



ቁጥር: አንደ/ደ/፡/ 2021/50 (4)
ቀን: 08/12/2021

- ለቤዛኛው አካላት ስልጠና
- ለግብርና ምግብና አየር ንብረት ሳይንስ ኮሌጅ
- ለምህበራዊ ሳይንስ ኮሌጅ
- ለትምህርትና ስነምግባር ኮሌጅ
- ለተፈጥሮና ቀመር ሳይንስ ኮሌጅ
- ለሰው ሀብት ስራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት
- ለኢንፎርሜሽን ቴክኖሎጂ ዳይሬክቶሬት
- ለፋሲለቲ ማኔጅመንት ዳይሬክቶሬት
- ለሰው ጥናትና ምርምር አስተዳደር ጉ/ዳይሬክቶሬት
- ለሀገር ጉዳዮች ዳይሬክቶሬት
- ለተማሪዎች አገልግሎት ዳይሬክቶሬት
- ለሴቶች ህጻናትና ወጣቶች ዳይሬክቶሬት
- ለት/ት ጥራት ማረጋገጫ ማኅበራዊና አ/ማህበራዊ ዳይሬክቶሬት
- ለሀዘብና የውጭ ግንኙነት ዳይሬክቶሬት
- ለውስጥ አዲት ዳይሬክቶሬት
- ለግዥና ንብረት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት
- ለራዲዮ-ቴሌቪዥን ዳይሬክቶሬት
- ለቤተ መጻሕፍት ዳይሬክቶሬት
- ለግብ. ፀጥታና ደህንነት ቡድን
- ለፋይናንስና በጀት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት
- ለአካዳሚክ ጉዳዮች ዳይሬክቶሬት
- ለጥናትና ምርምር ዳይሬክቶሬት
- ለምህበራዊ ሳይንስ አገልግሎት ዳይሬክቶሬት
- ለተከታታይና ርቀት ት/ት ማስተባበሪያ ዳይሬክቶሬት
- ለእትድ ዝግጅት፣ ክትትልና ግምገማ ዳይሬክቶሬት
- ለአንደኛው አመት ተማሪዎች ዲን
- ለግንባታ ፕሮጀክት ጽ/ቤት
- ለድህረ ምረቃ አስተባባሪ
- ለጤና ሳይንስ ኮሌጅ
- ለሀገር ትምህርት ቤት
- ለአዊ ባህል፣ ታሪክና ቋንቋ ማዕከል

አንደኛው ደረጃ ትምህርት

ጉዳዩ:- የስነ-ምግባር መመሪያ ስለመላክ!

የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍሎችን አሰራር ለመወሰን በወጣው ደንብ ቁጥር 144/2000 አንቀጽ 7/3 መሰረት ሙስናን ዘለቁታ ባለው መልኩ ለመከላከል እና ወንጀሉ ከመፈፀሙ በፊት የመከላከል ስራዎችን ለመስራት ታስቦ የተዘጋጀው የደንብ ተቃራኒነትን የኃላፊዎችን ሰራተኞች ረቂቅ የስነ ምግባር መመሪያ አስተያየት እንዲሰጥበት በደንብ ተቃራኒነትን ለማግኘት ለሁሉም የስራ ክፍሎች በስነ ምግባርና ፀረ-ሙስና ዳይሬክቶሬት አማካይነት መላኩ ይታወቃል።

በዚህም መሰረት ይህ በስራ ክፍል ኃላፊዎችና በማኔጅመንት አባላት የተሰጡ ግብዓቶችን አካቶ የተዘጋጀው 23 ገፅ የስነ ምግባር መመሪያ በዚህ የመሸኛ ደብዳቤ አባሪ ተደርጎ የተላከ መሆኑን እየገለጸሁ መመሪያው ከፀደቀበት ጊዜ ጀምሮ ተግባራዊ የሚሆን በመሆኑ የስራ ኃላፊዎች በየስራ ክፍሎቻችሁ ለሚገኙ ሰራተኞች በመመሪያው ላይ ግልጽነት በመፍጠር ተግባራዊነቱን እንድትከታተሉ ከወዲሁ ለማሳሰብ እወዳለሁ።

«ከሰላምታ ጋር»

ግልባጭ!

- ለፕሬዝዳንት ጽ/ቤት
- ለአስተዳደርና የተማሪዎች ጉዳይ ም/ፕሬዝዳንት ጽ/ቤት
- ለአካዳሚክ ጉዳዮች ም/ፕሬዝዳንት ጽ/ቤት
- ለምርምርና ማህበራዊ አገልግሎት ም/ፕሬዝዳንት ጽ/ቤት
- ለስነ ምግባርና ፀረ-ሙስና ዳይሬክቶሬት



የሥነ ምግባርና ፀረ-ሙስና ዳይሬክቶሬት
ጉዳዮች ጽ/ቤት



**የእንጅባራ ዩኒቨርሲቲ የኃላፊዎችና የሰራተኞች
የሥነ-ምግባር መመሪያ**



ነሐሴ 2014 ዓ.ም

እንጅባራ ዩኒቨርሲቲ

መግቢያ

ሙስና እና ብልሹ አሰራር የሚያስከትላቸውን ዘርፈ ብዙ ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊ እና ማህበራዊ ችግሮች ለመቅረፍ የሚነደፉ ስትራቴጂዎች የህብረተሰቡን ንቃተ ህሊና ከፍ በማድረግ የሙስና ወንጀል ከመፈፀሙ በፊት በመከላከል እና ህግን በማስፈፀም ላይ ያተኮሩ ናቸው። ዓለም ዓቀፍ የፀረ-ሙስና ትግል ተሞክሮዎች እንደሚሰሩት የሙስና ወንጀል ተፈፅሞ ወንጀለኞችን ከማፈላለግ ይልቅ ወንጀሉ ከመፈፀሙ በፊት አስቀድሞ መከላከል ጠቀሜታው የጎላ መሆኑን ነው።

የሙስና ወንጀል በባህሪው ውስብስብና አፈፃፀሙ ረቂቅ በመሆኑ ወንጀሉ ከተፈፀመ በኋላ ወንጀለኞችን አድኖ ለማስቀጣትም ሆነ የባክነውን ሀብት ለማስመለስ ከፍተኛ ገንዘብ፣ የሰው ኃይልና ጊዜ የሚጠይቅ ከመሆኑም በላይ ከፍተኛ ማህበራዊ ችግሮችንም ያስከትላል። ስለሆነም መንግስት ሙስናን ለመዋጋት እያደረገ ያለውን ጥረት ለማገዝ በመንግስት ተቋማት ውስጥ የሚተገበር የሥነ-ምግባር መመሪያ/ኮድ/ አውጥቶ ተግባራዊ ማድረግ ሙስናንና ብልሹ አሰራርን ከመከላከል አኳያ ከፍተኛ የሆነ ጠቀሜታ አለው።

የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍሎችን አሰራር ለመወሰን የወጣው ደንብ ቁጥር 144/2000 አንቀፅ 7/3 መሰረት የሥነ-ምግባርና ፀረ-ሙስና ዳይሬክቶሬት ሙስናን ዘለቂታ ባለው መልኩ ለመከላከል እና ወንጀሉ ከመፈፀሙ በፊት የመከላከል ስራዎችን ለመስራት እንዲሁም በተቋማት ውስጥ የተሻለ ሥነ-ምግባር ለማስፈን ይቻል ዘንድ በመንግስት መስሪያ ቤቶች የስራ ኃላፊዎችና የሰራተኞች የሥነ-ምግባር መመሪያ አግባብነት ካላቸው የስራ ክፍሎች ጋር በመሆን አዘጋጅቶ በማፀደቅ ተግባራዊነቱን ይከታተላል የሚለውን መሰረት በማድረግ ይህ ሥነ-ምግባር መመሪያ እንዲዘጋጅ ተደርጓል።

በመመሪያው ውስጥ የተዘረዘሩ የሥነ-ምግባር ግድፈቶች ሲያጋጥሙ የሚወሰዱ የዲ.ሲ.ፒ.ሲ.ን እርምጃዎች የከፍተኛ ትምህርት አዋጅ ቁጥር 1152/2011 ዓ/ም፣ የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010፣ የፌዴራል መንግስት ሰራተኞች የዲ.ሲ.ፒ.ሲ.ን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ ስርዓት ደንብ ቁጥር 77/94 እና የዩኒቨርሲቲያችንን ሴኔት ሌጅስሌሽን መሰረት ባደረገ መልኩ የሚፈፀም ይሆናል። ይህን የሥነ-ምግባር መመሪያ ለዩኒቨርሲቲያችን የሥራ አፈፃፀም በሚስማማ አኳኋን በማውጣት ተግባራዊ ማድረግ ተገቢና በወሳኝ መልኩ ከላይ በተጠቀሱት አዋጆች፣ ደንቦች፣ መመሪያዎችና የዩኒቨርሲቲው ሌጅስሌሽን ሙሉ ድጋፍ ያለው በመሆኑ የሥነ-ምግባር መመሪያው በዚህ መልኩ ተዘጋጅቷል።



ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌ

አንቀጽ 1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ “የእንጅባራ ዩኒቨርሲቲ የኃላፊዎችና የሰራተኞች የሥነ-ምግባር መመሪያ ቁጥር 07/2014 ዓ.ም” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

አንቀጽ 2. ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

- 2.1. “ዩኒቨርሲቲ” ማለት እንጅባራ ዩኒቨርሲቲ ማለት ነው።
- 2.2. “ፕሬዚዳንት” ማለት የእንጅባራ ዩኒቨርሲቲ ፕሬዚዳንት ማለት ነው።
- 2.3. “የበላይ የስራ ኃላፊ” ማለት የፕሬዚዳንት ወይም የም/ፕሬዚዳንት ማዕረግ ያለው ሰው ማለት ነው።
- 2.4. “የስራ መሪ” ማለት ኮሌጆችን፣ ዳይሬክቶሬቶችን፣ የትምህርት ክፍሎችን፣ ቡድኖች እና ሌሎች ንዑስ የስራ ክፍሎችን በበላይነት ወይም በኃላፊነት የሚመራ ሰው ማለት ነው።
- 2.5. “ሰራተኛ” ማለት በአካዳሚክ፣ በአስተዳደር እና በቴክኒካል ረዳትነት በቋሚነት ወይም በጊዜያዊነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሰራተኛ ማለት ሲሆን የአውትሶርስ ሰራተኛንም ያካትታል።
- 2.6. “የአስተዳደር ሰራተኛ” ማለት በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 ለመንግስት ሰራተኛ የተሰጠው ትርጉም ነው።
- 2.7. “የአካዳሚክ ሰራተኛ” ማለት በማስተማር ወይም በምርምር ተግባር ላይ የተሰማራ በዩኒቨርሲቲው በቋሚነት ወይም በጊዜያዊነት ወይም በትርፍ ሰዓት የሚሰራ ወይም የከፍተኛ ትምህርት አዋጅ እንደ አካዳሚክ ሰራተኛ የሚቆጥረው ሰራተኛ ማለት ነው።
- 2.8. “የአውትሶርስ ሰራተኛ” ማለት የዩኒቨርሲቲው ቋሚ ሰራተኛ ያልሆነ ነገር ግን በማህበር ተደራጅቶ በዩኒቨርሲቲው ልዩ ልዩ የስራ ዘርፎች ላይ የተሰማራ ሰራተኛ ማለት ነው።
- 2.9. “ተቋም” ማለት እንጅባራ ዩኒቨርሲቲ እና በስፍ የሚያስተዳድራቸው ኮሌጆች እና ሌሎች የአስተዳደር የስራ ክፍሎች ማለት ነው።
- 2.10. “መመሪያ” ማለት በእንጅባራ ዩኒቨርሲቲ የኃላፊዎችና የሰራተኞች የሥነ-ምግባር መመሪያ ማለት ነው።



- 2.11. “ሁብት” ማለት ማንኛውንም የማይንቀሳቀስ ወይም የሚንቀሳቀስ፣ ግዙፍነት ያለው ወይም የሌለው ንብረት ሲሆን የመሬት ይዘታ እና እዳን ይጨምራል።
- 2.12. “ጥቅምን ማላወቅ” ማለት ሰራተኛው በባለቤትነት ወይም በይዘታው ስር የሚገኝ ሃብትን ሃብት ለመመዘገብ ስልጣን ላለው ለሥነ-ምግባርና ፀረ-ሙስና ኮሚሽን /ዳይሬክቶሬት/ ማላወቅ ማለት ነው።
- 2.13. “የጥቅም ግጭት” ማለት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ መንገድ ከመንግስት ወይም ከህዝብ ጥቅም ጋር የሚጋጭ ወይም የሚቃረን ከመንግስት ስራ ጋር በተያያዘ የሚፈጠር ማንኛውም ጥቅም ማለት ነው።
- 2.14. “ስጦታ” ማለት ለመስሪያ ቤቱ ሰራተኛ ከስራው ጋር በተያያዘ የሚሰጥ ወይም የተሰጠ ገንዘብ ወይም ኢኮኖሚያዊ ጠቀሜታ ያለው ማንኛውም ነገር ማለት ነው።
- 2.15. “የሰነ-ምግባር እና ፀረ-ሙስና ዳይሬክቶሬት” ማለት በዩኒቨርሲቲው የሥነ-ምግባር ግድፈቶችን እና የሙስናን ሁኔታ የሚከታተል፣ የሚያስተባብር፣ የሚያማክር እና ለቅሬታዎች የመፍትሄ ሃሳብ የሚያቀርብ የስራ ክፍል ማለት ነው።
- 2.16. “ስነ ምግባር” ማለት ጠባይ፣ ልምድ፣ የሰው ልጅ ባህርይ የሚመራባቸው መርሆዎች ወይም እሴቶች ስብስብ ማለት ነው።
- 2.17. “የሥነ-ምግባር መርሆ” ማለት በአንድ ተቋም ውስጥ ጥሩና መጥፎ ድርጊትን፣ መደረግ ያለበትንና የሌለበት ድርጊት የሚገለፅበት አጠቃላይ የአስተሳሰብ፣ የአመለካከት እና የተግባር አፈፃፀሞች የሚመሩበት ስርዓት ነው።
- 2.18. “መስተንግዶ” ማለት ለሰራተኛው ከስራው ጋር በተያያዘ ምክንያት የተደረገ በነፃ የተሰጠ የምግብ፣ የመጓጓዣ፣ የሆቴል ወይም ተመሳሳይነት ያለው የመዝናኛ አገልግሎት ነው።
- 2.19. “ምስጢር” ማለት የመንግስት ሰራተኛው በስራው ምክንያት ያወቃቸውን የመንግስት፣ የህዝብና የግለሰብ ጥቅም የሚጎዱ በመሆናቸው በሕግ ወይም በሚመለከተው አካል ውሳኔ እንዳይገለፁ የተደነገጉ መረጃዎች ናቸው።
- 2.20. “ሰው” ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም በህግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ማለት ነው።

አንቀጽ 3. የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በእንጅባራ ዩኒቨርሲቲ የስራ ኃላፊዎች፣ ተመራማሪዎች፣ በአካዳሚክና በአስተዳደር የሥራ ክፍሎች በሚገኙ ሰራተኞች፣ ቴክኒካል ረዳቶች፣ የአውትሶርስ ሰራተኞች እንዲሁም በዩኒቨርሲቲው ውስጥ በትርፍ ሰዓት በሚሰሩት ላይ ሁሉ ተፈፃሚ ይሆናል።



አንቀጽ 4. የፆታ አገላለጽ

በዚህ መመሪያ በወንድ ፆታ የተገለፀው የሴት ፆታን ያካትታል።

አንቀጽ 5. የመመሪያው ዓላማዎች፡-

- 5.1. መንግስት ሙስናን ለመዋጋት እያደረገ ያለውን ጥረት ለማገዝ የሥነ-ምግባር መመሪያ በማውጣት መልካም ሥነ-ምግባርን ለማስፈን፤
- 5.2. ኃላፊዎችና ሰራተኞች ኃላፊነታቸውን ሲወጡ የመልካም ሥነ-ምግባር እሴቶችን በተላበሰ መልኩ እንዲሆን የሚያስችሉ ስርዓቶችን ለማጠናከር፤
- 5.3. የወንጀለኝነት ባህሪ ያላቸው ኃላፊዎችና ሰራተኞች እንዲጠየቁ ለማድረግ ነው።

አንቀጽ 6. የተለያዩ የስራ ክፍሎች ኃላፊነት

- 6.1. በተለያዩ የኃላፊነት ደረጃ የሚገኙ ኃላፊዎች በስራቸው ያሉት ሰራተኞች በሙሉ መመሪያውን እንዲያውቁትና ተግባራዊ እንዲያደርጉት ክትትል ያደርጋሉ።
- 6.2. የስነ-ምግባርና ፀረ-ሙስና ዳይሬክቶሬት መመሪያው በተቋሙ ውስጥ እንዲሰርዕ በማድረግ መልካም ስነ-ምግባር እንዲሰፍን አስፈላጊውን ኃላፊነት ይወጣል፤
- 6.3. ኃላፊዎች እና ሰራተኞች ይህንን መመሪያ ያከብራሉ፤ ያስከብራሉ።



ክፍል ሁለት

የዩኒቨርሲቲው ኃላፊዎችና ሰራተኞች ሊከተሏቸው የሚገቡ የሥነ-ምግባር መርሆዎች

አንቀጽ 7. ቅንነት /የተሟላ ስብዕና/ (Integrity)

