በፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩት

FEDERALTECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING INSTITUTE

ተቋማዊ የሥነ-ምግባር መመሪያ

መስከረም/2016

APPROVED AND CONTROLED COPY

መግቢያ

የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩት ራዕይ ዓለም አቀፋዊ ደረጃዉን የጠበቀ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና መምህራንና አመራሮችን የሚያፈራ ኢንስቲትዩት በ2017 ዓ.ም ተፈጥሮ ማየት እንዳለዉ ይታወቃል፡፡

በመሆኑም የኢንስቲትዩቱን ራዕይ እዉን ማድረግ ይቻል ዘንድ የበላይ ኃላፊዎች፣ የሥራ መሪዎችና ሠራተኞች በመልካም ሥነ-ምግባር የታነፁ ሆነዉ ተቋሙ ከሙስናና ከብልሹ አሠራር ፀድቶ የትምህርት፣ የምርምርና የጥናትና ስልጠና እንዲሁም የኢንተርፕራይዝ ልማት አገልግሎቱን በሚገባ መፈፀም የሚችለዉ የበላይ ኃላፊዎች ፣ የሥራ መሪዎችና ሠራተኞች የሚመሩበትና የሚተገብሩት የሥነ-ምግባር መርሆዎችን በግልጽ በማስቀመጥ ሙስናን የሚፀየፍና አምርረዉ የሚዋጉ መልካም ስነ-ምግባርን የተላበሱ ሠራተኞችና የሥራ ኃላፊዎች ሆነዉ እንዲቀጥሉ ለማድረግ ሲቻል ብቻ ነዉ፡፡

ስለዚህ የኢንስቲትዩቱን ተልዕኮ ዉጤታማ ለማድረግ የሥነ-ምግባር መመሪያዉን ማዉጣት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ በመንግሥት ተቋማት የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍሎችን አሠራር እና አደረጃጀት ለመወሰን የፌ/ስ/ም/ፀረ-ሙሽና ኮሚሽን ባወጣዉ መመሪያ ቁጥር 20/2013 ክፍል 2 አንቀጽ 6 ንዑስ ቁጥር 9 የተቀመጠዉን የመንግሥት መ/ቤቶች የሚገለገሉበትን የሥነ-ምግባር መመሪያ እንዲዘጋጅ በመደንገጉ፣ ይህ የሥነ-ምግባር መመሪያ ለኢንስቲትዩቱ አሠራር በሚስማማ መልኩ በማዉጣት ተግባራዊ ማድረግ ተገቢና ወሳኝ በመሆኑ ከላይ በተጠቀሱት ህጎች መሠረት ሙሉ ድጋፍ ያለዉ ስለሆነ ይህ የሥነ-ምግባር መመሪያ በሚከተለዉ መልኩ ተዘጋጅቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ ድንጋጌ

አንቀፅ 1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩት የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች የሥነ-ምግባር መመሪያ ቁጥር 1/2016 ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

አንቀፅ 2. ትርጓሜ

የቃሉ አግባብ ሌላ ትርጉም የሚሰጠዉ ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ዉስጥ፡-

1. "ኢንስቲትዩት" ማለት በደንብ ቁጥር ፪፻፵፰፰¼፪ሺ፫ የተቋቋመዉ የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ማለት ነዉ፡፡
2. "**የበላይ ኃላፊ**" ማለት ኢንስቲትዩቱን በበላይ የሚመራ ወይም ምክትሎች ናቸዉ፡፡
3. "**የሥራ መሪ**" ማለት ዳይሬክተሮችን ፣የፋካሊቲ ዲኖች፣ ዲ/መንቶችንና የሥራ ቡድኖችን በበላይነት የሚመሩ ናቸዉ፡፡
4. "**ሠራተኛ**" ማለት በአካዳሚክና በአስተዳደር ድጋፍ ሰጪ፣ በቋሚነት ተቀጥሮ የሚሰራ ሠራተኛ እና በቋሚ ኮንትራት የተቀጠሩ የሀገር ዉስጥ መምህራን ሲሆን የሥራ መሪንም ይጨምራል፡፡
5. "**ስጦታ**" ማለት ከኢንስቲትዩቱ ጋር በተገናኘ ምክንያት ፍትህን ወይም ትክክለኛ ዉሣኔን የሚያዛባ ወይም የሥነ-ምግባር ጥሰትን የሚያስከትልና ተገቢ ያልሆነን ጉዳይ ለማስፈፀም የሚሰጥ ኢኮኖሚያዊ ጠቀሜታ ያለዉ ሀብት ማለት ነዉ፡፡
6. "**መስተንግዶ**" ማለት ለሠራተኛዉ ወይም ለቤተሰቡ በሥራዉ ላይ እያለ የሚደረግለት ወይም የተደረገለት ነፃ የምግብ፣ የመጓጓዣ፣ የሆቴል መዝናኛ ወይም ሌላ ዓይነት አገልግሎት ነዉ፡፡
7. "**የጥቅም ግጭት**" ማለት በኢንስቲትዩቱ በሹመት፣ በምደባና በቅጥር በኃላፊነት የተቀመጠዉ ሰዉ ከመደበኛ ሥራዉ ጋር ወይም ከተቋሙ ጥቅም ጋር የሚጋጭ ድርጊት ለግል ጥቅም፣ ለቤተሰብ ወይም ለቅርብ ዘመድና ጓደኛን በቀጥታ ይሁን በተዘዋዋሪ

የገንዘብ ወይም የሌላ አይነት ጥቅም ማስገኛ ሆኖ ከተገኘና በበቂ ማስረጃ የተረጋገጠ ሆኖ ሲገኝ ማለት ነዉ፡፡

8. "**ቤተሰብ**" ማለት የሠራተኛዉ የትዳር ጓደኛ ወይም በሥሩ የሚተዳደሩ ዕድሜያቸዉ አሥራ ሥምንት ዓመት ያልሞላቸዉ ልጆች ሲሆኑ ጋብቻ ሳይፈፀም እንደ ባልና ሚስት አብሮ የሚኖር ሰዉን እና የጉዲፈቻ ልጆችን ይጨምራል፡፡

9. "**የቅርብ ዘመድ**" ማለት የሠራተኛዉ ወላጆችን፣ ተወላጆችን፣ እህቶችን፣ ወንድሞችን እና ሌሎች እስከ ሦስተኛ ደረጃ የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያላቸዉ ሰዎችን ያጠቃልላል፡ ፡

10. "**ጥቆማ ማቅረብ**" ማለት በኢንስቲትዩቱ ዉስጥ የተፈፀመን ሙስና፣ ብልሹ አሠራርና የሥነ-ምግባር ግድፈቶችን አስመልክቶ ለሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍል ወይም ለኮሚሽኑ በአካል፣ በስልክ ወይም በጽሁፍ ወይም በሌላ በማንኛዉም መንገድ የሚቀርብ መረጃ ወይም የሚሰጥ አስተያየት ነዉ፡፡

11. "**ከለላ**"ማለት ከላይ በተራ ቁጥር 10 እንደተገለፀዉ ለመንግሥት ሀብትና ንብረት በመቆርቆር ጥቆማ ለሚያቀርቡ ሰዎች በሥራ ኃላፊዎች ወይም ጥቆማ በቀረበባቸዉ ሰዎች ጥቃትና በደል እንዳይደርስባቸዉ ህጋዊ ጥበቃ መስጠት ማለት ነዉ፡፡

12. "**የመንግሥት ሀብትና ንብረት**" ማለት ለስራ ማስፈፀሚያ አገልግሎት እንዲዉል በመንግሥት በጀት በግዢ ወይም በእርዳታ የተገኘ ማንኛዉም የሥራ መገልገያ እና የጥሬ ገንዘብ ነዉ፡፡

13. "**የሥነ-ምግባር ብልሹነት**" ማለት በዚህ መመሪያ የተጠቀሱትን 12 የሥነ-ምግባር መርሆዎችን ወይም የሥራ አካባቢን የሚያዉክ፣ የኢንስቲትዩቱን መልካም የሥነ-ምግባር እሴቶችን የሚቃረን ድርጊት መፈፀም፣ በሥራ ሰዓት ጠጥቶ መግባት፣ያታዊ ትንኮሳ፣ ጠብና አምባጓሮ መፍጠር፣ ስድብ፣ ዛቻና ግልምጫ፣ ከቢሮ ቢሮ ያለ ሥራ እየዞሩ ያልተረጋገጠ መረጃ ማሰራጨት፣ ሀሜት አሉባልታ መንዛት እና ሌሎች ተመሣሣይ ተግባራትን ይጨምራል፡፡

