

UTEKELEZAJI WA SHERIA YA UTUMISHI WA UMMA SURA YA 298 KATIKA USIMAMIZI WA MASUALA YA AJIRA NIDHAMU NA RUFAA

1.0 UTANGULIZI

Mada hii inakusudia kuelezea kuhusu uelewa wa ujumla wa Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 na Kanuni zake za mwaka 2003. Sheria hii ilitungwa ili kuweka misingi ya kisheria katika kutekeleza malengo ya Sera ya Menejimenti na Ajira katika Utumishi wa Umma iliyopitishwa na Serikali mwaka 1998. Sheria hii ndiyo inayotoa uwezo kwa Mamlaka mbalimbali za Ajira na Nidhamu katika Utumishi wa Umma na kuweka misingi ya namna masuala hayo yanavyopasa kushughulikiwa. Utekelezaji wa Sheria hii hufanyika pia kupitia Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2003; Taratibu za Uendeshaji katika Utumishi wa Umma za mwaka 2003; Taratibu Bora za Uendeshaji wa Masuala ya Ajira na Nidhamu katika Utumishi wa Umma, 2007; Kanuni za Kudumu katika Utumishi wa Umma za mwaka 2009 na Miongozo mbalimbali iliyotolewa na Tume na Nyaraka mbalimbali za kiutumishi.

2.0 UTUMISHI WA UMMA

Kwa mujibu wa Sera ya Menejimenti na Ajira katika Utumishi wa Umma, 1998 (kama ilivyorekebisha mwaka 2008), Utumishi wa Umma katika Jamhuri ya Muungano wa Tanzania unajumuisha makundi yafuatayo:-

- Utumishi katika Serikali Kuu
- Utumishi wa Serikali za Mitaa
- Utumishi wa Mahakama
- Utumishi wa Afya
- Utumishi wa Walimu
- Utumishi wa Polisi, Magereza, Uhamiaji na Zimamoto
- Utumishi wa Kisiasa
- Utumishi wa Huduma za Kawaida
- Utumishi wa Wakala za Serikali na Taasisi za Umma, na
- Utumishi wa Bunge.

Hata hivyo, pamoja na Sera kutaja makundi mengi, Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 na Kanuni zake za mwaka 2003 zimeacha makundi mengine. Kwa mfano, Kifungu cha 9(3) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 kinaainisha makundi ya Utumishi yanayohudumiwa na Tume ya Utumishi wa Umma. Kifungu hicho kinasema, kwa kunukuu;

"The Commission shall cater for public servants in the following services:-

- (i) the civil service;***
- (ii) the local government service;***
- (iii) the health service;***
- (iv) the teachers service;***
- (v) (repealed)***
- (vi) the executive agencies and the public institutions service;***
- (vii) the operational service".***

Hivyo, napenda kuweka wazi kuanzia mwanzo kuwa watumishi wa Wakala za Serikali zilizoanzichwa chini ya Sheria ya Wakala za Serikali Na. 30 ya mwaka 1997 (kama ilivyorekebisha na Sheria ya Marekebisha ya Sheria ya Wakala za Serikali Na. 13 ya mwaka 2009 na wale wa Taasisi za Umma ni Watumishi wa Umma kama walivyo watumishi wa makundi mengine. Pia, ni wazi kuwa Wakala za Serikali na Taasisi za Umma zina Sheria, Kanuni na Taratibu zinazotawala masuala ya Utumishi katika Wakala au Taasisi husika. Hata hivyo, bado Utumishi wa Wakala za Serikali na Taasisi za Umma unapaswa kutawaliwa na Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 ambayo ndiyo Sheria inayohimili Utumishi wa Umma.

