመቻሉ

አበል የማግኘት መብት የዕዳ መያዣ ሊደረግ ወይም በውርስም ሆነ በሌላ በማናቸውም መንገድ ሊተላለፍ አይችልም፡፡

51. <u>ስለአበል በሕግ መከበር</u>

በዚህ አዋጅ መሠረት የሚሰጥ አበል፡-

1/ ለመንግሥት ገቢ የሚሆን መቀጮ፣ ግብር ወይም ቀረጥ ለመክፈል፤ ወይም

2/ አግባብ ባለዉ ሕግ መሠረት ቀለብ የመስጠት ግዴታን ለመወጣት፤በፍርድ ቤት ካልታዘዘ በስተቀር በሌላ ዕዳ ምክንያት አይከበርም፡፡

3/ የአዋጅ ቁጥር 690/2002 አንቀጽ 9 እና የዚህ አንቀጽ ንዑስ አንጽ (1) እና (2) ድንጋጌ ቢኖርም ለማህበራዊ ጤና መድህን የሚሠበሠብ የጤና መድህን መዋጮ በየወሩ ከጡረታ አበል ላይ ተቀንሶ ለጤና መድህን ፈንድ ገቢ ይደረጋል፡፡ሆኖም

ሀ) ወርሃዊ የጡረታ አበል በመቀበል ላይ ያለ ባለመብት በሠራተኛነት በመቀጠር ደመወዝ የሚያገኝ ከሆነ የጤና መድህን መዋጮ የሚቀነሠው በየወሩ ከሚከፈለው ደመወዝ ላይ ብቻ ይሆናል፡፡

ለ) ዋና ባለመብት በመሆን ጡረታ አበል በመቀበል ላይ ያለ ባለመብት የተተኪም የጡረታ አበል የሚያገኝ ከሆነ የጤና መድህን መዋጮ የሚቀነሠው ዋና ባለመብት በመሆን ከሚያገኘው የጡረታ አበል ላይ ብቻ ይሆናል፡፡

ክፍል አሥር

<u>ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች</u>

52. <u>የመብቶች ግንኙነት</u>

1/ በግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ ዐቅድ የጡረታ አበል በመቀበል ላይ ያለ ባለመብት በዚህ አዋጅ በሚሸፈን 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 ስራ በመመለስ ለፈጸመው አገልግሎት የሚከፈለው አበል ወይም የጡረታ መዋጮ አይኖርም፡፡

2/ በሁለት ወይም ከዚያ በላይ የግል ድርጅት ውስጥ በመቀጠር በሁለት ወይም ከዚያ በላይ የግል ድርጅት ደመወዝ ከሚከፈለው ሠራተኛ የጡረታ መዋጮ የሚሠበሠበው ሠራተኛው ከመረጠውና በአንድ የግል ድርጅት ከሚከፈለው ደመወዝ ላይ ብቻ ይሆናል፡፡ሆኖም የግል ድርጅት ሠራኛው የመንግስት ሠራተኛም ጭምር ከሆነ በግል ድርጅቱ ከሚከፈለው ደመወዝ ላይ የጡረታ መዋጮ አይሠበሠብም፤አገልግቱም ለጡረታ አበል አወሳሰን አይታሰብም፡፡

3/ በዚህ አዋጅ ወይም በመንግስት ሠራኞች ጡረታ አዋጅ መሠረት መጦሪያ ዕድሜ 60 ላይ ከመድረሱ አስቀድሞ የጡረታ አበል የተወሠነለት ባለመብት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት እንደገና በመቀጠር የፈጸመው አገልግሎት ከቀድሞ አገልግሎቱ ጋር ተዳምሮ አበሉ ተሻሽሎ የሚከፈለው መጦሪያ ዕድሜ 60 ላይ ሲደርስ ብቻ ይሆናል፡፡ሆኖም በስራ ላይ ጉዳት ወይም በጤና ጉድለት ምክንያት ሠራተኛው ደመወዝ የሚያስገኝ ማናቸውንም ስራ መስራት የማይችል መሆኑ በህክምና ቦርድ ተረጋግጦ ከስራ ሲሠናበት ከስራ ከተሠናበተበት ወር ቀጥሎ ካለው ወር ጀምሮ አበሉ ተሻሽሎ ይከፈላል፡፡

53. መረጃ የመስጠትና የመተባበር ግዴታ

1/ ማንኛውም የግል ድርጅት ከአስተዳደሩ በሚተላለፈው መመሪያ መሠረት ለዚህ አዋጅ አፈጻጸም የሚያስፈልጉ እያንዳንዱን የግል ድርጅት ሠራተኛ የሚመለከቱ መረጃዎችና ማስረጃዎች ማሰባሰብ፣ ማጠናቀር፣ ማደራጀትና በአስተዳሩ በሚወሰነው ጊዜና ቅጽ መሠረት ለአስተዳደሩ የማስተላለፍ ግዴታ አለበት፡፡

2/ ይህን አዋጅ በሥራ ላይ ለማዋል እንዲቻል ማንኛውም ሰው የጽሁፍ ማስረጃ እንዲልክ ወይም ቀርቦ አስተያየትና መረጃ እንዲሰጥ በአስተዳደሩ ሲጠየቅ የመስጠት ግዴታ አለበት፡፡

3/ የሚመለከታቸው አካላት በዚህ አዋጅ አንቀጽ 12 ንዑስ አንቀጽ (6) በሚሰጥ ውክልና መሠረት የጡረታ መዋጮ በመሰብሰብ ረገድ ከአስተዳደሩ ጋር የመተባበር ግዴታ ይኖርባቸዋል፡፡