14. "**ሀብት**" ማለት የሥራ ኃላፊዉ፣ ሠራተኛዉ ወይም የቤተሰብ አባል የሆነ ማንኛዉም ግለሰብ ገቢ፣ ቁጠባ፣ ኢንቨስትመት ወይም የመሬት ይዞታ፣ ቤትና ተሽከርካሪ ወይም ከፍተኛ የገንዘብ ግምት ያለዉ ወርቅና ሌላ ንብረት ነዉ፡፡

15. "**ገቢ**" ማለት ደመወዝ፣ከግል ድርጅት ፣ ከሽርክና ፣ ከአክሲዮን የሚገኝ ትርፍ፣የሎተሪ ገቢን እና የመሳሰሉትን ይጨምራል፡፡

16. "**ሀብትና ንብረትን ማሳወቅ ማለት**" በሥራዉ ላይ ተጽዕኖ ሊያደረግ ይችላል ተብሎ የሚገመት ሠራተኛዉ ወይም የሥራ ኃላፊዉ ወይም የቤተሰቡን የፋይናንስ ጥቅምና ሀብትን የፌደራል ሥነ-ምግባርና ፀረ- ሙስና ኮሚሽን ባዘጋጀዉ የሀብትና ንብረት ማስመዝገቢያ ሠነድ ላይ በኢንስቲትዩቱ ዉስጥ ባለዉ የስነ-ምግባር መከታተያ ክፍል በግንባር ቀርቦ ማስመዝገብ ማለት ነዉ።
17. "**ሰዉ**" ማለት በዚህ መመሪያ የተፈጥሮ ሰዉ ነዉ።
18. "**ማኔጅመንት**" ማለት በዋና ዳይሬክተሩ ወይም በሚወከል ኃላፊ ሰብሳቢነት የሚመራ ከፍተኛ የኢንስቲትዩቱ አመራር አካል ማለት ነዉ።
19. "**ሙስና**" ማለት ህግና ሥርዓትን ተከትሎ ከመሥራት ይልቅ ሥልጣንና ኃላፊነትን መከታ በማድረግ ህግና ሥርዓትን በማጣስ የመንግሥትንና የህዝብ ሀብትንና ንብረትን መስረቅ፣ መዝረፍ፣ ማጭበርበር እንዲሁም በጉቦ ፣በዝምድና፣ በትዉዉቅ፣ በፖለቲካ ወገንተኝነት፣ በሀይማኖት ትስስር ላይ በመመርኮዝ አድሎአዊ በሆነ አሠራር ፍትህን እያዛቡ የግል ጥቅምን ማካበትና ሌላን ወገን ተገቢ ባልሆነ መንገድ መጥቀም ወይም መጉዳት ማለት ነዉ።
20. "**የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍል**" ማለት በተቋሙ የሥነ-ምግባር ሁኔታን የሚያስተባብርና የሚያማክር ክፍል ነዉ።
21. "**ኮሚሽን**" ማለት የፌደራል የሥነ-ምግባር እና ፀረ-ሙስና ኮሚሽን ነዉ።
22. "**የሥነ-ምግባር መኮንን**" ማለት በተቋሙ የሥነ-ምግባር እና የሙስና ሁኔታ የሚከታተል ባለሙያ ነዉ።
23. "**የተቀናጀ ተቋማዊ የሙስና መከላከል ስትራተጂ**" ማለት የኢንስቲትዩቱን የረጅም ጊዜ ግብን ከማሳካት አንፃር ሙስናን በመከላከል ረገድ የሚቀረፁና የሚከናወኑ ተልዕኮዎችን፣ ዕቅድን፣ ተግባራትንና ዉሣኔዎችን የሚያካትት ነዉ።

አንቀፅ 3.የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በሁሉም የኢንስቲትዩቱ ቋሚ ሠራተኞች፣ ቋሚ ኮንትራት መምህራንና የሥራ ኃላፊዎች ላይ ተፈፃሚ ይሆናል።

አንቀፅ4.የፆታ አገላለፅ

በዚህ መመሪያ በወንድ ፆታ የተገለፀዉ የሴትንም ጾታ ያካትታል።

አንቀፅ 5. የመመሪያዉ አስፈላጊነት

ሀ. የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩት ኃላፊዎችና ሠራተኞች አሥራ ሁለቱን መሠረታዊ የሥነ-ምግባር መርሆዎችን መሠረት በማድረግ የሥነ-ምግባር መመሪያዎችን በበኢንስቲትዩቱ ተግባራዊ ማድረግ እንዲቻል፣

ለ.በኢንስቲትዩቱ ብልሹ አሠራር እንዳይፈፀም ለመከላከልና ተከስቶ ሲገኝም ሊወሰድ የሚገባዉን የእርምት እርምጃ ለመዉሰድ፣

ሐ. የግልፅነትና ተጠያቂነትን አሰራርና ባህልን በተቋሙ ለማዳበር፣

መ. በሥነ-ምግባር የታነፀ ሠራተኛ በማፍራት ኢንስቲትዩቱን ዉጤታማ ለማድረግ፣

ሠ. የኢንስቲትዩቱን ዉስን ሀብትና ንብረት ከብክነትና ከብልሽት በመጠበቅ በአግባበቡ መጠቀም ለማስቻል፣

ረ. የኢንስቲትዩቱ ኃላፊዎችና ሠራተኞች ሙያዊ ሥነ-ምግባር የሚጠይቃቸዉን መርሆዎችን ጠብቀዉ ሙያዊ ኃላፊነታቸዉን እንዲወጡ፣

አንቀፅ 6. የመመሪያዉ ዓላማ

ሀ. የሥነ-ምግባር መርሆዎችን በኢንስቲትዩቱ ተፈፃሚ በማድረግ ሠራተኞችና የሥራ ኃለፊዎች በየተመደቡበት የሥራ ዘርፍ ግልፅነትና ተጠያቂነት ያለዉ አሠራር እንዲያሰፍኑ ማድረግ፣

ለ. በየቦታዉ የሚገኙ በመንግሥት በጀት በኢንስቲትዩቱ በተለያዩ ማዕከላትና አደረጃጀቶች የተሰጣቸዉን የሥራ ኃላፊነት በአግባቡ እንዲወጡ ማድረግና አሠራራቸዉም ከአድሎአዊነትና ከሥነ-ምግባር ብልሹነት የፀዳ እንዲሆን ማድረግ፣

ሐ. በኢንስቲትዩቱ የዘረጋዉን የአሠራር ለዉጥ ሂደት በዘለቂነት እንዲቀጥልና የህግ የበላይነት እንዲከበር በፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩት የወጡ የማስፈፀሚያ አዋጆችና ደንቦች ሳይሸራረፉ ተግባር ላይ እንዲዉሉ ማድረግ፣

መ. በዚሁ መመሪያ አንቀፅ 6 ንዑስ አንቀፅ ሀ፣ ለ እና ሐ ለመፈፀም የሚያስችልና ሙስናንና ምግባረ ብልሹነትን የማይሸከም ሠራተኛና የሥራ ኃላፊዎችን ለመፍጠርና መልካም አስተዳደርን ማስፈን እንዲቻል፣

አንቀፅ 7. ኃላፊነትና ግዴታ

ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሰራተኞች፡

ሀ. በየዘርፉ የተቀመጡ የሥራ ኃላፊዎች ለዚህ መመሪያ ተፈፃሚነት በስራቸዉ ያሉትን ሠራተኞች አዉቀዉት ለተግባራዊነቱ ቁርጠኝነት እንዲኖራቸዉ የማድረግ ህጋዊ ኃላፊነትና ግዴታ አለባቸዉ፡፡

ለ. ማንኛዉም የኢንስቲትዩቱ ሠራተኛ ሙስና ሊፈፅም መሆኑ ጠቋሚ ምልክቶችን ሲያይ ለቅድመ ጥንቃቄ ይረዳዘንድ መረጃዉን ለሥነ-ምግባር መኮንኑ ወይም ለኢንስቲትዩቱ የበላይ ኃላፊ የመስጠት ግዴታ አለበት፡፡

ሐ. ሙስና ሲፈፀም ወይም ሊፈፀም መሆኑን እያወቀ ያልጠቆመና ያላጋለጠ ሠራተኛ ወይም የሥራ ኃላፊ በዚህ መመሪያና በሙስና ህጉ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

መ. የሥነ-ምግባር መኮንኑ ይህ መመሪያ ተግባራዊ መሆኑን እየተከታተለ የማስተካከያ እርምጃዎች በማስረጃ በማስደገፍ ለኢንስቲትዩቱ የበላይ ኃላፊ አቅርቦ ማስወሰን የተወሰነዉንም ዉሣኔ መፈፀም ወይም አፈፃፀሙን ሪፖርት የማድረግ ኃላፊነት አለበት፡፡

ክፍል ሁለት

አጠቃላይ የሥነ-ምግባር መርሆዎችና የዲስፕሊን ግድፈቶች ወይም ጥሰቶች

አንቀፅ 8.ቅንነት (Integrity)