Kufuatia Marekebisha ya Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 yaliyofanywa kupitia Sheria ya Marekebisha ya Sheria ya Utumishi wa Umma Na.18 ya mwaka 2007, Kifungu cha 30 cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 kilifanyiwa marekebisha kwa kuwekewa Kifungu kidogo cha (1) na (2). Hivyo, Kifungu cha 30(1) kilichorekebisha kinasomeka kama ifuatavyo:-

"Public Servants in the Executive Agencies and Government Institutions shall be governed by provisions of the Laws establishing the respective executive agency or institutions".

Aidha, Kifungu cha 30(2) kilichoongezwa kinasomeka, kwa kunukuu;

"Without prejudice to subsection (1), public servants referred to under this section shall also be governed by the provisions of this Act".

Utekelezaji wa marekebisho ya Sheria ya Utumishi wa Umma yalitolewa ufafanuzi au maelekezo na Serikali kupitia Waraka wa UTUMISHI Kumb. Na.C/Ac.45/257/01/C/99 ya tarehe 12 Mei, 2008 kuhusu Utekelezaji wa Marekebisho ya Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298. Katika Aya ya 2.9 ya Waraka huo, yafuatayo yametamkwa, kwa kunukuu;

"Watumishi wa Wakala za Serikali na Taasisi za Umma, pamoja na kutawaliwa na Sheria zinazoendesha taasisi zao, pia zitawaliwa na Sheria ya Utumishi wa Umma Na.8 ya mwaka 2002 kama Sheria Kuu (Main Act). Endapo Sheria zinazoendesha Wakala za Serikali na Taasisi za Umma zitakuwa zinapingana na Sheria ya Utumishi wa Umma Na. 8 ya mwaka 2002, basi Sheria ya Utumishi wa Umma Na.8 ya mwaka 2002 ndiyo itakayofuatwa...."

Pamoja na Waraka huo kuonekana kuwa wazi, bado kuna Taasisi za Umma ziliendelea kuamini kuwa hawapaswi kutawaliwa na Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298. Hali hii ilisababisha, ili kuweka wazi dhamira ya Serikali, marekebisho mengine kufanyika kwenye Sheria hii. Marekebisho hayo yalifanyika kupitia ***"The Employment and Labour Laws (Miscellaneous Amendments) Act No. 24 of 2015***. Marekebisho hayo yaliongeza Kifungu kipya cha 34A cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura, 298, inayosomeka, kwa kunukuu;

"Where there is any inconsistency between the provisions of this Act and any other law governing executive agencies, public institutions or such other public service offices, the provisions of this Act shall prevail".

Aidha, marekebisho ya mwisho katika eneo hili yalifanyika mwaka 2016 kupitia ***"The Written Law (Miscellaneous Amendments) (No.3) Act, 2016"***. Katika marekebisho hayo, watumishi wote wa Umma hawaruhusiwi, kwa mujibu wa Sheria, kutumia Sheria za Kazi mpaka wakamilishe utaratibu ulioainishwa chini ya Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298. Marekebisho hayo yameongeza Kifungu kipya cha 32A kwenye Sheria ya Utumishi wa Umma Sura 298 kinachosomeka, kwa kunukuu;

"A public servant shall, prior to seeking remedies provided for in labour laws, exhaust all remedies as provided for under this Act".

Ni kwa sababu hiyo, mada hii, itaelezea zaidi Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 maana ndiyo Sheria Kuu.

3.0 AJIRA KATIKA UTUMISHI WA UMMA

3.1 Mamlaka za Ajira

Mamlaka za Ajira katika makundi ya Utumishi wa Umma yanayohudumiwa na Sheria ya Utumishi wa Umma Na. 8 ya mwaka 2002 ni kama ifuatavyo:-

3.1.1 Rais

Kwa mujibu wa Ibara ya 36 ya Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania, 1977 Rais ndiye ndiye mwenye mamlaka ya uteuzi wa Watendaji Wakuu katika Utumishi wa Umma.