54. የአስተዳደሩ ውሣኔዎች

1/ በዚህ አዋጅ መሠረት ለሚሰጥ ለማናቸውም ዓይነት አበል ብቁ የሚያደርጉ ሁኔታዎች መሟላታቸው የሚረጋገጠውና የአበሉ ዓይነትና መጠን የሚወሰነው በአስተዳደሩ ይሆናል፡፡

2/ አስተዳደሩ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት ውሣኔ የሚሰጠው የራሱን የመረጃ ማህደር፣በዚህ አዋጅ አንቀጽ 16 እና 53 መሠረት የሚተላለፉትን መረጃዎች እና እንደ አግባቡ ባለመብቱ የሚያቀርባቸውን ተጨማሪ ማስረጃዎች መሠረት በማድረግ ይሆናል፡፡

3/ በአስተዳደሩ የመረጃ ማህደርና በሌላ አካል በቀረበለት ማስረጃ መካከል ልዩነት ቢፈጠር ተቀባይነት የሚኖረው ማስረጃ በአስተዳደሩ ይወሰናል፡፡

55. ውሣኔን እንደገና ስለመመርመር

1/ ቅሬታ ያለው ባለመብት በሚያቀርበው ጥያቄ ወይም በራሱ አነሳሽነት አስተዳደሩ ቀደም ብሎ የሰጠውን ውሳኔ እንደገና ለመመርመር ይችላል፡፡

2/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 51 የተደነገገው ቢኖርም አስተዳደሩ ውሣኔውን እንደገና ሲመረምር የአበል መሠረዝ፣ መቀነስ ወይም መቋረጥ ሊያስከትል የሚችል በቂ ምክንያት ያገኘ እንደሆነ ውሳኔ

https://chilot.me

እስከሚሰጥ ድረስ ሊሰረዝ፣ ሊቀነስ ወይም ሊቋረጥ በሚገባው አበል መጠን ክፍያው ታግዶ እንዲቆይ ማድረግ ይችላል፡፡

3/ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 51 የተደነገገው ቢኖርም እንደገና በተደረገው ምርመራ የጡረታ አበል እንዲቀነስ አስተዳደሩ ከወሰነ ወይም ከዚህ አዋጅ ድንጋጌ ውጪ ያለአግባብ የጡረታ አበል ከተከፈለ አስተዳደሩ ከባለመብቱ አበል ላይ እየቀነሰ ለጡረታ ፈንዱ ገቢ የማድረግ ሥልጣን ይኖረዋል፡፡

56. <u>ስለይግባኝ</u>

1/ አስተዳደሩ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 54 ወይም አንቀፅ 55 መሠረት በሰጠው ውሳኔ ቅር የተሰኘ ማንኛውም ባለመብት በመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር------------ ለተቋቋመው የማህበራዊ ዋስትና ይግባኝ ሰሚ ጉባኤ ይግባኝ የማቅረብ መብት ይኖረዋል፡፡

2/ የመንግሥት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር -------- አንቀጽ ------ ድንጋጌዎች በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት በግል ድርጅት ሠራተኞች የሚቀርቡ ይግባኞችን በሚመለከትም ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

57. <u>ከግብር ነፃ ስለመሆን</u>

በዚህ አዋጅ መሠረት ከሚከፈል የጡረታ አበል፣ ከሚሰበሰብ የጡረታ መዋጮ እና ከጡረታ ፈንድ ኢንቨስትመንት ከሚገኝ ትርፍ ላይ ግብር አይከፈልም፡፡

58. <u>የመሸጋገሪያ ድንጋጌ</u>

1/ ይህ አዋጅ ከመጽናቱ በፊት ለተፈጠሩ ህጋዊ ሁኔታዎች ቀደም ሲል ሲሰራባቸው የነበሩ ሕጎችና መመሪያዎች ተፈጻሚ ይሆናሉ፡፡

2/ አስተዳደሩ በዚህ አዋጅ አንቀጽ 29 የተጠቀሰውን የአካል ጉዳት መወሰኛ ሠንጠረዥ እስከሚያወጣ ድረስ የህክምና ቦርዶች የሚከተሉት አሠራር ተፈጻሚነቱ ይቀጥላል፡፡

59. <u>ደንብና መመሪያ የማውጣት ሥልጣን</u>

1/ የሚኒስትሮች ምክር ቤት ይህን አዋጅ ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ ደንቦችን ሊያወጣ ይችላል፡፡

2/ አስተዳደሩ ይህን አዋጅና በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የሚወጡ ደንቦችን ለማስፈጸም የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን ሊያወጣ ይችላል፡፡

60. <u>ቅጣት</u>

የያዘውን ማስረጃ በዚህ አዋጅ መሠረት ለመስጠት ፈቃደኛ ያልሆነ ወይም የዚህን አዋጅ ድንጋጌ አፈጻጸም የሚያሰናክል ተግባር የፈጸመ ማንኛውም ሰው አግባብ ባለው የወንጀል ህግ ድንጋጌ መሠረት ይቀጣል፡፡

61. <u>የተሻሩ ሕጎች</u>

የግል ድርጅት ሠራተኞች ጡረታ አዋጅ ቁጥር 715/2003 (እንደተሻሻለ) ተሽሮ በዚህ አዋጅ ተተክቷል፡፡

62. **<u>አዋጁ የሚፀናበት ጊዜ</u>**

ይህ አዋጅ በፌዴራል ነጋሪት ጋዜጣ ታትሞ ከወጣበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

አዲስ አበባ ---------ቀን--------2014 ዓ/ም

ሳህለወርቅ ዘውዴ

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ

ፕሬዚዳንት