ቅንነት ማለት የተሟላ ስብዕና፣ ጠንካራ እምነት የተስተካከለ፣ የተሟላ ህሊና፣ ፅኑ አቋምና ሀቀኝነትን የሚያሳይ ነዉ፡፡ ሥራዉን በራሱ ተነሳሽነት የሚሠራ፣ የራሱን ስሜትና ፍላጎት የመቆጣጠር፣ ሥራዉን በሚያከናዉንበት ወቅት ኃላፊነት የሚሰማዉ፣ ህብረተሰቡ በሚሰማራበት ተቋም ላይ ያለዉን አምነት ሊያስጠብቅና ሊያጎለብት የሚችል ነዉ፡፡ ከፍተኛ የሙያ ሥነ-ምግባርና ችሎታ ያለዉ፣ ሥራዉን በጥንቃቄ፣ በትጋት፣ በሙሉ አቅሙ እና ዉጤታማ በሆነ መልኩ ሊያከናዉን ይገባል፡፡ ቅንነት ያለዉ ሠራተኛ ከማታለል፣ ከማጭበርበር፣ባለዉ ኃላፊነት ከመነገድ እና ከሥራዉ ጋር በተያያዘ ተገቢ ያልሆነ ጥቅሞችን ከመጠየቅና ከመቀበል የራቀ ነዉ፡፡

8.1. በሁሉም የኢንስቲትዩተ የሥራ ኃላፊዎችና ሰራተኞች፡-

ሀ. በቅንነት መሥራትና የተሰጣቸዉን ህዝባዊና ሀገራዊ አደራ፣ ሙያና የግል አኗኗር ተገልጋዩ ህብረተሰብ በኢንስቲትዩቱ ላይ እምነት እንዲኖረዉ ሊያደርግ በሚያስችል መልኩ መሥራትና መምራት አለባቸዉ፡፡

ለ. መልካም ሥነ-ምግባር በማሳየት የተጣለባቸዉን ኃላፊነት በአግባቡና በጥንቃቄ ማከናወንና መፈፀም ይኖርባቸዋል፡፡

ሐ. ከህግና ከደንብ ዉጭ ከሆነ አሠራርና ተገቢ ካልሆነ ተግባራት መራቅና ከሥነ-ምግባር ብልሹነት ራሳቸዉን መጠበቅና ሌላዉን መታገልና ማስተካከል ይኖርባቸዋል፡፡

መ. በሚሰጡት አገልግሎት፣ በግል ህይወታቸዉና በሥራ ባልደረቦቻቸዉ እንዲሁም በተገልጋዩ ህብረተሰብአመኔታንና አክብሮትን ሊያስጠብቅ በሚችል መልኩ በመምራትና በመሥራት የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩቱን ክብርና ዝና ማስጠበቅ ይኖርባቸዋል፡፡

8.2 የቅንነት መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ. የኢንስቲትዩቱን ክብርና ዝና የሚጎዳ፣ ተገልጋዩ ህብረተሰብ እና አጠቃላይ ህዝቡ በኢንስቲተዩቱ ላይ አመኔታን የሚያሳጣ ወይም ጥርጣሬ ዉስጥ እንዲገባ የሚያደርግ ባህርይ ማሳየት ወይም መፈፀም፡፡

ለ.አቅምን አሟጦ አለመሥራትና የሥራ ሰዓትን በአግባቡ ተጠቅሞ ተገቢዉን ኃላፊነት በአግባቡ አለመወጣት፡፡

ሐ. ሱስ በሚያስይዝ መድኃኒት ወይም በአደንዛዥ ዕፅ በመመረዝ ወይም ልማዳዊ በሆኑ መጠጦችና ጫት ተፅዕኖ ምክንያት መደበኛ ሥራን ሳያከናዉኑ መቅረትና በሥራ ሰዓትና በሥራ ቦታ ሲጋራ ማጨስ እና ጫት መቃም፡፡

መ. የሥራ ባለደረባን ወይም ጉዳዩ/ዋ/ን ለማስፈፀም የመጣ/ችነ/ን ባለ ጉዳይ ላይ ወሲባዊ ትንኮሳ በማድረግ ለወሲብ መገፋፋት፣ ማስጨነቅና ማስገደድ፣

ሠ. በሥራ ቦታ አምባጓሮ መፍጠር፣ ከኃላፊዎችና ከሥራ ባለደረቦች ጋር ተግባብቶ አለመሥራት፣ ሥራንና የሥራ ጊዜንማባከን፣በሥራ ሂደት ላይ እንቅፋት መሆን፣ የሥራ ባልደረባን ወይም የሥራ ኃላፊ ላይ ቅንነት በጎደለዉ መልኩ በመረዳት የአሉባልታ ዘመቻ ማካሄድና ሀሜታን ማስፋፋት፣

አንቀፅ 9. ታማኝነት (Loyality)

ታማኝነት ማለት የገቡትን ቃል መጠበቅ፣ለሀገሪቱ ህገ-መንግሥት፣ ህጎችና ደንቦች እንዲሁም ለሚሰሩበት መ/ቤት ታማኝ መሆንን ያመለክታል፡፡ ይህ መርህ ኃላፊዉ ወይም ሠራተኛዉ ለሥራና ለሥራ ባለደረቦቹታማኝ፣ በመሥሪያ ቤቱ ዉስጥ ህገ-ወጥ እና ኢሥነ-ምግባራዊ ድርጊቶች ሲፈፀሙ በቸልታ የማያልፍ፣ከመደበኛ ሥራዉ ጋር የጥቅም ግጭት የሚፈጥሩ ተግባራትን ከመፈፀም የታቀበ ሊሆን እንደሚገባ ያመለክታል፡፡

9.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎች እና ሠራተኞች፡-

ሀ. ለሀገሪቱ ህገ-መንግሥት፤ ለህዝብና ለኢንስቲትዩቱ መመሪያዎች ታማኝ መሆን ይገባቸዋል፡፡

ለ. ሥራቸዉን ህግን፣ ደንብንና የሥራ መመሪያን ማዕከል በማድረግ ማከናወን ይጠበቅባቸዋል፡፡

ሐ. የኢንስቲትዩቱን ንብረትና ገንዘብ እንዲሁም የሥራ ሰዓትን በአግባቡ ሥራ ላይ መዋል ይኖርባቸዋል፡፡

መ. የሥራ ባለደረቦቻቸዉ ህገ-ወጥ ድርጊት ሲፈጽሙ ቢያዩ አግባብ ላለዉ አካል ማሳወቅ ይጠበቅባቸዋል፡፡

ሠ. በልዩ ሁኔታ ከተፈቀደላቸዉ ዉጪ የዩኢንስቲትዩቱን ተሽከርካሪ ንብረትና የሥራ ሰዓት ለግል ጥቅም ማዋልና ህገ-ወጥየሆነን ትዕዛዝ መፈፀም የለባቸዉም፡፡

9.2የታማኝነት መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ. የሥራ ባለደረባ የሙስና ወንጀል ሲፈጽም ወይም የኢንስቲትዩቱ መመሪያ የማይፈቅደዉንና ምግባረ ብልሹ የሆነ ተግባር ሲፈፀም እያዩ በዝምታ ማለፍና ለሚመለከተዉ የሥራ ኃላፊ ወይም ለሥነ-ምግባር መኮንኑ አለማሳወቅ፣

ለ. የኢንስቲትዩቱ ስትራቴጂዎችና መርሀ-ግብሮችን ተግባራዊ እንዳይሆን አደናቃፊየሆነ ተግባር መፈፀም፣ ዉሳኔን አላግባብ ማጓተት ወይም የማስፈፀሚያ ዉሣኔ ተግባራዊ እንዳይሆን እንቅፋት መሆን፣

ሐ. ከኢንስቲትዩቱ የበላይ ኃላፊ ወይም ከቅርብ የሥራ ኃላፊ የሚተላለፍን ህጋዊ የሥራ ትዕዛዝ አለመቀበልና አለመፈፀም፣

መ. በኃላፊነት የተረከቡትን የኢንስቲትዩቱን የመገልገያ መሣሪያ ለታለመለት ዓላማ ብቻ እንዲዉል አለማድረግ፣

ሠ. ለተመሣሣይ ሥራ የተመደበን የሥራ ባለደረባን የብቃት ማነስ እያወቁ ለቅርብ የሥራ ኃላፊዉ አለማሳወቅ፣

ረ. በመንግሥት የፖሊሲ ዉሣኔ አሰጣጥ ላይ ጉዳት የሚያደርስ መረጃ ሆን ብሎ መግለጽ፣

ሰ. በህግ አግባብ ፍቃድ ከተሰጣቸዉ ሠራተኞችና ኃላፊዎች ዉጭ ወይም ከሚመለከታቸዉ ኃላፊዎች ፈቃድ ዉጭ በኢንስቲትዩቱ አገልግሎት ወይም ንብረት ወይም ገንዘብ ያለአግባብ መጠቀም ወይም ሌሎች እንዲጠቀሙ ማድረግ ወይም ለግል ጥቅም ማዋል፣