3.1.2 Waziri Mwenye Dhamana ya Serikali za Mitaa:

Ni Mamlaka ya Ajira kwa Wakurugenzi wa Mamlaka za Serikali za Mitaa isipokuwa wale wanaoteuliwa na Rais **(Kif.5 (1)(a)(iii) cha Sheria Na. 8 ya 2002).**

3.1.3 Mamlaka za Serikali za Mitaa.

Kwa mujibu wa Kifungu cha 6(6) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Na. 8 ya mwaka 2002, Mamlaka ya Serikali za Mitaa husika ndiyo itakuwa mamlaka ya ajira kwa watumishi walio katika mamlaka zao.

3.1.4 Watendaji Wakuu (Chief Executive Officers)

Ni Mamlaka ya Ajira kwa watumishi walio chini yao isipokuwa wale walioteuliwa na Rais na wale ambao Mamlaka yao ya Ajira ni Waziri mwenye dhamana ya Serikali za Mitaa **(Kif. 6(1)(b) cha Sheria Na. 8 ya 2002).**

3.2 Taratibu za Ajira katika Utumishi wa Umma

Taratibu za msingi za Ajira katika Utumishi wa Umma ni kama ifuatavyo:-

3.2.1 Ajira yoyote itafanyika pale tu ambapo kuna nafasi iliyowazi, kuna kazi za kutosha na kuna fedha zilizotengwa kulipia nafasi hiyo.

3.2.2 Nafasi zozote zilizowazi katika ngazi za kuingilia (entry points) zitatangazwa ili kukaribisha maombi ya waombaji wenye sifa za kujaza nafasi hizo. Waombaji watafanyiwa usaili ili kubaini wenye sifa na uwezo unaotakiwa.

3.2.3 Jukumu la kuwezesha Ajira katika Utumishi wa Umma litafanywa na Sekretarieti ya Ajira katika Utumishi wa Umma iliyoanzishwa chini ya Kifungu cha 29 cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura, 298. Aidha, kwa mujibu wa Sheria ya Marekebisho ya Sheria Mbalimbali (**the Written Laws (Miscellaneous Amendments) Act Na.5 ya mwaka 2013**), Sekretarieti ya Ajira inaweza kukaimisha majukumu na madaraka yake ya kuwezesha mchakato wa ajira kwa Mtendaji Mkuu au Halmashauri ambao, katika kutekelza jukumu hilo, wanatakiwa kuzingatia Sheria na Kanuni za Utumishi wa Umma.

3.3 Wasioruhusiwa Kuajiriwa katika Utumishi wa Umma

Kanuni ya 17 ya Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2003 huainisha watu wasioruhusiwa kuajiriwa katika Utumishi wa Umma. Watu hao ni:-

- Mtu aliyepatikana na hatia na kuhukumiwa kwa kosa la jinai linalohusu upotofu wa kimaadili au rushwa.
- Mtumishi ambaye tayari amefukuzwa kazi katika Utumishi wa Umma.
- Mtumishi aliyestaafishwa kazi kwa manufaa ya Umma.
- Asiyekuwa na sifa zilizopo kwenye muundo wa utumishi wa mtumishi husika.
- Aliyethibitika kuwa hana akili timamu na,
- Asiye raia wa Tanzania.

3.4 Kuthibitishwa Kazini/ katika Cheo:

Watumishi wote wa Umma wanaoajiriwa kwa malipo ya pensheni watawajibika kutumikia muda wa majaribio usiozidi miezi kumi na miwili (12).