ጽኑ አቋም፣ የተስተካከለ ወይም የተሟላ ስብዕና፣ ምሉዕነት፣ የላቀ የሞራል መርሆዎችን መላበስ፣ የገቡትን የሙያ እና የስራ ቃል ኪዳን ማክበር እና በራስ መተማመን የሚሉ ዕንሰ ሃሳቦችን የሚገልፅ መርሆ ነው።

7.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የቅንነት መርሆ መገለጫዎች፣

- * መልካም ስነ-ምግባርን በተላበሰ መልኩ ስራቸውን በጥንቃቄ፣ በጥራት፣ በትጋትና በሙሉ ጉልበት እንዲሁም በብቃትና በውጤታማነት ማከናወን፣
- * እውቀትን ለማስፋፋት ዩኒቨርሲቲው በሚያደርገው ጥረት ሁሉ ሙሉ ትኩረትን፣ አቅምን እና ጊዜን ለሙያው መስጠት፣
- * ከማንኛውም የዩኒቨርሲቲው ማህበረሰብ እና ከህብረተሰቡ ጋር ያለው ግንኙነት በመልካም ሥነ-ምግባር ላይ የተመሰረተ እንዲሆን ማድረግ፣
- * ለመልካም ስራ ተገቢውን ክብር መስጠት፣ ሰዎችን እንደ አንድ ጠቃሚና አስፈላጊ የህብረተሰብ ክፍል አድርጎ በክብር መመልከት፣
- * ራስን መቆጣጠር ወይም መግዛት፣ ከስሜታዊነት፣ ከጥላቻ እና የራስን ስሜትና ጥቅም በሌሎች ላይ ከመጫን መታቀብ፣ ከአስፀያፊ ንግግሮች፣ ስም ከሚያጎድፋ፣ የሌሎችን ክብር እና ስብዕና ከሚያጎድሉ ተግባራት መቆጠብ፣
- * የሌላውን ሰው የግል መብቶች ወይም ማናቸውንም ሀይማኖትና እምነት ወይም ማንነት ወይም የሀገርን ብሄራዊ መብትና ጥቅም ሊጎዱ የሚችሉ ወይም ያታዩ ጥቃቶችን የሚቀሰቅሱ ንግግሮችን አለማድረግ ወይም ጽሑፎችን አለማሰራጨት፣
- * መምህራን ተማሪዎቻቸውን ለማማከር፣ ለመደገፍና ትምህርታዊ ምርምርን እና ዕውቀትን ለማስጨበጥ ዝግጁ መሆን፣
- * በስራ ቦታ የወሲብ ትንኮሳ ወይም ጥቃት አለመፈፀም፣ አስገደዶ አለመድፈር ወይም ለመድፈር አለመሞከር ወይም የወሲብ ግንኙነት አለመፈፀም፣ ልሊቶች ሰዎች ለዚህ ዓይነት ተግባር ሁኔታዎችን አለማመቻቸት፣



7.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የቅንነት ባህርያትን /ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል።

ሀ/ አቅሙ እየፈቀደ በስራው ላይ ተገቢውን ጥረት አለማድረግ ወይም ከአቅም በታች መስራት፤

ለ/ ሙያው ወይም ስራው በሚጠይቀው የሥነ-ምግባር ደረጃ ኃላፊነትን አለመወጣት /ስራን አለማከናወን/፤

ሐ/ ከስራ ባልደረቦቹ ጋር በመግባባት መስራት አለመቻል እና በስራ ላይ እንቅፋት መሆን፤

መ/ የዩኒቨርሲቲውን መልካም ስም የሚጎዱ፤ ህዝቡ በዩኒቨርሲቲው ላይ የሚኖረውን እምነት (አክብሮት) ዝቅ የሚያደርጉ ተግባራት መፈጸም፤

ሠ/ በስራ ባልደረባ ወይም ተገልጋይ ላይ ስብዕና የሚያጎድፍ ተግባር መፈፀም፤

ረ/ የሌላውን ሰው የግል መብቶች ወይም የማንኛውንም ህይወትና እምነት ወይም ማንነት የሚጎዳ ተግባር መፈጸም፤

ሰ/ በስራ ቦታ የወሲብ ትንኮሳ ወይም ጥቃት መፈፀም፤ አስገድዶ መድፈር ወይም ለመድፈር መሞከር ወይም ለሌሎች ሰዎች ሁኔታዎችን ማመቻቸት፤ የወሲብ ግንኙነት መፈፀም፤

አንቀጽ 8. መልካም አርአያነት (Exercising Leadership)

በመደበኛ ስራ እና በማህበራዊ ሕይወት በሚያሳያቸው ባህርያት መልካም ምሳሌ መሆን የሚሉ ሃሳቦችን የሚገልፅ መርህ ነው።

8.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የመልካም አርአያ መርህ መገለጫዎች፡-

- * የዩኒቨርሲቲውን ተልዕኮ፣ ራዕይና እሴቶች ማወቅ፣ ለሌሎች ማስረዳትና ተፈጻሚ እንዲሆኑ በማድረግ መልካም ምሳሌ መሆን፤
- * ለተማሪዎች እና ለማህበረሰቡ ግንባር ቀደም ምሳሌ በመሆን የሚጠበቅባቸውን ኃላፊነት መወጣት፤
- * የህዝብን ሃብትና ንብረት በአግባቡ በመጠቀም ዘላቂ ሰላም እና እድገት እንዲኖር እውቀትንና ሀብትን ለሃገር ጥቅምና ደህንነት በማዋል አገሩና አካባቢው የተሻለ መኖሪያ እንዲሆን የማድረግ ባህሪ መላበስ፤



- * የራስን ችሎታ ያለማቋረጥ ለማሻሻል ጥረት ማድረግ፤ ለኃላፊነት ሲታጩ በሙሉ ልብ መቀበልና የተወሰደ ኃላፊነትን በአግባቡ መፈፀም፤
- * ሱስ የሚያስይዝ መድሀኒት ወይም አደንዛሻ ፅዕፍ፣ ጫት እና አልኮል መጠጦች ወደ ስራ ቦታ ይዞ አለመግባት እና ለሱሶች ተገኝ አለመሆን፤
- * በዩኒቨርሲቲው ውስጥ የግቢውን ውበት የሚያበላሹ እና የመማር ማስተማር ተግባርን የሚያውኩ የአካባቢ ብክለት ድርጊቶችን አለመፈፀምና እንዳይፈፀም አርአያ መሆን።

8.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የአርአያነት ባህሪያት/ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል።

ሀ/ መልካም ሥነ-ምግባርን በተላበሰ መልኩ ተገልጋዮችን ወይም ደንበኞችን አለማስተናገድ፤

ለ/ ተጨማሪ ስራ ሲሰጥ ወይም በዩኒቨርሲቲው የኮሚቴ ስራዎች ላይ ሲመደብ አለመቀበል፤

ሐ/ የትምህርት ፖሊሲውን ሊጎዱ የሚችሉ ተግባራትን መፈፀም፤

መ/ የግቢውን ውበት የሚያበላሹ፣ ብክለት የሚያስከትሉ እና የመማር ማስተማር ተግባርን የሚያውኩ መጥፎ ተግባራትን መፈፀም፤

ሠ/ ተደጋጋሚ ማስጠንቀቂያ እና ተግላፅ እየተሰጠው የሙያውን ሥነ-ምግባር አለማክበር፤

ረ/ ሱስ የሚያስይዝ መድሀኒት ወይም አደንዛሻ ፅዕ ወደ ስራ ቦታ ማስገባት ወይም ይዞ መገኘት፤ በእነዚህ እያች ተፅዕኖ ምክንያት ስራን ማከናወን አለመቻል።

አንቀጽ 9. ታማኝነት (Loyalty)

የገቡትን የሙያ እና የስራ ቃል ኪዳን መጠበቅ፣ ለህብረተሰቡ፣ ለሙያ፣ ለስራ ባልደረቦች፣ ለህዝብ፣ ለህግ ወዘተ ታማኝ መሆን /መታመን/ የሚሉ ሃሳቦችን የሚያካትት መርህ ነው።

9.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የታማኝነት መርህ መገለጫዎች፡-

- * ለህገ መንግስቱና ለዩኒቨርሲቲው ህግና ስርዓት እንዲሁም ለስራ ኃላፊዎችና ለስራ ባልደረቦች ታማኝ ሆኖ መገኘት፤
- * ለሚኖሩበት ማህበረሰብ የገቡትን ቃል ጠብቆ መገኘት፤
- * በሚጠበቀው ሙያዊ ሥነ-ምግባር መሰረት ስራው አለመከናወኑን ሲረዱ ችግሩን አለመደበቅ ወይም እውነቱ እንዲታወቅ ማድረግ፤