ሸ. በኢንስቲትዩቱ የሥራ ሰዓት የግል ወይም የሌላ ሰዉ ሥራን ማከናወን፣

አንቀፅ 10. ግልፀኝነት (Transparency)

ግልፀኝነት ማለት የመንግሥት ሠራተኞችና ባለሥልጣናት በተሰጣቸዉ ሥልጣን የመሥራት እና የመንግሥትን ሀብትና አገልግሎት ፍትሀዊ በሆነ መንገድ ለዜጎች ማከፋፈል ወይም የማዳረስ ተግባር ነዉ፡፡ ዉሣኔዎችን በተቻለ መጠን ግልፅና ምክንያታዊ በማድረግ ሊሰጡ ይገባል፡፡አንድ መረጃ በሚስጢር ሊጠበቅ የሚገባዉ ለህዝብ ጥቅም አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ብቻ ነዉ፡፡

10.1. ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎች እና ሠራተኞች፡-

ሀ. የተሰጣቸዉን ሥልጣንና የሥራ ኃላፊነት በአግባቡ የመወጣት፣ የሥራ መገልገያዎችን በተመሣሣይ የሥራ መደብላይ ላለ ሠራተኛ ወይም ኃላፊ ፍትሀዊ በሆነና ቅሬታ በማይፈጥር መልኩ ማከፋፈልና ማዳረስ ይገባል፡፡

ለ. በየደረጃዉ ያሉ ኃላፊዎችና ሠራተኞች በሚሰጡት ዉሣኔና የሚያከናዉኑት ሥራ ግልፅነት የተላበሰና የማያጠራጥር መሆን አለበት፡፡

ሐ. ሠራተኞችና የሥራ ኃላፊዎች ህግንና መመሪያን የማይቃረን ግልጽ ዉሣኔ ወይም ትዕዛዝ መስጠት ይኖርባቸዋል፡፡

ሠ. በየደረጃዉ ያሉ ሠራተኞች የሚሰጡትን አገልግሎት ተገልጋዩ በግልፅ ሊያየዉና ሊያዉቀዉ በሚችል መልኩ በዝርዝር አዘጋጅተዉ ማሳወቅ አለባቸዉ፡፡

ረ. ተገልጋዩ በተሰጠዉ አገልግሎት ወይም ዉሣኔ ላይ ቅሬታ ካደረበት የዉሣኔውን ሁኔታ ለምንና እንዴት እንደተወሰነ ግልፅ መረጃ እንዲኖረዉ ማድረግ ይገባዋል፡፡

10.2 .የግልፀኝነት መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ. ህጋዊ ለሆነ ጥያቄ በእጁ የሚገኘዉን ምስጢር ያልሆነዉንና ለህዝብ ግልፅ እንዳይደረግ ያልተከለከለን መረጃ ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆን፣

ለ. ለሚያስተላልፈዉ ዉሣኔ ተገቢዉን ማብራሪያ ወይም ምክንያት ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆን፣

ሐ. ለግምገማ የሚያስፈልግ መረጃ አግባብ ባለዉ አካል ሲጠየቅ በወቅቱ ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆን፣

አንቀፅ 11. ምስጢር መጠበቅ (Confidentiality)

ምስጢር መጠበቅ ማለት ይፋ እንዲወጡ ያልተፈቀዱ መረጃዎችን ያለማዉጣት ማለት ነዉ።

11.1 **ሁሉም** የኢንስቲትዩቱ **የሥራ ኃላፊዎች እና ሠራተኞች፦**

ሀ. ስለኢንስቲትዩቱ ምስጢራዊ ያልሆነ ወይም ህዝቡ ሊያዉቀዉ ወይም ሊያገኘዉ የሚገባዉን መረጃ መደበቅ አይገባቸዉም። ሆኖም ሥራቸዉን በሚያከናዉኑበት ጊዜ በሚስጢር ሊጠበቅ የሚገባዉን ምስጢራዊ ወይም ግላዊ የሆነ ፀባይ ያለዉ መረጃ ከሆነ ግን መግለፅ አይገደዱም።

ለ. በግልፅ ካልተፈቀደ በስተቀር የኢንስቲትዩቱ ሠራተኞችና ኃላፊዎች በሥራቸዉ አጋጣሚ ያወቋቸዉን ምስጢሮች አሳልፈዉ ለሌላ መስጠት ወይም መግለጽ የለባቸዉም።

ሐ. ከሥራ ከለቀቁ ወይም ወደ ሌላ ሥራ እንኳን ቢዛወሩ በሥራ ላይ በነበሩበት ወቅት በሥራ አጋጣሚ ያወቋቸዉን ምስጢራዊ መረጃዎችን የመጠበቅ ግዴታ አለባቸዉ።

11.2 **የምስጢር ጠባቂነትን መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ ሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል።**

ሀ. ያልተፈቀደን ምስጢራዊ መረጃ በሥራ ላይ እያለ ወይም ሥራ ከለቀቀ በኋላ ሆን ብሎ መግለፅ፣

ለ. የኢንስቲትዩቱን ምስጢራዊ መረጃን ለግል ጥቅም ማዋል፣

ሐ. ያልተፈቀደን ወይም ምስጢራዊ መረጃን በማንኛቸዉም ሁኔታ በቸልተኛነት መግለፅ፣

መ. በተቋሙ አሠራር ወይም በተገልጋይ ላይ ጉዳት የሚያደርስ መረጃ ያለበቂና ህጋዊ ምክንያት ሆን ብሎ መግለጽ፣

አንቀፅ 12. ሀቀኝነት (Honesty)

ህዝብ በመንግሥት ላይ ለሚኖረዉ እምነትና ከበሬታ እንደ ምሰሶ የሚያገለግለዉ የኢንስቲትዩቱን ሠራተኞችና ኃላፊዎች ሀቀኛ ሆነዉ መገኘታቸዉ ነዉ፡፡ የኢንስቲትዩቱ ሠራተኞችና ኃላፊዎች የገቡትን ቃል ማክበር፣ ከማጭበርበር ወይም ከሙስና የፀዱ መሆን አለባቸዉ ፡፡ የሀቀኝነትን መርህ ተግበራዊ የሚያደርግ የኢንስቲትዩቱ ሰራተኛ ሥራዉን በቅንነት፣ ቃሉን በመጠበቅና በማክበር ያከናዉናል፡፡ ከማጭበርበር ከማታለልና ሥልጣንን ያለ አግባብ ከመጠቀም የራቀ መሆን አለበት፡፡ስጦታ ወይም መስተንግዶ ለመቀበል የሚያበቃ በቂ ምክንያት ከሌለ በቀር ስጦታን አይቀበልም፡፡

12.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሰራተኞች ፡-

ሀ. ሲቀጠሩ ወይም ሲሾሙ የገቡትን ቃል የማክበር፣ ከማታለል፣ከማጭበርበር ወይም ሥልጣንን አላግባብ ከመጠቀም ወይም ከሙስና ነፃ የመሆን ግዴታ አለባቸዉ፡፡ የመንግሥት የሥራ ጊዜ፣ መገልገያና ሀብት ለግል ጥቅም አለማዋል፤ ከሥራቸዉ ጋር በተያያዘ ማንኛዉንም ስጦታ ወይም መስተንግዶ መቀበል የለባቸዉም፡፡

ለ. የመንግሥትን ፖሊስና የተቋሙን የሥራ አካሄድ በሚመለከት የሚያማክሩ የኢንስቲትዩቱ ሠራተኞችና የሥራ ኃላፊዎች ትክክለኛና ያልተዛባ የማማከር ተግባር መፈፀም ይኖርባቸዋል፡፡

12.2 የሐቀኝነትን መርሆዉን ወይም በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ. ማጭበርበር ወይም ሥልጣንን አላግባብ መጠቀም፣

ለ. በኢንስቲትዩቱ አገልግሎቶች ወይም ሀብቶች ያለአግባብ መጠቀም፣ለአብነት የኢንስቲትዩቱን ኢንተርኔት ተጠቅሞ በሀገር ዉስጥ ወይም ከሀገር ዉጭ የግል ሥራ መሥራት…