Miezi mitatu (03) kabla ya kuisha kwa muda wa majaribio mwajiri atatathmini kama mtumishi anaweza kuthibitishwa kazini; anapaswa kuongezewa muda wa majaribio ili kuboresha utendaji wake au ajira yake inapaswa kutenguliwa. **(Kan. 14(2)).**

Iwapo uamuzi utakuwa ni wa kutengua ajira, mtumishi atakuwa na haki ya kuelezwa nia hiyo kwa maandishi na kupewa fursa ya kujitetea **(Kan. 14(3)).**

Mamlaka ya Ajira inaweza kusitisha ajira ya mtumishi yeyote anayetumikia muda wa majaribio kama utendaji wa mtumishi huyo utakuwa hauridhishi ili mradi amezingatia matakwa ya sharia **(Kan. 14(5)).**

Mtumishi atathibitishwa katika cheo katika muda wa miezi sita (06) iwapo ataonyesha kumudu vyema madaraka ya cheo hicho bila ya kuhesabu muda atakaokuwa likizo **(Kan. 16(1)).**

3.5 Upimaji Utendaji Kazi wa Wazi (OPRAS)

Kutokana na marekebisho yaliyofanywa katika Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 kupitia Sheria Na. 18 ya mwaka 2007, Upimaji wa Utendaji Kazi wa Wazi (OPRAS) liliwekwa kisheria. Serikali ilifanya hivi ili kutilia mkazo uwajibikaji na ufanisi katika utendaji kazi. Mwenye jukumu kisheria kuhakikisha kuwa OPRAS inatekelezwa ni Mtendaji Mkuu husika. Hii ni kwa mujibu wa Kifungu cha 6(1)(a)(i) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298.

Utekelezaji wa OPRAS umepewa msukumo katika Kanuni za Kudumu za Utumishi wa Umma, 2009; Kanuni za Utumishi wa Umma; Waraka wa Utekelezaji wa Marekebisho ya Sheria ya Utumishi wa Umma Na.8 wa mwaka 2002. Hivyo, taasisi zote

na watumishi wote wa Umma wanawajibika kutekelza OPRAS. Kwa mfano, Aya D.62 na 63(1) za Kanuni za Kudumu, 2009, inaelekeza, kwa kunukuu;

"All organizations shall use open performance appraisal system as stipulated in the Public Service Act and the Public Service Regulations... "

Hata hivyo, tathmini inaonyesha kuwepo kwa changamoto mbalimbali zinazosababisha kutotekelezwa kwa ukamilifu kwa mfumo huu na baadhi ya waajiri katika Utumishi wa Umma. Miongoni mwa changamoto hizo zinaelezwa kuwa ni pamoja na;

- Kukosekana kwa msukumo wa dhati kutoka kwa waajiri kuhusu utekelezaji wa mfumo huu;
- Baadhi ya waajiri kutokutumia kabisa mfumo wa OPRAS;
- Katika baadhi ya taasisi, watumishi wanaojaza OPRAS ni wale wa ngazi za juu tu, yaani Watendaji Wakuu, Wakuu wa Idara, Vitengo na Sehemu.

Kutokana na kuendelea kuwepo kwa changamoto hizo, kumekuwepo na athari ya watumishi wa Umma kuendelea kufanya kazi kwa mazoea bila kuwepo malengo na bila kuzingatia matokeo kwa kujua kuwa hata wasipotimiza malengo yao hawataadhibiwa. Aidha, watumishi wa Umma wameendelea kupandishwa vyeo bila kuwa na taarifa za utendaji wao wa kazi.

Kama ilivyobainishwa, OPRAS ipo kisheria, hivyo, waajiri na watumishi wote wanapaswa, kwa mujibu wa sheria, kutekeleza OPRAS maana kutofanya hivyo ni kukiuka Sheria kama ilivyosisitizwa chini ya Aya ya 2.4 ya Waraka wa UTUMISHI kuhusu Utekelezaji wa Marekebisho ya Sheria ya Marekebisho ya Utumishi wa Utumishi wa Umma, 2007 inayosema, kwa kunukuu;

"...Mtumishi au kiongozi ambaye hatatekeleza OPRAS ipasavyo atakuwa anavunja sheria".