- * በየደረጃው ያሉ የዩኒቨርሲቲው የስራ ኃላፊዎች የሰጡትን የእርምጃ እና ተግባራዊ መቀበል እና ተደጋጋሚ ጥፋትን አለመፈፀም፤
- * አላማኝ በሆኑ ምክንያቶች የክፍለ ጊዜ መባከን ሲያጋጥም የማካካሻ ክፍለ ጊዜ መመደብ እና ተግባራዊ ማድረግ፤
- * በዩኒቨርሲቲው መደበኛ የስራ ስዓት ውስጥ ሙሉ ችሎታ እና አቅምን ለዩኒቨርሲቲው ስራ ብቻ ማዋል፤
- * ዩኒቨርሲቲው የሚሰጠውን የዕለት ተዕለት አገልግሎት ሊጎዱ የሚችሉ ወይም ከሚሰጠው የአገልግሎት ግዴታ ጋር ሊጋጭ የሚችል ተግባር አለመፈፀም ወይም በዚህ ዓይነቱ እንቅስቃሴ ውስጥ አለመሳተፍ፤

9.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የታማኝነት መርህ ባህሪያትን /ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚስከትል ይሆናል፡፡

- ሀ/ ስራ እንዳይሰራ ወይም የተወሰነ ውሳኔ ተግባራዊ እንዳይሆን እንቅፋት መፍጠር ወይም እንቅፋት ከሚፈጥሩት ጋር መተባበር፤
- ለ/ የመንግስትን የስራ ስዓት በመጠቀም ከዩኒቨርሲቲው ስራ ውጪ የሆኑ ግላዊ ስራዎችን ማከናወን፤
- ሐ/ ከሚሰጡ አገልግሎቶች ጋር በተገናኘ ህጋዊ ያልሆነ ስጦታን ወይም መስተንግዶን መቀበል፤
- መ/ የተመደቡበትን ትምህርት (ኮርስ) ለትምህርት ክፍሉ ሳያሳውቁ በቋሚነት በሌላ ሰው ማሰራት፤

አንቀጽ 10. አለማዳላት (Impartiality)

ሰዎችን ሁሉ በእኩል አይን ማየት እና በሚሰጡ አገልግሎቶች ሁሉ በሰዎች መካከል ልዩነት አለመፍጠር የመሳሰሉትን ትርጉሞች የሚያካትት መርህ ነው፡፡

10.1. ከዩኒቨርሲቲው ኃላፊዎችና ሰራተኞች የሚጠበቁ ያለማዳላት መርህ መገለጫዎች፡-

- * አድሎ በሌለበት ሁኔታ ተገቢና ፍትሃዊ በሆነ አኳኋን ውሳኔ መስጠት እና ሃላፊነትን መወጣት፤
- * ምክንያታዊ ሁኔታ ከሌለ በስተቀር የተወሰኑ ወገኖች ጥቅም እንዲያገኙ አለማድረግ ወይም አድሎ አለመፈፀም፤
- * በሰዎች መካከል ያለን ልዩነት መቀበል፤ የህዝብን ባህል፤ ወገን ልማድ፤ ቋንቋና አስተሳሰብ በማክበር የመቻቻል መርህን ተግባራዊ ማድረግ፤



- * ስልጣንን መከታ በማድረግ የሙያ ስነ-ምግባር ደንቡን አለመጣስ ወይም አስተዳደራዊ ኃላፊነትን በሚቃረን ሁኔታ ያላግባብ ትዕዛዝ አለማስተላለፍ፤
- * በዘር፣ በጎሳ፣ በቀለም፣ በሃይማኖት፣ በፆታ፣ በቋንቋ፣ በአካል ጉዳተኝነት፣ በዝምድና፣ በብሔር፣ በፖለቲካ እና በሌሎች ተመሳሳይ ምክንያቶች ወይም በማንኛውም መቀራረብ ምክንያት ወይም ተመሳሳይ ሁኔታ አድሎ አለመፈጸም፤

10.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ያለማዳላት መርህ /ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል፡፡

ሀ/ ለአንዱ ቡድን ወይም ግለሰብ ተገቢ ያልሆነ ምክር መስጠት፤

ለ/ ህግና መመሪያን በሚሳረር ሁኔታ የቅጥር፣ የደረጃ እድገት፣ የዝውውር፣ የስልጠና ወይም የትምህርት እድል መስጠት፤

ሐ/ ሌላውን የዩኒቨርሲቲው አባል በብሔሩ ወይም በፖለቲካ ፓርቲ አባልነቱ ወይም በፖለቲካ አስተሳሰቡ ወይም በሃይማኖቱ ወይም በአካል ጉዳተኝነቱ ወይም በኤች አይቪ ኤድስ እና ተመሳሳይ የጤና ችግር የተነሳ ማዳላት እና ሞራልን የሚነካ ወይም የሚጎዳ ተግባር መፈጸም፤

መ/ በተማሪዎች የፈተና ውጤት አሰጣጥ ወቅት ወይም በተመሳሳይ ተግባራት ላይ ዝምድናን ወይም ትውውቅን ወይም ተመሳሳይ ተገቢ ያልሆኑ መስፈርቶችን መሰረት በማድረግ አድሎ መፈጸም፤

አንቀጽ 11. ሀቀኝነት (Honesty)

እውነተኛ መሆን፣ ከማታለል፣ ሌሎችን ከማሳሳት፣ ከማጭበርበር፣ ከሙስና የፀዱ መሆንን እና በፍትህ ላይ መመስረት የሚሉትን ሃሳቦች የሚገልፅ መርህ ነው፡፡

11.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የሀቀኝነት መርህ መገለጫዎች፡-

- * በእውቀትና ሙያው በሚጠይቀው ማስረጃ ላይ የተመሰረተ ትክክለኛ እና ያልተዛባ ምክር እና መረጃ መስጠት፣ እውነታዎችን በተሟላ መልኩ መግለፅ፤
- * በውል ያልተረጋገጠን ወይም ከእውነት የራቀን ሃሳብ መንቀፍ፣ እውነትን ለማወቅ ጥረት ማድረግ፣ ያወቁትን ያህል ብቻ ለሌሎች መግለፅ፤
- * እንዲጠቀሙባቸው ከተፈቀደላቸው ውጭ የዩኒቨርሲቲውን ማንኛውንም ንብረት ለግል ጥቅም እንዲሁም ለፖለቲካ አጀንዳ፣ ለሃይማኖት ማስፋፊያ፣ ለትርፍ ማግኛ እና ለመሳሰሉት ጉዳዮች ከማዋል መቆጠብ፤



- * የሌላን ሰው የጥናት ስራ ወይም ጽሑፍ ወይም የምርምር ሃሳብ እንደራስ ስራ አድርጎ አለማቅረብ፤ አለማሳተም ወይም ለሌላ ሰው አሳልፎ አለመስጠት፤
- * የዲፕሎማቲካው እየተጠቀመበት ያለውን አሰራር ወይም የተሰጠውን አካዳሚክ ኃላፊነትና ግዴታ ለጎጂ ተግባር ከመጠቀም መቆጠብ፤
- * የህዝብን ጤና እና ሞራል ወይም የሃገርን ሉዓላዊነትና ነፃነት የሚጎዳ ስራ አለመስራት ወይም በተመሳሳይ ስራ ላይ አለመሳተፍ፤

11.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የሀቀኝነት መርህ /ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል።

ሀ/ ሀሰተኛ ወይም ተገቢ ያልሆኑ የአበል ክፍያ እና ሌሎች ክፍያዎች ጥያቄ ማቅረብ፤ መፍቀድ ወይም ማረጋገጥ፤ መስጠት፤ የዲፕሎማቲካውን አገልግሎቶች ወይም ሃብቶች ያላግባብ መጠቀም፤

ለ/ በማጭበርበር የሌላውን የጥናት ስራ (ሰነድ፣ ማጣቀሻ፣ መረጃዎችን) ወይም ጽሑፍ ወይም ሃሳብ እና የትምህርት መርጃ መሳሪያዎችን ለግል ስራ ማዋል፤

ሐ/ ከዲፕሎማቲካው ዕውቅና ውጭ በሌላ ተቋም መስራት፤

መ/ ያለአግባብ በስልጣን መጠቀም፤ ማጭበርበር፤ ሰነድ መሰረዝ ወይም ማጥፋት፤ የዲፕሎማቲካውን ማህተም ወይም ዓርማ ላልተፈቀደለት አላማ እና ተግባር መጠቀም፤ ጉቦ መቀበል ወይም እንዲሰጡ መጠየቅ ወይም መስጠት፤

ሠ/ የአካዳሚክ ስራዎችን በሃሰት ላይ እንዲመሰረቱ ሁኔታዎችን ማመቻቸት እና የዲፕሎማቲካው ማንኛውም የአካዳሚክ ስራ ተቀባይነት ወይም ታማኝነት እንዳይኖረው ማድረግ፤