ሐ. የዉሎ አበልን ያለአግባብ መጠቀም ወይም ሀሰተኛ የሆነ የአበል ክፍያ ጥያቄ ማቅረብ፣

መ. ከሥራ ጋር በተያያዘ ሥጦታ ወይም መስተንግዶ ወይም ግብዣ መቀበል፣

ሠ. በሚቀርብለት ጥያቄ መሠረት የራስን፣ የትዳር ጓደኛንና ከ18 ዓመት በታች ያሉ ልጆችን ሀብትና ንብረት በሥነ-ምግባርና ፀረ-ሙስና ኮሚሽን ባዘጋጀዉ የሀብትና የንብረት መመዝገቢያ ቅፅ ላይ አለማስመዝገብና አለማሳወቅ፣ በየ2 ዓመቱ የሚደረገዉን የሀብት ምዝገባ ዕድሳት በወቅቱ ያለማሳደስ፣

ረ. ያልተሟላ ወይም ትክክል ያልሆነ የሀብት ምዝገባ ማድረግ፡፡

አንቀፅ 13. ተጠያቂነት (Accountability)

- የመንግሥት ሠራተኞችና ኃላፊዎች ለሚሰጧቸዉ ዉሣኔዎችና ለሚያከናዉኗቸዉ ሌሎች ሥራዎች በህዝቡ ይጠየቃሉ፡፡ በተጨማሪ የሚያሳልፏቸዉ ዉሣኔዎች ማብራሪያ ለመስጠትና በመሥሪያ ቤታቸዉ ላይ ለሚደረግ ተገቢ ለሆነ ምርመራ ዝግጁ መሆን አለባቸዉ፡፡

13.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች ፡-

ሀ. የኢንስቲትዩቱ ሠራተኞችና ኃላፊዎች ለሚሰጧቸዉ ዉሣኔዎና ለሚያከናዉኗቸዉ ሥራዎች ተጠያቂዎች ናቸዉ፡፡

ለ. በየጊዜዉ የሚወጡ የፌደራል ቴክኒክና ሙያ ሥልጠና ኢንስቲትዩት ፖሊሲዎችን፣ ስትራቴጂዎችን፣ አዋጆችን፣ደንብና መመሪያዎች የመፈፀምና የማስፈፀም ግዴታ አለባቸዉ፡፡

ሐ. ግዴታቸዉን በአግባቡ ስለመወጣታቸዉ ተገቢ የሆነ ጥያቄ ሲቀርብላቸዉ አስፈላጊዉን ማብራሪያ መስጠት ይኖርባቸዋል፡፡

13.2 የተጠያቂነትን ሥነ-ምግባር መርሆዎችንና በመርሆዎቹ ሥር የተዘረዘሩትን ግዴታዎች ተፃራሪ የሆኑ ተግባራትና ጥፋቶች፡-

ሀ. ስላከናወናቸዉ ሥራዎች ለሚመለከተዉ አካል በወቅቱ ሪፖርት አለማቅረብ፣

ለ. ትክክለኛ ያልሆነና የሚያሳስት ሪፖርት ማቅረብ፣

ሐ. የተሰጠዉን ኃላፊነትና ግዴታ በወቅቱና በአግባቡ አለመወጣት፣

መ. የተዛባና ፍትሀዊ ያልሆነ ዉሳኔ መስጠት፣

ሠ. የተሳሳተ መረጃ መስጠት፣

ረ. በዳተኝነትና በግድ-የለሽነት ስራን መሥራትና ስህተትን ለማረም ጥረት አላመድረግ፣

ሰ. በሥራ ላይ ለሌለ ሠራተኛ ደመወዝ መክፈል ወይም መቀበል፣ኢንስቲትዩቱ የመኖሪያ ቤት ላቀረበለት ሠራተኛ/ኃላፊ የቤት አበል ከመንግሥት ካዝና መክፈል፣

ሸ. የማኔጅመንት ዉሣኔን ማደቀናቀፍ ወይም ማዘግየት ወይም ተገቢ ያልሆነ ተመሣሣይ ተግባር መፈፀም ወይም አብሮ ሀሳብ የሰጡበትን ወይም ተሳትፎ ያደረጉበትን ዉሣኔ ከሠራተኛዉ ጋር መተቸትና ማቃለል

በ. ያለፈቃድ ወይም ሥልጣን ሳይኖረዉ በኮምፕዩተር የተያዘ ዳታን ማጥፋት ወይም መለወጥ ወይም የተሳሳተ መረጃ ማስገባት፡፡

ቀ. ኃላፊነት እያለበት ከሥራዉ ጋር ተያያዥነት ያላቸዉ መረጃዎችን ሲጠየቅ ያለበቂ ምክንያት ለመስጠት ፈቃደኛ አለመሆን ወይም በወቅቱ አለመስጠት፡፡

አንቀፅ 14 የህዝብን ጥቅም ማስቀደም (Serving the public interest)

የመንግሥት ሠራተኞችና ኃላፊዎች የሚሰጡት ዉሳኔና የሚያከናዉኑት ስራ የህዝቡን ጥቅም እንጂ የራሳቸዉን ወይም የሌላ ሰዉን የግል ጥቅም የሚያስጠብቅ መሆን የለበትም፣

14.1 **ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች፡-**

ሀ. የሚሰጡት ዉሣኔና የሚያከናዉኑት ሥራ የህዝቡን ጥቅም እንጂ የግላቸዉን፣ የቤተሰባቸዉን ወይም የወዳጆቻቸዉን ጥቅም የሚያስጠብቅ መሆን የለበትም፡፡

ለ. ከመደበኛ ሥራቸዉ ጋር ሊጋጩ የሚችሉ ጥቅሞች ማስወገድና በመደበኛ የመንግሥት ሥራ ሰዓት ሌላ ሥራ መሥራት አይችሉም፤ጥቅምም ማግኘት የለባቸዉም፡፡

ሐ. በህግ ግዴታ እያለባቸዉ የራሳቸዉን፣ የቅርብ ዘመዶቻቸዉንና የቤተሰቦቻቸዉን ሀብት የገንዘብ ጥቅም የማሳወቅናማስመዝገብ አለባቸዉ፡፡

14.2 **የህዝብን ጥቅም ማስቀደም መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም የሥቀጣል፡፡**

ሀ. የግል ወይም የሌሎች ቡድኖችን ጥቅም ከህዝብ ጥቅም ማስቀደም፣

ለ. አግባብነት ያላቸዉን ጥቅሞች በቸልተኝነት አለማሳወቅ ወይም መደበቅ፣

ሐ. ከተቀጠረበት ኢንስቲትዩት ዉጪ ያለፈቃድ በሌላ የመንግሥትም ሆነ የግል መሥሪያ ቤት ተቀጥሮ መስራት፣

መ. በህግ ግዴታ እያለበት በቸልተኝነት ያልተሟላ ወይም ሀሰተኛ የሀብት ምዝገባ ማድረግ፣

አንቀፅ15. ሥልጣንን በአግባቡ መጠቀም (Exercising Ligitmate Authority)

የመንግሥት ሠራተኞችና ባለሥልጣናት የመወሰን ሥልጣን አላቸዉ፡፡ በሥልጣናቸዉ መወሰን የሚችሉት ለኢንስቲትዩቱ በህግ ተወስኖ በተሰጣቸዉ ስልጣን ብቻ መሆን አለበት፡፡ የመንግሥት ሠራተኞችና ኃላፊዎች በሥልጣናቸዉ ያለአግባብ መገልገል የለባቸዉም፡፡

15.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ ሠራተኞች እና የሥራ ኃላፊዎች፡-

ሀ. ህግን፣ ደብንና መመሪያን መሠረት በማድረግ ፍትሃዊና ሚዛናዊ የሆነ ዉሣኔ መስጠት ይኖርባቸዋል፡፡

ለ. ኃላፊነታቸዉን ለግል ጥቅም ማስገኛ መዋል የለባቸዉም፡፡

15.2 ሥልጣንን በአግባቡ ያለመጠቀም መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶችመፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ.ሥልጣን ያለአግባብ መጠቀም፣

ለ. ህግንና ደንብን ተከትሎ አለመሥራት፣

ሐ. በአማላጅ ወይም በጥቅም ተደልሎ ፍትህን ማዛባት፣

አንቀፅ 16 አድልዎ አለመፈፀም (Impartiality)

የመንግሥት ሠራተኞችና ባለሥልጣናት ተገቢና ፍትሃዊ በሆነ አሠራር ዉሣኔ የመስጠት ግዴታ አለባቸዉ፡፡ ከዚህ አንፃር የመንግሥት መ/ቤቶች በሚሰጡት አገልግሎት ሁሉንም ዜጎች በህጉ መሠረትና ያለ አድልዎ ማስተናገድ ይጠበቅባቸዋል፡፡