Kutokana na mafanikio madogo katika kutekeleza OPRAS, Serikali kupitia Waraka wa UTUMISHI Kumb. Na.CBD.45/352/01/26 ya tarehe 01/08/2012 kuhusu Umuhimu wa Utekelezaji wa OPRAS katika Utumishi wa Umma, ilitoa maagizo yafuatayo, kwa kutaja machache, kwa Watendaji Wakuu wote katika Utumishi wa Umma:-

- Kusimamia kwa ukamilifu utekelezaji wa OPRAS kwa watumishi wote walio chini yao;
- Kuwapandisha vyeo watumishi kwa kuzingatia taarifa za Upimaji wa Wazi wa Utendaji Kazi (OPRAS). Watumishi watakaopandishwa vyeo lazima wawe na taarifa za utendaji kazi za miaka mitatu mfululizo. Mtumishi asipandishwe cheo bila kuwa na taarifa za utendaji kazi pamoja na kutimiza masharti mengine ya miundo ya utumishi.
- Kuwachukulia hatua za nidhamu watumishi ambao hawatatekeleza OPRAS kwa mujibu wa Sheria, Kanuni na Taratibu zilizopo.
- Kuwasilisha taarifa za Upimaji Kazi kwa Watumishi wote wa Umma kwa Katibu Mkuu, UTUMISHI.

Pamoja na maelekezo haya makali na ya wazi ya Serikali, hali ya utekelezaji wa OPRAS bado ni changamoto kubwa.

3.6 Upandishwaji Vyeo Kazini

- Upandishwaji vyeo katika Utumishi wa Umma utategemea kuwepo kwa nafasi zilizo wazi zilizoidhinishwa na Mamlaka husika na kutengewa fedha katika bajeti.
- Nafasi wazi za kupanda cheo zitajazwa na watumishi wa ndani ya Utumishi wa Umma wenye sifa na utendaji mzuri wenye matokeo kwa kuzingatia vigezo vya upimaji kazi, vitakavyoainishwa katika tathmini ya wazi ya utendaji kazi (OPRAS).
- Watumishi wa Umma wa taasisi husika watafikiriwa kwanza. Pale ambapo hatakuwepo mtumishi wa ndani ya taasisi husika, itabidi kufikiria mtumishi mwenye sifa toka nje ya

taasisi husika ili ajaze nafasi hiyo. Pale ambapo hakuna mtumishi wa Umma mwenye sifa za kujaza nafasi hiyo, basi itabidi nafasi hiyo itangazwe ili kuwawezesha watu wenye sifa toka nje ya Utumishi wa Umma kuomba kwa utaratibu wa ujazaji wa nafasi au ajira mpya kwa ushindani.

- Upandishwaji vyeo katika Utumishi wa Umma utazingatia sifa; utendaji na ufanisi katika kutekeleza majukumu; maendeleo ya utumishi; utaratibu wa kurithishana madaraka; ukubwa kazini na miundo ya utumishi.

4.0 MCHAKATO WA NIDHAMU

Katika kuchukua hatua za kinidhamu dhidi ya watumishi wa Umma, Mamlaka za Nidhamu zinatakiwa kuzingatia Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298; Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2003; Taratibu za Uendeshaji katika Utumishi wa Umma za mwaka 2003; Taratibu Bora za Nidhamu katika Utumishi wa Umma, 2007 na Kanuni za Kudumu katika Utumishi wa Umma za mwaka 2009.

4.1 Mamlaka za Nidhamu

Kwa mujibu wa Kifungu cha 3 cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 na Kanuni zake za mwaka 2003, madaraka ya kuwachukulia hatua za nidhamu watumishi wa Umma zipo mikononi mwa mamlaka zifuatazo:-

4.1.1 Rais

Kwa mujibu wa Kanuni Na. 35(1) ya Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003, Rais ni Mamlaka ya Nidhamu ya Katibu Mkuu Kiongozi.