ረ/ ከዲፕሎማቲካው ህግና ደንብ ውጭ ከሌላ ወገን ጋር ውሎችን፣ የመግቢያ ሰነዶችንና ስምምነቶችን መፈራረም፤

ሰ/ እንዲጠቀምበት ከተፈቀደው አላማ ውጭ የዲፕሎማቲካውን ማንኛውንም ንብረት ለግል ጥቅም ወይም ለፖለቲካ አጀንዳ፣ ለሃይማኖት ማስፋፊያ፣ ለንግድ ጥቅምና ትርፍ ማግኛ ተግባር ማዋል፤



አንቀጽ 12. ግልፅኝነት (Transparency)

አሰራሮችን፣ የሚሰጡ አገልግሎቶችን፣ የሃብት አጠቃቀምንና ሌሎች መመሪያዎችን ለተገልጋዩ እና ለሚመለከተው በሚቻለው መንገድ ሁሉ ግልፅ ማድረግ እና መረጃ መስጠት የሚሉ ሃሳቦችን የሚያካትት መርህ ነው።

12.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የግልፅኝነት መርህ መገለጫዎች፡-

- * የዩኒቨርሲቲውን ሀብትና አገልግሎት ግልፅና ፍትሃዊ በሆነ መንገድ ለሚመለከታቸው አካላት ማከፋፈል ወይም ማድረስ፤
- * ሚስጥራዊ ካልሆነ በስተቀር ለመስሪያ ቤቱ ተልዕኮ ጠቃሚ የሆኑ መረጃዎችንና ሰነዶችን አለመክልከል ወይም አለመደበቅ፤
- * የሌሎችን ሃሳብ፣ ውሳኔና ስራ የሚያሳስቱ አስተያየቶችን ከመስጠት ወይም ግልፅነት የጎደላቸው ተገቢ ያልሆኑ አሰራሮችን ከማሳየት መቆጠብ፤
- * በሚሰጧቸው ውሳኔዎችና አገልግሎቶች ግልፅ መሆን፣ ተገልጋዩ አሟልቶ መምጣት ያለበትን ጉዳይ በግልፅ ማስቀመጥና ማሳወቅ፤
- * ተገልጋዮች በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ ለሚያቀርቧቸው ጥያቄዎች ወቅታዊ እና ተገቢ ማብራሪያና ምላሽ መስጠት፤
- * በመርሃግብር መሰረት ፈተናዎችን ማዘጋጀትና የፈተና ውጤትንም በወቅቱ ለሚመለከተው ክፍል ማስተላለፍ፣ ለሚያስተምሯቸው ተማሪዎች ማሳየትና ሲጠየቁ ተገቢ ማብራሪያ መስጠት፤

12.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የግልፅኝነት ባህሪያትን/ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣትን የሚያስከትል ይሆናል።

ሀ/ ህጋዊ ለሆነ ጥያቄ በእጁ የሚገኘውን ሚስጥር ያልሆነና ለህዝብ ግልፅ እንዳይደረግ ያልተከለከለን መረጃ ለመስጠት ፍቃደኛ አለመሆን፤

ለ/ ለሚያስተላልፈው ውሳኔ ማብራሪያ ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆን፤

ሐ/ ከደንበኞችም ሆነ ከሰራተኞች ለሚቀርቡ አገልግሎቶች ወይም ቅሬታዎች ተገቢ ምላሽ በወቅቱ አለመስጠት፤

መ/ የፈተና ውጤትን ግልፅነት በጎደለው ሁኔታ መስጠት፤



አንቀጽ 13. ተጠያቂነት (Accountability)

ለሚሰጡ ውሳኔዎችና ለሚወሰዱ እርምጃዎች በኃላፊነት የመጠየቅ እና መልስ የመስጠት አሰራርን /ስርዓትን/ የሚገልፅ መርህ ነው።

13.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የተጠያቂነት መርህ መገለጫዎች፡-

- * የሚሰጧቸው ውሳኔዎችና የሚያከናውኗቸው ተግባራት ተጠያቂነትን የሚያስከትሉ መሆናቸውን መገንዘብ፤
- * የዩኒቨርሲቲውን ፖሊሲና ስትራቴጂክ እቅዶች ለመፈፀምና ለማስፈፀም መትጋት፤
- * ግዴታቸውን በአግባቡ ስለመወጣታቸው ከሚመለከተው አካል ወይም ክፍል ተገቢው ጥያቄ ሲቀርብላቸው አስፈላጊውን ማብራሪያ መስጠት፤
- * በሚያስተምሯቸው ኮርሶች ዙሪያ ተማሪዎች ጥያቄዎችንና ምክንያታዊ አስተሳሰቦችን እንዲያነሱና በነፃነት ሃሳባቸውን እንዲገልፁ ማበረታታት፤
- * ፖለቲካዊና ሃይማኖታዊ ስራዎችን በዩኒቨርሲቲው ግቢ ውስጥ በሚገኙ ተማሪዎች ወይም ሰራተኞች ላይ አለማንፀባረቅ፤
- * ዩኒቨርሲቲው ከሌሎች አካላት ጋር የሚያደርገውን ስምምነት እና የገባውን ኃላፊነትና ግዴታ ወይም ግንኙነት ማክበር፤
- * የስራ ኃላፊና ሰራተኛ የስነ-ምግባር ጉድለት መፈፀሙን በማንኛውም መንገድ ካወቁ ወይም ከተመለከቱ ጉዳዩን ለሚመለከተው አካል ማሳወቅ፤
- * የሚያቀርቡት ጥቆማ እውነተኛ፣ ያልተዛባ፣ ከበቀል የፀዳ፣ አሳሳች ያልሆነ፣ ምክንያታዊ የሆነ እና በማስረጃ የተደገፈ መሆኑን ማረጋገጥ፤

13.2. ከታች የተዘረዘሩትን የተጠያቂነት መርህ /ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚስከትል ይሆናል፡

- ሀ/ ስላከናወኗቸው ስራዎች ለሚመለከተው አካል በወቅቱ ሪፖርት አለማቅረብ፤
- ለ/ ስላከናወኗቸው ስራዎች ለሚመለከተው አካል የሚያሳስቡ ወይም ትክክል ያልሆነ ሪፖርት ማቅረብ፤
- ሐ/ የመመሪቂያ ጽሑፍ የሚያማክሩ አማካሪዎች በተቀመጠው የትምህርት መርሃ-ግብር ጊዜ ውስጥ የማማከር አገልግሎቶችን አለመስጠት፤



መ/ በሚመለከታቸው አካላት ተዘጋጅተው ለተገልጋዩ የሚሰጡ የተለያዩ የትምህርት ማስረጃዎችን ህጋዊ ባልሆነ መንገድ መስጠት ወይም ማስተላለፍ፤

አንቀጽ 14. ሚስጥር መጠበቅ (Confidentiality)

ሚስጥራዊ እና እንዲገለፁ ወይም እንዲወጡ ያልተፈቀዱ የግል፣ የስራ እና የመንግስት መረጃዎችን በሚመለከታቸው አካላት ሳይፈቀዱ ይፋ ማድረግን የሚከለክል መርህ ነው።

14.1. ከዩኒቨርሲቲው ሰራተኞችና ኃላፊዎች የሚጠበቁ የሚስጥር ጠባቂነት መርህ መገለጫዎች:

- * በስራ እና በተለያዩ የኃላፊነት አጋጣሚዎች የሚያውቁቸውን መንግስታዊ ወይም ግላዊ ሚስጥራዊ የሆኑ መረጃዎችን አለመግለፅ ወይም ይፋ አለማድረግ፤
- * ዩኒቨርሲቲውን ከለቀቁ በኋላ በስራ አጋጣሚ ያወቁቸውን ሚስጥራዊ መረጃዎችን የመጠበቅ ግዴታን መወጣት፤
- * የሚመለከተው የዩኒቨርሲቲው ባለስልጣን ሳይፈቅድ በምርምር የሚገኙ ዳታዎችን፣ ማስረጃዎችንና ግኝቶችን በማንኛውም የመገናኛ ብዙሀን የዩኒቨርሲቲውን ስም በመጥቀስ ከመጠቀም መቆጠብ፤

14.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የሚስጥር ጠባቂነት ባህሪያት/ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል።

ሀ/ የደንበኛን ወይም የስራ ባልደረባን ወይም የተማሪን የጤና ሁኔታ ወይም የትምህርት ውጤት ወይም የስራ ሰነድ ወይም የግል ፋይል ወይም ሚስጥራዊ መረጃን መግለፅ ወይም ይፋ ማውጣት፤

ለ/ የዩኒቨርሲቲውን የሴፍቲ እና ሰኩሪቲ (ደህንነት) ሚስጥራዊ መረጃን ለግል ጥቅም ማዋል እና ለሌላ ወገን መግለፅ፤

ሐ/ ሚስጥራዊ መረጃን ከጥቅም ውጭ ማድረግ፣ ማጥፋትና ላልተገባ ጥቅም ሲባል ለሌላ ወገን ማስተላለፍ፤

አንቀጽ 15. የህዝብ ጥቅም ማስቀደም (Serving the Public Interest)