16.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች፡-

ሀ. በሚያከናዉኗቸዉ ሥራዎች ሁሉ ተገቢና ፍትሃዊ በሆነ አኳኋን ዉሣኔ የመስጠትና ሁሉንም በእኩልነት የማየት ግዴታ አለባቸዉ፡፡

ለ. በቀለም፣ በዘር፣ በብሄር፣ በፆታ፣ በቋንቋ፣ በኃይማኖት፣ በፖለቲካ አመለካከትና እምነት ወይም በሌላ አቋም ወይም አግባብነት በሌለዉ ግምት ምክንያት የተለየ እገዛና እንክብካቤ ወይም ልዩነት ሳያድርጉ በቀረበላቸዉ ጉዳይ ላይ ብቻ ተመስርተዉ ዉሳኔ መስጠት አለባቸዉ፡፡

ሐ. ሕግንና የሥራ መመሪያን ብቻ መሠረት በማድረግ መስራት ይኖርባቸዋል፡፡

16.2 አድልዎ ያለመፈፀም መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ. የጉዳዩን ፍሬ ነገር ከግምት ዉስጥ ያላስገባ አንድን ቡድን ወይም ግለሰብን የሚጠቅም ወይም የሚጎዳ ምክርመስጠት፣

ለ. ያለበቂ ምክንያት ጠቃሚ መረጃን ለኢንስቲትዩቱ ኃላፊ ወይም ጉዳዩ ለሚመለከታቸዉ ሌሎች ኃላፊዎች ወይም ሠራተኞች አለመስጠት፣

ሐ. ከሚፈለገዉ ሙያ፣ ችሎታና የሥራ ልምድ ዉጭ ቅጥር ፣ ዕድገት፣ ሥልጠና ወይም የትምህርት ዕድል መስጠት፣

አንቀፅ 17. ህግን ማክበር (Respecting the Law)

የመንግሥት ሠራተኞችና ባለሥልጣናት ህገ መንግሥቱን የማክበርና የማስከበር በመንግሥት የወጡና የሚወጡ አዋጆችን፣ ደንቦችንና መመሪያዎችን የማክበር ግዴታ አለባቸዉ፡፡

17.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች፡-

ሀ. ለህግ መገዛትና ለሥራቸዉ አፈፃፀም አስፈላጊ የሆኑ አዋጆችን፣ ደንቦችንና መመሪያዎቸችን መከተልና ማክበር ይኖርባቸዋል፡፡

ለ. የተቋሙ የበላይ ሥራ አመራርና ሥራ መሪዎች በህጋዊ ሥልጣናቸዉ የሚያስተላልፉትን ትዕዛዞች መፈፀም ግዴታ አለባቸዉ፡፡ ይሁን እንጂ ህገ-ወጥ የሆነ ትዕዛዝ የመፈፀም ግዴታ የለባቸዉም፡፡

ሐ. የሥራ መሪዎች ህገ-ወጥ ትዕዛዝ ወይም ተገቢ ያልሆነ መመሪያና ትዕዛዝ በሥራቸዉ ላሉ የሥራ መሪዎች ወይም ሠራተኞች ማስተላለፍ የለባቸዉም፡፡

መ. የበላይ አለቆቻቸዉ የሚሰጡት መመሪያ ወይም ትዕዛዝ ህገ-ወጥ ወይም ተገቢ ካልሆነ መመሪያዉን ወይም ትዕዛዙን ለሰጠዉ ኃላፊ ማሳወቅ ይኖርባቸዋል፡፡

17.2 ህግን ማክበር መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል፡፡

ሀ. ህጎችን ወይም የአሠራር ሥርዓቶችን በመጣስ መሥራት ወይም ህጋዊ ትዕዛዞችን አለማክበር ወይም ሌሎች ሠራተኞች እንዳያከብሩ መገፋፋት ወይም ከህግ ዉጪ እንዲሰሩ ማነሳሳት ወይም ማበረታታት፡፡

ለ. የቅርብ የሥራ ኃላፊዉን ፈቃድ ሣያገኝ ከሥራ መቅረት፣

ሐ. መቅረቱ በሥራዉ ላይ ከፍተኛ ጉዳት እንደሚያደርስ እያወቀ የቅርብ የሥራ ኃላፊዉን ፈቃድ ሣያገኝ ከአቅም በላይ ባልሆነ ምክንያት ከሥራ መቅረት፣

መ. በሥራ አከባቢ ጠብ ወይም አምባጓሮ መፍጠር ወይም ባለጉዳይን ወይም የሥራ ኃላፊዉን መስደብ ወይምመደባደብ፣

ሠ. በማንኛዉም ወንጀል ጥፋተኛ ሆኖ መገኘት እና በጥፋቱ ምክንያት ለሥራዉ ተገቢ ሆኖ አለመገኘት፣

ረ. ህግን ወይም ህጋዊ ትዕዛዝን ወይም የአሠራር ሥርዓትን አለያም የመንግሥት ፖሊሲ ባለመከተልና ባለማክበር ሆን ብሎ በሥራ ላይ በደል ማድረስ፣

ሰ. የሥራ መግቢያና መዉጫ ሰዓትን አለማክበር ወይም ለቅርብ ኃላፊ ሳያሳዉቁ እና ያለ በቂ ምክንያት ገብቶ መዉጣት፣

አንቀፅ 18. ለህዝብ ጥያቄ ተገቢ ምላሽ መስጠት (Respectiveness)

የመንግሥት ሠራተኞችና ባለስልጣናት ባለጉዳዮችን በጥሞና በማዳመጥ፣ በማክበርና በትህትና ለጥያቄያቸዉ ተገቢዉን ምላሽ በወቅቱ መፍትሄ መስጠት ይኖርባቸዋል። የመንግሥት መ/ቤቶች የተገልጋዩን ፍላጎት ከግምት በማስገባት አገልግሎታቸዉን በየጊዜዉ ማሻሻል ህብረተሰቡን ማርካት ይኖርባቸዋል።

18.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች፡-

ሀ. የተለያዩ ጥያቄዎችን ይዘዉ ለሚመጡ ባለጉዳዮች እንደየ አመጣጣቸዉ ተገቢዉን አክብሮት በመስጠትና ትህትና በማሳየት ከባለጉዳይ ለሚቀርብላቸዉ ጥያቄ በአጭር ጊዜ ዉስጥ ምላሽ መስጠት ይኖርባቸዋል።

ለ. ባለጉዳዮች የተለያዩ የግል ስሜት ይዘዉ ስለሚመጡ ግራ ሊጋቡ፣ ትዕግሥት ሊያጡና ሊናደዱ ስለሚችሉ የተቋሙ ሠራተኞችና ኃላፊዎች በትዕሥት የማስተናገድ ኃላፊነት አለባቸዉ።

18.2. ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች፡-

ለህዝብ ጥያቄ ተገቢዉን ምላሽ የመስጠት መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል።

ሀ. ተገልጋዮች ወይም ባለጉዳዮች በኢንስቲትዩቱ አገልግሎት አሰጣጥ ላይ የተሳሳተ ግንዛቤ እንዲኖራቸዉ ማድግ፣

ለ. ለባለጉዳዮች ተገቢዉን ትህትና አለማሳየትና ማንጓጠጥ፣ ማጉላላትና በወቅቱ ተገቢ ምላሽ አለመስጠት፣

ሐ. ተገልጋዮች ወይም ባለጉዳዮች ለሚያቀርቡት ጥያቄ ወቅታዊና ተገቢዉን ፍትሀዊ ዉሣኔ አለመስጠት፣

አንቀፅ19. አርአያ መሆን (Exercising Leadership)

የመንግሥት ሠራተኞችና ባለሥልጣናት ሥራቸዉን ከማንም በላይ አርአያ በመሆን ማከናወን ይጠበቅባቸዋል። የሚጠበቅባቸዉን ዉጤት በተግባር በማሳየት ግንባር ቀደምና ምሣሌ በመሆን እነዚህን መርሆዎች ማጎልበትና መተርጎም ይኖርባቸዋል።

19.1 ሁሉም የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች፡-

ሀ. ለሥራ ባልደረቦቻቸዉ ምሣሌ መሆን፣ የሙያ ብቃትን በማሳየት፣ በሥራ ቦታ ተቀናጅቶና ተግባብቶ በመሥራትና ሥራን በመምራት አርአያነትን ማሳየት አለባቸዉ።

ለ. በሚኖሩበት አካባቢና የኢንስቲትዩት ሥራቸዉን በሚያከናዉኑበት ጊዜ ግንባር ቀደምና ምሳሌ መሆን ይጠበቅበታል።

ሐ. ኢንስቲትዩቱ ያስቀመጣቸዉን አዳዲስ አሰራሮችንና የለዉጥ ሂደት ሥራዎችን ፈጥኖ በመተግበር የመሪነት ሚና መጫወትና ለሌሎች አርአያ መሆን፣

መ. በዚህ መመሪያ የተመለከቱትን የሥነ-ምግባር መርሆዎችን ማጠናከርና በተግባር እንዲገፁ ማድረግና ማገዝይኖርባቸዋል።

ሠ. ልምድ ያካበቱ ሠራተኞችና ኃላፊዎች ለአዳዲስ ተቀጣሪ ሠራተኞች ሙያዊ ልምዳቸዉን ማካፈልና የሥነ-ምግባር መርሆዎችን፣ ደንቦችና መመሪያዎች እንዲያዉቁ ማድረግ አለባቸዉ።