4.1.2 Katibu Mkuu Kiongozi

Kwa mujibu wa Kifungu cha 4(2) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura 298, Katibu Mkuu Kiongozi ndiye Mkuu wa Utumishi wa Umma. Aidha, kwa mujibu wa Kifungu cha 4(3)(d) ni Mamlaka ya Nidhamu kwa watumishi wa Umma wanaoteuliwa na Rais. Kifungu cha 4(4) kinampa katibu Mkuu Kiongozi uwezo wa kuwa Mamlaka ya Nidhamu ya juu katika Utumishi wa Umma. Hivyo,

anaweza kumchukulia hatua za kinidhamu mtumishi mwingine yeyote kwa kadri atakavyoona inafaa.

4.1.3 Waziri Mwenye Dhamana ya Serikali za Mitaa

Kifungu cha 5(1)(a)(iii) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298, kinamtamka Waziri mwenye dhamana ya Serikali za Mitaa kuwa ni Mamlaka ya Nidhamu ya Wakurugenzi wa Mamlaka za Serikali za Mitaa.

4.1.4 Watendaji Wakuu (Chief Executive Officers)

Kila Mtendaji Mkuu ni Mamlaka ya Nidhamu kwa watumishi walio chini yake. Mamlaka haya yameainishwa kwenye Kifungu cha 6(1)(a) na (b) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298.

4.1.5 Mamlaka za Serikali za Mitaa

Kwa mujibu wa Kifungu cha 6(6) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298, Mamlaka ya Serikali za Mitaa husika ndiyo itakuwa mamlaka ya nidhamu kwa watumishi walio katika mamlaka zao. Mamlaka ya Serikali za Mitaa ni **Baraza la Madiwani**.

4.1.6 Wakuu wa Idara na Divisheni

Hawa ni Mamlaka za Nidhamu kwa watumishi walio katika Masharti ya Kawaida (Operational Service). Taratibu zao za Nidhamu ni kama ilivyoainishwa kwenye Sheria ya Ajira na Mahusiano Kazini Na. 6 ya mwaka 2004.

4.2 Aina za Uendeshaji wa Makosa ya Nidhamu

Kuna aina kuu mbili za uendeshaji wa makosa ya nidhamu kutegemeana na uzito wa kosa alilolitenda mtumishi au aina ya adhabu inayotarajiwa kutolewa na Mamlaka ya Niudhamu. Aina hizo ni:-

(i) Mwenendo wa makosa mazito [Kan. 42(1)].

Mwenendo wa makosa mazito unahusu makosa makubwa ambayo adhabu zake iwapo mtumishi mtuhumiwa atapatikana na hatia, zitapelekea mtumishi aidha

kufukuzwa kazi, kuteremshwa cheo, au kupunguziwa mshahara.

(ii) Mwenendo wa makosa mepesi (Kan. 43).

Mwenendo huu unahusu makosa madogo ambayo adhabu yake haitapelekea mtumishi kufukuzwa kazi, kuteremshwa cheo au kukatwa mshahara.

4.3 Taratibu za Nidhamu

Ili haki ionekane inatendeka kabla na wakati wa kushughulikia masuala ya nidhamu, **Kifungu cha 23(2)(a)(b) na (c) cha Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298** lazima kizingatiwe kwa ukamilifu. Kifungu hicho kinasema kuwa, kabla ya kumchukulia hatua za nidhamu mtumishi, lazima masharti ya kisheria yafuatayo yatimizwe:-

- Mtumishi apewe Hati ya Mashtaka;
- Mtumishi apewe fursa ya kutosha kujitetea;
- Uchunguzi ufanywe kwenye tuhuma husika kwa mujibu wa Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003.