የሚሰጡ አገልግሎቶች እና የሚወሰኑ ውሳኔዎች የጠቅላላውን ህብረተሰብ ፍላጎት እና የሀገርን ጥቅም ማስጠበቅን መሰረት የማድረግ ሃሳቦችን የሚያካትት መርህ ነው።



15.1. ከዩኒቨርሲቲው ኃላፊዎችና ሰራተኞች የሚጠበቁ የህዝብን ጥቅም ማስቀደም መርህ መገለጫዎች፡-

- * የሚያከናውኗቸው ስራዎችና የሚሰጧቸው ውሳኔዎች የህዝብን ጥቅም የሚያስቀድሙ እንጂ የግላቸውንና የቤተሰቦቻቸውን ወይም የሌሎችን ጥቅም ማስጠበቂያ አለማድረግ፤
- * የግል ጥቅም ለማግኘት እንዲሁም ሌሎች አካላትን ለመጥቀም ሲባል የተሳሳተ ማስረጃ አለማቅረብ፤
- * የተቋምን ወይም የሌላን አካል ጥቅም ሊጎዳ ለሚችል ተግባር መደለያ አለመስጠትና አለመቀበል፤
- * ከመደበኛ ስራ ጋር ሊጋጩ የሚችሉ ማናቸውንም ዓይነት ጥቅሞች ማሳወቅና የሚያጋጥምን የጥቅም ግጭት ማስወገድ፤
- * በህግ ግዴታ ያለባቸው ሰራተኞች ህጉ በሚፈቅደው መሰረት ሀብትና ንብረታቸውን የማስመዝገብና የማሳወቅ ኃላፊነትን መወጣት፤
- * የጥናትና የምርምር እና የትምህርት ስራዎች አገሪቱ የሚያስፈልጋትን ሁለንተናዊ እድገትና የዲሞክራሲያዊ ስርዓት ግንባታ መሰረት ያደረጉና እውቀትን ሊያስተላልፉና ሊያሳድጉ የሚችሉ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤

15.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የህዝብን ጥቅም የማስቀደም መርህ /ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል፡፡

- ሀ/ በህግ ግዴታ እያለበት ሀብትና ንብረቱን አለማሳወቅ እና አለማስመዝገብ ወይም አለማሳደስ፤
- ለ/ አገልግሎት ለሚፈልግ ለማንኛውም የዩኒቨርሲቲው ማህበረሰብ ወይም ለደንበኛ ሆኑበሎ የተሳሳተ መረጃ ወይም ማስረጃ መስጠት፤
- ሐ/ ከዩኒቨርሲቲው ፈቃድ ውጭ በተቋሙ ዓላማ ላይ እንቅፋት በሚፈጥሩ እንዲሁም የጥቅም ግጭት በሚያስነሱ ጉዳዮች ላይ መሳተፍ፤

አንቀጽ 16. ለተገልጋዩ (ለደንበኛው) ተገቢውን ምላሽ መስጠት (Responsiveness)

አገልግሎት ፈላጊ /ደንበኛ/ ለሚያነሳቸውና ለሚያቀርባቸው ጥያቄዎች አግባብነት ያለው እና ህግን መሰረት ያደረገ ምላሽ በወቅቱ መስጠትን የሚገልፅ መርህ ነው፡፡



16.1. ከዩኒቨርሲቲው ኃላፊዎችና ሰራተኞች የሚጠበቁ ለተገልጋዩ ተገቢውን ምላሽ የመስጠት መርህ መገለጫዎች፤

- * ባለጉዳዮችን በአክብሮትና በትህትና በመቀበልና በጥሞና በማዳመጥ፤ ለጥያቄዎቻቸው ተገቢውን ምላሽ ወይም መፍትሄ በወቅቱ መስጠት፤
- * ለባለጉዳዮች ወይም ለሰራተኞች ስለዩኒቨርሲቲው የአሰራርና ስርዓት ያልተዛባ፤ ትክክለኛ እና እውነተኛ መረጃ መስጠት፤

16.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ለተገልጋይ ተገቢውን ምላሽ የመስጠትን ባህሪያት/ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል።

ሀ/ ለባለ ጉዳይ ተገቢ ትህትና አለማሳየት ወይም ተገቢ ባልሆነ አኳኋን ማስተናገድ፤

ለ/ ተገልጋዩ መብቱን በሚመለከት የተሳሳተ ግንዛቤ እንዲይዝ ማድረግ፤

ሐ/ ተገልጋይ ለሚያቀርበው ጥያቄ ወቅታዊና ተገቢ ምላሽ አለመስጠት፤

አንቀጽ 17. ስልጣንን በአግባቡ መጠቀም (Exercing Legitimate Authority)

የተሰጠን ስልጣንና ኃላፊነት ከታሰበለት ዓላማ ውጭ ለራስ ወይም ለሌሎች በሚመች እንዲሁም ሌሎችን በሚጎዳ መልኩ ያለማዋል አሰራሮችን የሚገልፅ መርህ ነው።

17.1. ከዩኒቨርሲቲው ኃላፊዎችና ሰራተኞች የሚጠበቁ ስልጣንን በአግባቡ የመጠቀም መርህ መገለጫዎች፡-

- * ህግ፣ ደንብንና መመሪያን መሰረት በማድረግ ስራዎችን ማከናወን እና የስልጣንን ወሰን ሳያልፉ ተግባራቸውን ማከናወን፤
- * ስልጣናቸውን ተጠቅመው በስራቸው ያሉ ሰራተኞችን ከህግ፣ ከመመሪያና ከደንብ ውጭ እንዲሰሩ አለማዘዝ፤ አለመገፋፋትና አለማስገደድ፤
- * ለስራ ባልደረቦቻቸው ወይም ለተገልጋዮች አግባብ ባልሆነ መንገድ አማላጅ ሆነው ጉዳይ አለማስፈጸም፤
- * የተመደቡበትን ክፍለ ትምህርት (ኮርስ) ሲያስተምሩ የሀገሪቱን የትምህርት ፖሊሲና የዩኒቨርሲቲውን መርህን ባገናዘበ እና ይዘቱን ባልለቀቀ መንገድ መሆኑን ማረጋገጥ፤
- * ተማሪዎችን ሊያሸማቅቁና ሊያሳፍሩ የሚችሉ ማናቸውንም ተግባራት ከመፈጸም መቆጠብ፤
- * የስነ-ምግባርና ፀረ-መብረትና ዳይሬክቶሬት እና ሌሎች የስራ ክፍሎች ለስራቸው የሚፈልጉትን የሚጠይቁትን መረጃና ድጋፍ የመስጠት ግዴታን መወጣት፤



17.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ስልጣንን በአግባቡ የመጠቀም መርህ/ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል፡፡

ሀ/ የሌሎች ሰዎችን መብቶች የሚጉዳ መሆኑን ከግንዛቤ ሳያስገቡ መስራት ወይም መወሰን፤

ለ/ ያለስልጣን መስራት ወይም የአሰራር ስርዓቶችንና ደንቦችን መጣስ፤

ሐ/ በሰራተኞች ላይ ጫና በመፍጠር ሰራተኞች የማይገባ ተግባር እንዲፈጽሙ ማዘዝ፤ ማስጨነቅ እና አግባብ ባልሆነ መንገድ አማላጅ ሆኖ ጉዳይ ማስፈጸም፤

መ/ ስልጣንን መከታ በማድረግ የስነ-ምግባር መመሪያውን አለማክበር ወይም ማንኛውንም አስተዳደራዊ ኃላፊነት መሰረት በማድረግ ህገወጥ ትዕዛዝ ማስተላለፍ፤

አንቀጽ 18. ህግን ማክበር (Respecting the Law)

የሃገሪቱን ህገመንግስት፣ የሀገሪቱን ሌሎች ህጎችና የተቋሙን ህጎች፣ ደንቦችና መመሪያዎች በማክበር የተሰጠን ስልጣን እና ኃላፊነት በአግባቡ ማከናወን የሚሉ ሃሳቦችን የሚያካትት መርህ ነው፡፡

18.1. ከዩኒቨርሲቲው ኃላፊዎችና ሰራተኞች የሚጠበቁ ህግን የማክበር መርህ መገለጫዎች

- * ለህገ መንግስቱና ለሌሎች ህጎች መገዛት፣ የሰዎችን ሰብዓዊና ዲሞክራሲያዊ መብቶች መቀበልና ማክበር፤
- * ፖሊሲዎችን፣ አዋጆችን፣ ደንቦችንና መመሪያዎችን መከተል እና የሰራ መሪዎችን ህጋዊ ትዕዛዝ ማክበር፤
- * የሚሰጡ መመሪያዎች ወይም ትዕዛዞች ከህግ ውጭ መሆናቸውን ሲረዱ መመሪያዎቹን ወይም ትዕዛዞቹን ለሰጡት ኃላፊዎች ማሳወቅ፤
- * ህገወጥ ትዕዛዞችን እንዲፈጽሙ ሲታዘዙ ለዩኒቨርሲቲው የበላይ ኃላፊ ማሳወቅ፤
- * በቃላትም ሆነ በሌላ መንገድ የማስፈራራት ወይም ጉዳት የማድረስ ወይም ስም የማጥፋት ተግባራትን አለመፈጸም፤