19.2 ለህዝብ ጥያቄ ተገቢ ምላሽ የመስጠት መርሆዉንና በመርሆዉ ሥር የተጠቀሱትን ግዴታዎች በመተላለፍ የሚከተሉትን ጥፋቶች መፈፀም ያስቀጣል።

ሀ. ሥራን ማዕከል ባደረገ የጋራ ጉዳይ ላይ ተሳታፊ አለመሆን፣

ለ. ሥራን በዕቅድ አለመሥራትና ሥራን በወቅቱ አለማከናወን (አለመፈፀም)፣

ሐ. በሥራ ቦታ ላይ የሚጠበቅ የአለባበስ ሥርዓት አለመልበስ፣

መ. ለሥራ ባለደረባ ወይም ለባለ ጉዳይና ለሥራ ተገቢ ትኩረት አለመስጠት፣

ክፍል ሦስት

የዲስፕሊን ጥፋቶችና እርምጃዎች

አንቀፅ 20. የዲስፕሊን ቅጣት ዓለማ

የኢንስቲትዩቱ የሥራ ኃላፊዎችና ሰራተኞች ላይ የሚወሰደዉ የዲስፕሊን እርምጃ ወይም የሥነ-ምግባር ጥሰት ቅጣት ዓለማ፡-

ሀ. ሁሉም ሠራተኞችና ኃላፊዎች ኢንስቲትዩቱ የተቋቋመበትን አዋጅ፣ ደንብና መመሪያ አዉቀዉ ስራቸዉን በብቃት፣ በቅንነትና በታማኝነት ኃላፊነታቸዉን እንዲወጡ፣

ለ. መልካም አስተዳደርን ለማስፈን በሚደረገዉ ጥረት መልካም የሰራዉንና ጥፋተኛዉን የመለየትና ጥፋተኛዉን በጥፋቱ ተጠያቂ በማድረግ ከስህተቱ እንዲማር ተገቢዉን ቅጣት ወይም እርምት ለመስጠት ከጥፋቱ የማይማር ከሆነ ሌላዉን ሳይበክል ተገቢዉን እርምጃ ለመዉሰድ ነዉ፡፡

ሐ. በሥነ-ምግባር የታነፀና ኃላፊነት የሚሰማዉ ኃላፊና ሰራተኛ ማፍራት፣

አንቀፅ 21. የዲስፕሊን ቅጣት አፈፃፀም፡-

ሀ. የተፈፀመዉ የሥነ-ምግባር ግድፈት ወይም የዲስፕሊን ጉድለት በፍትሀብሔር ወይም በወንጀል ወይም በሁለቱም ህጎች መጠየቃቸዉ እንደተጠበቀ ሆኖ በዚህም የሥነ-ምግባር መመሪያ መሠረት ተገቢ አስተዳደራዊ እርምጃ ይወሰድባቸዋል፡፡

ለ. የዲስፕሊን ቅጣት የማንኛዉም ፍርድ ቤት ዉሣኔ ሣይጠበቅ ወይም ሳይከተል ሊወሰንና ሊፈፀም ይችላል፡፡

ሐ. ማንኛዉም የዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድ፣ የቅሬታና የይግባኝ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት የሚመራዉ በፌደራልመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፷፬/፪ሺ፲ እና በዲስፕሊን

ቅጣት አፈፃፀምና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት የሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር ፯፯/፲፱፻፺፬ መሠረት ይሆናል፡፡

መ. የስነ-ምግባር ግድፈት የፈፀመ ማንኛዉም ሠራተኛ ወይም ኃላፊ በዚህ የሥነ-ምግባር መመሪያና በፌደራል መንግሥት ሠራተኛ አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፷፬/፪ሺ፲ በተደነገገዉ መሠረት በአንድ የሥነ-ምግባር ግድፈት ሁለት ቅጣት አይቀጣም፡፡

አንቀፅ 22. የዲስፐሊን ቅጣት አይነቶች፡-

1/ ቀላል ዲስፐሊን ቅጣቶች

ሀ. የቃል ማስጠንቀቂያ

ለ. የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ

ሐ. እስከ አሥራ አምስት ቀን ደመወዝ የሚደርስ መቀጮ፣

2/ ከባድ የዲስፐሊን ቅጣቶች

ሀ.በአንድ ጊዜ እስከ አንድ ወር የሚደርስ የደመወዝ ቅጣት፣

ለ. በአንድ ጊዜ ከ 1 ወር በላይ ሆኖ እስከ 3 ወር የሚደርስ የደመወዝ ቅጣት

ሐ. ከሥራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ

መ. ከሥራ ማሰናበት

አንቀፅ 23. ቀላል የዲስፐሊን ቅጣት የሚያስከትሉ የጥፋት ዓይነቶች፡-

በዚህ መመሪያ ክፍል ሁለት አንቀፅ 8/8.2 ለ/፣ 9/9.2/ሀ/ሠ/ሸ፣ 10/10.2/ሀ/ለ/ሐ/፣ 11/11.2/ሐ፣12/12.1/ለ/ሐ/መ/ሠ/ረ/፣ 13/13.2/ሀ/ሐ/መ/ረ/ቀ/፣ 14/14.2/ለ/መ/፣ 15/15.2/ለ/፣ 16/16.2/ሀ/ለ/፣ 17/17.2/ለ/ሰ፣ 18/18.2/ሐ/፣ 19/19.2/ሀ/ለ/ሐ/መ/፣ የተመለከቱትን ጥፋቶች መፈፀም በቀላል የዲስፐሊን ቅጣት ያስከትላል፡፡

አንቀፅ 24 በከባድ የዲስፐሊን ቅጣት የሚያስከትሉ የጥፋት ዓይነቶች፡-

ሀ. በዚህ መመሪያክፍል ሁለት አንቀፅ8/8.2/ሀ/ሐ/መ/ሠ/፣9/9.2/ለ/ሐ/መ/ረ/ሰ/፣ 11/11.2/ሀ/ለ/መ፣ 12/12.2/ሀ/፣13/13.2/ሠ/ሰ/ሸ/በ/፣14/14.2/ሀ/ሐ/፣15/15.2/ሀ/ሐ/፣ 16/16.2/ሐ/፣ 17/17.2/ሀ/ሐ/መ/ረ/ሰ/፣ 18/18.2/ሀ/ለ/ የተመለከቱትን ጥፋቶች መፈፀም ከባድ የዲስፐሊን ቅጣት ያስከትላል፡፡

ለ. ቀላል የሥነ-ምግባር ግድፈቶችን በተደጋጋሚ ጊዜ መፈፀም ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ያስከትላል፡፡

አንቀፅ 25. የዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድ፡-

ሀ. የሥነ-ምግባር ጥሰት የፈፀመ ማንኛዉም ሠራተኛና የሥራ ኃላፊ ጥፋቱ በዚህ የሥነ-ምግባር መመሪያና በመንግሥት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር ፩፻፳፬/፪፻፲ በሁለቱም በሆነበት ወቅት የዲስፕሊን ቅጣት ዓላማ ግምት ዉስጥ በማስገባት
ያስተምረዋል ተብሎ በሚገመት በአንዱ ብቻ እንዲከሰስ ይደረጋል፡፡
ለ. የተፈፀመዉ ከባድ የስነ-ምግባር ጥሰት ከኢንስቲትዩቱ አቅም በላይ ከሆነ ወደ ሥነ-ምግባርና ፀረ- ሙስና ኮሚሽን ለተጨማሪ ምርመራ ይላካል፡፡
ሐ. ማንኛዉም የዲስፕሊን እርምጃ አወሳሰድና የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት የሚመራዉ በፌደራል መንግሥት ሠራተኞች አዋጅ እና በዲስፕሊን አፈፃፀም የቅሬታ አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት ደንብ መሠረት ይሆናል፡፡

አንቀፅ 26. የዲስፕሊን ክስ የሚቀርብበት ጊዜ፡-

ሀ. ማንኛዉም ሠራተኛ የሥነ-ምግባር መመሪያዉን በመተላለፍ የሥነ-ምግባር ግድፈት ወይም ጥፋት ከፈፀመ ክሱ የሚቀርብበት ጊዜ በፌደራል የመንግሥት ሠተኞች አዋጅ፩፻፳፬/፪፻፲ አንቀፅ 72/1-7/ በተቀመጠዉ መሠረት ይሆናል፡፡
ለ. በዚህ መመሪያ መሰረት አንድ ሠራተኛ ጥፋተኛ ሆኖ ከደረጃ ዝቅ እንዳለ ሊቆይ የሚችለዉ ለሁለት ዓመታት የጊዜ ገደብ ብቻ ነዉ፡፡ ሆኖም ቅጣቱ በሥራ ስንብትና የገንዘብ ቅጣት ከሆነ ተመላሽ አይሆንም፡፡