18.2. ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ህግን የማክበር መርህ ባህሪያትን/ተግባራትን/ መተላለፍ ቅጣት የሚያስከትል ይሆናል፡፡

ሀ/ ህጎችን፣ መመሪያዎችን፣ አሰራሮችን እና የበላይ አካላት ህጋዊ ትዕዛዞችን አለማክበር ወይም መጣስ፤



ለ/ ከአቅም በላይ ባልሆነ ምክንያት ከስራ በመቅረት ወይም ወደ ስራ ዘግይቶ በመግባትና ቀድሞ ከስራ በመውጣት በስራ ላይ ጉዳት ማድረስ፤

ሐ/ ስራን በሚያስተንጉልና በሚረብሽ መልኩ ከፍተኛ ድምፅ ማሰማት፤

መ/ የመስሪያ ቤቱን መታወቂያ፣ ባጅ ወዘተ ለህገወጥ ተግባር መጠቀም፤

ሠ/ ከህግ ውጭ መስራት ወይም ሌሎች ስራተኞች ከህግ ውጭ እንዲሰሩ መፍቀድ ወይም ማዘዝ፤

ረ/ በስራ አካባቢ አምባገነን ወይም ጠብ መፍጠር ወይም ባለጉዳይን፣ የስራ ባልደረባን ወይም ኃላፊን መስደብ ወይም መደባደብ፤

ሰ/ ወደ ዩኒቨርሲቲው ግቢ ተይዘው እንዲገቡ ያልተፈቀዱ ወይም በህይወትና በንብረት ላይ አደጋ ሊያደርሱ የሚችሉ መሳሪያዎችን ወይም አደንዛኝ ፅጾችን ይዞ መግባት/መገኘት።



ክፍል ሦስት

የዲስፕሊን ቅጣቶች፣ የቅጣት ዓላማውና አወሳሰን

አንቀጽ 19. ስለ ዲስፕሊን ቅጣት ዓላማ

በዚህ መመሪያ መሰረት የሚወሰን ማንኛውም የዲስፕሊን ቅጣት ዓላማው የዩኒቨርሲቲውን ሥራ በተገቢው መልኩ ለማከናወን ሲሆን ሠራተኛው በፈጸመው ጥፋት ወይም የሥነ-ምግባር ጉድለት ተፀፅቶ ወደፊት ብቁ ሠራተኛና ታማኝ ዜጋ ለመሆን እንዲችል ለመርዳት፣ ለማረም እና ለማስተማር ወይም የማይታረም ሆኖ ሲገኝ ለማሰናበት ነው።

አንቀጽ 20. የዲስፕሊን ቅጣት ዓይነቶችና አመዳደባቸው

20.1. የዲስፕሊን ጉድለት የፈጸመ የዩኒቨርሲቲው ሰራተኛ እንደ ጥፋቱ ክብደትና ቅለት ከሚከተሉት ቅጣቶች አንዱ ሊወሰንበት ይችላል።

- ሀ. የቃል ማስጠንቀቂያ
- ለ. የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ
- ሐ. እስከ አስራ አምስት ቀን ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ
- መ. እስከ ሦስት ወር ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ
- ሠ. እስከ ሁለት ዓመት ለሚደርስ ጊዜ ከሥራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ
- ረ. ከሥራ ማሰናበት

20.2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 20.1 ከ(ሀ) እስከ (ሐ) የተዘረዘሩት ቀላል የዲስፕሊን ቅጣቶች ይባላሉ።

20.3. በዚህ አንቀጽ ንኡስ አንቀጽ 20.1. ከ(መ) እስከ (ረ) የተዘረዘሩት ከባድ የዲስፕሊን ቅጣቶች ይባላሉ።

20.4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 20.1. የተዘረዘሩት የቅጣት ዓይነቶች ቅደም ተከተላቸው ሳይጠበቅ እንደጥፋቱ ክብደት እየታየ የዲስፕሊን ሥነ-ሥርዓት አፈጻጸም ሳይጓደል በአንድ ጊዜ የመጨረሻውንም ቅጣት ቢሆን ለመወሰን ይቻላል።

20.5. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 20.1(ሠ) መሰረት ከሰራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ የተደረገን ማንኛውም ሠራተኛ በቅጣት ዘመኑ ውስጥ ሌላ ጥፋት ፈጽሞ የጊዜ ገደቡ እንዳይነሳ የሚያስከለክለው ውሳኔ በቅርብ ሃላፊው ወይም በዩኒቨርሲቲው የበላይ ኃላፊ ካልተሰጠ



በስተቀር የቅጣቱ የጊዜ ገደብ እንዳልቀ ወዲያውኑ ያለውድድር ወይም ያለተጨማሪ ስነ ስርዓትና ውሳኔ የኒቨርሲቲው ወደ ቀድሞ ደረጃውና ደመወዙ ይመልሰዋል።

አንቀጽ 21. የዲስፕሊን ክስ አመሰራረት እና እርምጃ አወሳሰድ፤

- 21.1. በዚህ መመሪያ ያልሸፈኑ የዲስፕሊን ጉዳዮች ሲያጋጥሙ በፌዴራል መንግስት ሰራተኞች የዲስፕሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ ስርዓት ደንብ ቁጥር 77/1994 መሰረት የሚፈፀሙ ይሆናል።
- 21.2. የዲስፕሊን ክስ ከየዘርፉ ምክትል ፕሬዝዳንት ወይም ከፕሬዝዳንቱ በቀረበ ጥያቄ መሰረት በየኒቨርሲቲው የሰው ሃብት ስራ አመራርና ልማት ዳይሬክቶሬት አማካይነት ይቀርባል።
- 21.3. ቀላል የዲስፕሊን ጥፋት የፈፀመ ሰራተኛ እንደ ጥፋቱ ክብደት፤
 - ሀ. የቅርብ ኃላፊው የቃል ማስጠንቀቂያ የመስጠት፤
 - ለ. የስራ ክፍሉ ዳይሬክተር ወይም የኮሌጁ ዲን የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ የመስጠት፤ ወይም
 - ሐ. የዘርፉ ምክትል ፕሬዝዳንት ወይም የየኒቨርሲቲው የሰው ሃብት ስራ አመራርና ልማት ዳይሬክተር እስከ አስራ አምስት ቀናት ደመወዝ የመቅጣት፤ ሥልጣንና ኃላፊነት ይኖረዋል።
- 21.4. ሠራተኛው ከባድ የዲስፕሊን ጥፋት የፈፀመ እንደሆነ የተቋሙ የበላይ ኃላፊ ክስ ተጣርቶ ሲቀርብለት እንደ ጥፋቱ ክብደት እስከ ሦስት ወር ደመወዝ የመቅጣት ወይም እስከ ሁለት ዓመት ከስራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ የማድረግ ወይም ከስራ የማሰናበት ሥልጣንና ኃላፊነት ይኖረዋል።

አንቀጽ 22. የቅሬታና አቤቱታ አቀራረብ

- 22.1. ማንኛውም ሠራተኛ በቀላል የዲስፕሊን ግድፈት ምክንያት የቃል ወይም የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ ከተሰጠው ቅሬታውን ለተቋሙ የቅሬታ አጣሪ ኮሚቴ በማቅረብ ቅሬታው ታይቶ ምላሽ እንዲሰጠው ማድረግ ይችላል።
- 22.2. ማንኛውም ሰራተኛ በመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ /አዋጁ ቁጥር 1064/2010/ አንቀጽ 81(1) በተዘረዘሩት ምክንያቶች ወይም በፌዴራል መንግሥት ሠራተኞች የዲስፕሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ ስርዓት ደንብ ቁጥር 77/1994 ላይ በተወሰነው ጊዜ ውስጥ ውሳኔ ሳይሰጥበት የቀረ ከሆነ ለአስተዳደር ፍርድ ቤት ይግባኝ ማቅረብ ይችላል።