አንቀፅ 27. የዲስፕሊን ኮሚቴ ሥልጣን፡-

ሀ. የዲስፕሊን ኮሚቴዉ የቀረበለትን የዲስፕሊን ክስ አጣርቶ የዉሣኔ ሀሳቡን ለኢንስቲትዩቱ ዋና ዳይሬክተር ያቀርባል፡፡

አንቀፅ 28. ይርጋን በሚመለከት

ሀ. ቀላል የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የኢንስቲትዩቱ ሰራተኛ የፈፀመዉ ጥፋት ከታወቀበት ቀን ጀምሮ እስከ ስድስት ወር እርምጃ ካልተወሰደበት

በዲስፕሊን ተጠያቂ አይሆንም፡፧ ሆኖም በተቀመጠዉ የጊዜ ገደብ ዉስጥ እርምጃ ያልወሰደዉ የሥራ ኃላፊ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

ለ. በወንጀል ጭምር የሚያስጠይቅ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት የሚያስከትል ጥፋት የፈፀመ የኢንስቲትዩቱ ሠራተኛ የወንጀሉን ክስ ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተቀመጠዉ የይርጋ ጊዜ ዉስጥ በዲስፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

ሐ. በወንጀል የሚያስጠይቅ ከባድ የዲስፕሊን ቅጣት ጥፋት የፈፀመ የኢንስቲትዩቱ ሠራተኛ የደንብ መተላለፍ ክስን ለማቅረብ በወንጀል ህጉ በተደነገገዉ የይርጋ ጊዜ ዉስጥ በዲስፕሊን ካልተከሰሰ በጥፋቱ ተጠያቂ አይሆንም፡፡

መ. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 2 እና 3 የተደነገጉት የዲስፕሊን ክስ ማቅረቢያ የይርጋ ጊዜያት ቢኖሩም የዲስፕሊን ክስ ለማቅረብ ኃላፊነት ያለበት የሚመለከተዉ የሥራ ኃላፊ በአንድ ዓመት ዉስጥ ክሱን ካላቀረበ በዲስፕሊን ተጠያቂ ይሆናል፡፡

ሠ. ማንኛዉም የኢንስቲትዩቱ ሠራተኛ ከገንዘብ ጋር የተያያዙ መብቶቹን ለሚመለከተዉ አካል በስድስት ወሩ ዉስጥ ካላቀረበ በይርጋ ይታገዳል፡፡

ረ. ዉሣኔ ያላገኘ የዲስፕሊን ክስ የግለሰቡ/ቧ/ን መብቶች መንፈግ አይችልም፡፡

ክፍል አራት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

አንቀፅ 29. ጥቆማን ስለማቅረብ

ሀ. ማንኛዉም የኢንስቲትዩቱ ሰራተኛና የሥራ ኃላፊ በመመሪያዉ የተቀመጡ መርሆዎችን የሚጥስ የሥነ-ምግባር ግድፈት መፈፀሙን ሲያዉቅ፤ ለተቋሙ የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍል ማሳወቅ አለበት፣

ለ. ሁሉም የሥራ ኃላፊዎችና ሠራተኞች በተሻሻለዉ የፌደራል ሥነ-ምግባርና ፀረ- ሙስና ኮሚሽን አዋጅ ቁጥር ፩ሺ፪፻፴፮/፪ሺ፲፫ አንቀፅ 22 ላይ የተጠቀሰዉን የሙስና ወንጀል የማሳወቅና የመተባበር ግዴታ አለባቸዉ፡፡

ሐ. የሚቀርቡት ጥቆማዎች እዉነት ላይ የተመሰረቱ በመረጃና ማስረጃ የተደገፉ መሆን አለባቸዉ፡፡

መ. በሀሰተኛ ጥቆማ የሰዎችን ንፁህ ስም የሚያጎድፍና በቂም በቀል ጥቆማ የሚያቀርብ ሰዉ በዚህ መመሪያ በሌሎች ህጎች ተጠያቂ ይሆናል፡፡

ሠ. ጥቆማ አቅራቢዎች እዉነተኛ ከቂም በቀልና ከጥላቻ የፀዳ ከሆነ በመጠቆማቸዉ ምክንያት ከማንኛዉም ወገን ወይም ከኃላፊዎችና ከተጠቋሚዎች ለሚደርስባቸዉ ጥቃት የህግ ከለላ ይደረግላቸዋል፡፡

አንቀፅ 30. ስለጥቆማ አቅራቢ

ሀ. ጥቆማ አቅራቢዉ ከማንኛዉም የበቀል ጥቃት የመጠበቅ መብት አለዉ፡፡

ለ. ጥቆማ አቅራቢዉ ማንነቱ እንዳይገለጽ ከፈለገ ማንነቱ በሚስጢር ይያዛል፡፡

ሐ. ማንኛዉም የኢንስቲትዩቱ ኃላፊና ሰራተኛ የሌላን ሠራተኛ መረጃ ወይም ማስረጃ ሰጥቷል፤ ጥቆማ አቅርቧል ወይም ለማቅረብ አስቧል በሚል ተፅዕኖ ማድረስ ፤ ጉዳት ለማድረስ መሞከር ወይም ለመቅጣት ተሞክሮ ቢገኝ በህግ ተጠያቂ ይሆናል፡፡

አንቀፅ 31. የመተባበር ግዴታ

ማንኛዉም ሠራተኛና ኃላፊ ሥነ-ምግባር ክፍሉ ለሥራዉ የሚፈልገዉንና የሚጠይቀዉን መረጃና ድጋፍ በመስጠት የመተባበር ግዴታ አለበት፡፡

አንቀፅ 32. የኢንስቲትዩቱ ዋና ዳይሬክተርና የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍል ኃላፊነት

ሀ. የኢንስቲትዩቱ የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍሎችን አሠራር እና አደረጃጀት ለመወሰን በፌዴራል ሥነ-ምግባርና ፀረ-ሙስና ኮሚሽን በወጣዉ ደንብ ቁጥር ፳/፪ሺ፩፫ አንቀፅ 8 (1-10) ላይ በተጠቀሱ ነጥቦች መሠረት ከሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍል ጋር የአሠራር ግንኙነት ይኖራቸዋል፡፡

ለ. የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍሉ በደንብ ቁጥር ፳/፪ሺ፩፫ አንፅ 9 (1-7) በተጠቀሱ ነጥቦች መሠረት ከኢንስቲትዩቱ ጋር የአሠራር ግንኙነት ይኖሩታል፡፡

ሐ. የኢንስቲትዩቱ የስነ-ምግባር መከታተያ ክፍልና የሥነ-ምግባር መኮንኑ የሥነ-ምግባር መከታተያ ክፍሎችን አሠራርና አደረጃጀት ለመወሰን በወጣዉ የኮሚሽኑ ደንብ ቁጥር፳/፪ሺ፩፫ አንቀፅ 6 የተመለከቱት ኃላፊነቶች ይኖሩታል፡፡

አንቀፅ 33. መመሪያዉን ስለማስፈፀም

1. የስነ-ምግባር መኮንኑ የመመሪያዉን አፈፃፀም ይከታተላል፤ ስለአፈፃፀሙም ከሚመለከተዉ አካል ጋር በቅርብ ይሠራል፤ በየሶስት ወሩ የአፈፃፀሙን ሪፖርት ለሚመለከተዉ አካል ያቀርባል፣
2. የሙስናና የሥነ-ምግባር ችግሮችን ለመከላከል የሚያስችሉ የግንዛቤ ማስጨበጫ ፕሮግራሞችን ይቀርፃል፤ ሲፈቀድ ተግባራዊ ያደርጋል፡፡

አንቀፅ 34. የሌሎች ህጎች ተፈፃሚነት

የዚህን መመሪያ ድንጋጌ የሚቃረን ማንኛዉም የኢንስቲትዩቱ መመሪያ ወይም ልማዳዊ አሠራር በዚህ መመሪያ ዉስጥ የተመለከቱት ጉዳዮችን በሚመለከት ተፈፃሚነት የለዉም

አንቀፅ 35. መመሪያዉን ስለማሻሻል

ይህን መመሪያ ኢንስቲትዩቱ እንደአስፈላጊነቱ ሊያሻሽለዉ ይችላል፡፡

አንቀፅ 36. መመሪያዉ የሚፀናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከመስከረም………. ቀን ፪ሺ፩፮ ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

ብሩክ ከድር (ዶ/ር)

የፌደራል ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ኢንስቲትዩት ዋና ዳይሬክተር