አንቀጽ 23. የቅጣት ሪከርድ መቆያ ጊዜ

አንድ ሰራተኛ በዲ.ሲ.ፒ.ሲ.ን ከተቀጣ በኋላ ቅጣቱ በሪከርድነት ሊቆይና ሊጠቀስበት የሚችለው

ሀ/ ቀላል የዲስፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለ 2 ዓመት

ለ/ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለ 5 ዓመት ይሆናል።

አንቀጽ 24. የዲስፕሊን ቅጣት ደረጃዎች

በእያንዳንዱ መርሆዎች ስር የተዘረዘሩት/የተጠቀሱት የጥፋት ዓይነቶች በዚህ መመሪያ መሰረት የሚከተሉት የቅጣት ደረጃ ተሰጥቷቸዋል።

| ተ.ቁ | መርሆዎች | የዲስፕሊን ቅጣት ደረጃዎች | |
|-----|-----------------------|------------------|-----------------|
| | | ቀላል | ከባድ |
| 1 | ቅንነት | 7.2 (ሀ፣ለ፣ሐ) | 7.2 (መ፣ሠ፣ረ፣ሰ) |
| 2 | መልካም አርአያነት | 8. 2 (ሀ፣ለ) | 8.2 (ሐ፣መ፣ሠ፣ረ) |
| 3 | ታማኝነት | - | 9.2 (ሀ፣ለ፣ሐ፣መ) |
| 4 | አለማዳላት | 10.2 (ሀ) | 10.2 (ለ፣ሐ፣መ) |
| 5 | ሐቀኝነት | 11.2 (ሀ፣ለ፣ሐ) | 11.2 (መ፣ሠ፣ረ፣ሰ) |
| 6 | ግልፅነት | 12.2 (ሀ፣ለ፣ሐ) | 12.2 (መ) |
| 7 | ተጠያቂነት | 13.2 (ሀ፣ለ፣ሐ) | 13.2 (መ) |
| 8 | ሚስጥር መጠበቅ | 14.2 (ሀ) | 14.2 (ለ፣ሐ) |
| 9 | የህዝብ ጥቅም ማስቀደም | 15.2 (ሀ) | 15.2 (ለ፣ሐ) |
| 10 | ለተገልጋይ ተገቢውን ምላሽ መስጠት | 16.2 (ሀ፣ለ፣ሐ) | - |
| 11 | ስልጣንን በአግባቡ መገልገል | 17.2 (ሀ) | 17.2 (ለ፣ሐ፣መ) |
| 12 | ህግን ማክበር | 18.2 (ሀ፣ለ፣ሐ) | 18.2 (መ፣ሠ፣ረ፣ሰ) |



አንቀጽ 25. የዲስፕሊን ቅጣት አፈፃፀም

- 25.1. ኃላፊዎችና ሰራተኞች ስራቸውን በአግባቡ ባለመፈፀማቸው ወይም ማድረግ የማይገባቸውን በማድረጋቸው ስለጥፋታቸው በፍትህ-ብሔር ወይም በወንጀል ወይም በሁለቱም ህጎች ተጠያቂነታቸው እንደተጠበቀ ሆኖ ላደረሱት የስነ ምግባር ግድፈት በዚህ የስነ ምግባር መመሪያ መሰረት ተገቢው አስተዳደራዊ እርምጃ ይወሰድባቸዋል።
- 25.2. በስነ ምግባር ግድፈት መነሻነት በዚህ መመሪያ መሰረት የሚሰጡ ውሳኔዎች ተፈፃሚነት ይኖራቸዋል።

አንቀጽ 26. የዲስፕሊን ኮሚቴ ስልጣን

- 26.1. ዩኒቨርሲቲው በዚህ መመሪያ መሰረት መደበኛ የዲስፕሊን ምርመራ የሚያካሂድና የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ የአስተዳደር ሰራተኞች እና የአካዳሚክ ሰራተኞች የዲስፕሊን ኮሚቴዎችን ለየብቻ ያቋቁማል።
- 26.2. የዲስፕሊን ኮሚቴ ስልጣን በፌዴራል መንግስት ሰራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና በፌዴራል መንግስት ሰራተኞች የዲስፕሊን አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ ስርዓት ደንብ ቁጥር 77/94 በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይሆናል።



ክፍል አራት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

አንቀጽ 27. የስነ ምግባርና ፀረ ሙስና ዳይሬክቶሬት ግዴታዎች

- 27.1. በፀረ ሙስና ፖሊሲዎች፣ ህጎች፣ ደንቦች፣ መመሪያዎች፣ የመልካም ስነ ምግባርና ሙስና አስከሬ ገፅታዎችና ጎጂነት ላይ የሰራተኞች ግንዛቤ እንዲዳብር ያደርጋል።
- 27.2. የፀረ-ሙስና ፖሊሲዎች፣ ህጎች፣ ደንቦችና መመሪያዎች በስራ ላይ መዋላቸውን ይከታተላል።
- 27.3. ለሙስናና ብልሹ አሰራር በር የሚከፍቱ አሰራሮችን በመፈተሽ ጥናት ያደርጋል፤ ወይም ለጥናት መነሻ የሚሆኑ ሀሳቦችን በማመንጨት ለዩኒቨርሲቲው የበላይ ኃላፊ እና ለኮሚሽነ-ያላውቃል።
- 27.4. ከሚመለከታቸው የስራ ክፍሎች ጋር በመሆን የአገልግሎት አሰጣጡ ለተገልጋዩ ጥያቄ ተገቢውን ምላሽ ለመስጠት በሚያስችል መልክ መሆኑን እንዲሁም አገልግሎት አሰጣጡ ከአድሎ ነፃ በሆነ ሁኔታ እየተከናወነ መሆኑን ይከታተላል፤ ለበላይ ኃላፊውም ሪፖርት ያደርጋል።
- 27.5. የስነ ምግባር ጥሰቶችን በሚመለከት በራስ ተነሳሽነት በመከታተል፤ እንዲሁም ጥቆማዎች ሲቀርቡ በመመዘገብ፣ አስፈላጊውን ማጣራት በማድረግ ሪፖርት ያቀርባል፤ ተፈጻሚነቱንም ይከታተላል።
- 27.6. ብልሹ አሰራሮችንና የሙስና ተግባራትን በሚያጋልጡ ሰራተኞች ላይ ማናቸውም ተጽእኖ እንዳይደርስ ክትትል በማድረግ ችግር ካለ ከተጨባጭ ማስረጃ ጋር ለተቋሙ ኃላፊ ሪፖርት በማድረግ ተፈጻሚነቱን ይከታተላል።
- 27.7. ለዚህ መመሪያ አፈፃፀም አግባብነት ያላቸውን ሌሎች ስራዎች ያከናውናል።

አንቀጽ 28. የመተባበር ግዴታ

ማንኛውም ሰራተኛና ኃላፊ የስነ ምግባርና ፀረ ሙስና ዳይሬክቶሬት ወይም የስነ ምግባርና ፀረ ሙስና ሰራተኛው ለስራው የሚያስፈልጉ መረጃዎችን እና ድጋፍ ሲጠይቅ የመስጠት /የመተባበር/ ግዴታ አለበት።



አንቀጽ 29. ጥቆማን ስለማሳወቅ

- 29.1. ማንኛውም ሰራተኛ ወይም ኃላፊ በዚህ መመሪያ ውስጥ የተካተቱ መርሆችን የሚፃረር የስነ ምግባር ግድፈት በማንኛውም መንገድ መፈፀሙን ካወቀ፤ ጉዳዩን ለስነ ምግባርና ፀረ ሙስና ዳይሬክቶሬት ወይም ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ ማሳወቅ ይኖርበታል።
- 29.2. በዚህ አንቀጽ በተራ ቁጥር 29.1. መሰረት የሚቀርበው ጥቆማ እውነተኛና ከበቀል የፀዳ፣ ምክንያታዊና በመረጃ የተመሰረተ መሆን ይኖርበታል።
- 29.3. በዚህ አንቀጽ በተራ ቁጥር 29.1. መሰረት ጥቆማ አቅራቢው ከማንኛውም የበቀል ጥቃት የመጠበቅ ሙብት አለው። በተጨማሪም ጥቆማ አቅራቢው ማንነቱ እንዳይገለጽ ከፈለገ ማንነቱ በሚሰጠው መያዝ ይኖርበታል።

አንቀጽ 30. ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ህጎች

ከዚህ ስነ ምግባር መመሪያ ጋር የሚቃረን ማንኛውም መመሪያ ወይም ልማዳዊ አሰራር በዚህ መመሪያ በተሸፈኑ ጉዳዮች ላይ ተፈጻሚነት አይኖረውም።

አንቀጽ 31. የስነ ምግባር መመሪያውን ስለማሻሻል

ይህ መመሪያ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በማንኛውም ጊዜ ሊሻሻል ይችላል።

አንቀጽ 32. የስነ ምግባር መመሪው የሚፀናበት ጊዜ

ይህ የስነ ምግባር መመሪያ በማኔጅመንት ፀድቆ ከታተመበት ከነሀሴ 04/2014 ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል።

ጋርዳቸው ወርቁ/ዶ.ር/

የእንጅባራ ዩኒቨርሲቲ ፕሬዝዳንት