Aidha, **SEHEMU YA V** ya Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003 inafafanua kwa undani taratibu za kuzingatia katika kuendesha mashauri ya nidhamu uwe ni kwa makosa Mazito au Mepesi. Hatua hizo ni kama ifuatavyo:-

4.3.1 Kufanya Uchunguzi wa Awali (Kan. 36)

Kabla ya kumchukulia mtumishi hatua yoyote ya kinidhamu ni vyema mamlaka ya nidhamu ikafanya uchunguzi wa awali. Hatua hii itamsaidia mamlaka ya nidhamu kugundua ukweli kuhusu tuhuma na kumwezesha kujiridhisha katika hatua ya awali kuwa mtumishi amehusika na tuhuma husika na kuwa kuna uwezekano wa kuthbitisha tuhuma dhidi yake iwapo hatajitetea ipasavyo.

4.3.2 Kutoendelea na majukumu kwa kumpumzisha (Kan. 37)

Mtumishi anaweza kupumzishwa bila kusimamishwa kazi na bila kuathiri maslahi yake. Lengo ni kuzuia kosa lisiendeleo kutendeka wakati uchunguzi wa awali ukifanyika. Mtumishi

hatapumzishwa kwa zaidi ya siku tisini (90). Kama kuna haja ya kuongeza siku, Mamlaka ya Nidhamu inapasa kuomba kwa Katibu Mkuu, UTUMISHI. Muda utakaoongezwa hauwezi kuzidi miezi miwili. Kumpumzisha kazi mtumishi kutakoma mara tu taratibu za nidhamu zikianza. **(Aya ya 11.2 – 11.4 ya Taratibu Bora, 2007)**

4.3.3 Kusimamishwa kazi mtumishi (Kan. 38)

Mtumishi husimamishwa kazi baada ya kupewa Hati ya Mashtaka. Hatua hii ni baada ya mamlaka ya nidhamu kuridhika kuwa kuna tuhuma za kujibu dhidi ya mtumishi mtuhumiwa. Mtumishi aliyesimamishwa kazi atalipwa si chini ya nusu mshahara wake na hataruhusiwa kutoka nje ya kituo chake cha kazi bila idhini ya mamlaka yake ya nidhamu.

4.3.4 Hati ya Mashtaka [Kan. 44(3)]

Hati ya Mashtaka itaandaliwa na kusainiwa na Mamlaka ya Nidhamu. Hati ya Mashtaka itaonesha kwa ufasaha kosa na kifungu cha sheria au kanuni kinachodaiwa kukiukwa na mtumishi mtuhumiwa. Aidha, lazima iainishe kwa ufasaha maelezo ya shtaka ili kumwezesha mtumishi mtuhumiwa kujua tuhuma zinazomkabili ili aweze kujitetea ipasavyo.

Hati ya Mashtaka itaambatana na Notisi ya kumtaka mtumishi mtuhumiwa kuwasilisha utetezi wake kwa maandishi **(Kan. 44(5))**. Mwongozo wa Tume inaelekeza watumishi watuhumiwa kupewa muda wa siku 14 kuanzia tarehe ya kupokea Hati ya Mashtaka na Notisi kuwasilisha utetezi wao.

4.3.5 Mapokezi ya Hati ya Mashtaka [Kan. 44(4)]

Mamlaka ya Nidhamu lazima ihakikishe kuwa mtumishi mtuhumiwa amepokea Hati ya Mashtaka. Pale ambapo haijulikani aliko mtumishi mtuhumiwa, Kanuni ya 57(2) ya Kanuni za UTumishi wa Umma za mwaka 2003 itumike kumpelekea Hati ya Mashtaka kwa kuiacha mahali ambapo mtumishi husika alikuwa akiishi kabla ya kutoweka au kuituma kupitia anuani yake ya mwisho.

4.3.6 Kamati ya Uchunguzi [Kan. 45(1)]

Endapo mtumishi mtuhumiwa hataki tuhuma dhidi yake wakati akijibu Hati ya Mashtaka au iwapo ataamua kukaa kimya, Mamlaka ya Nidhamu itawajibika kuunda Kamati ya Uchunguzi. Hata hivyo, pale ambapo utetezi wa mtumishi mtuhumiwa utaonyesha kukiri makosa wazi wazi (complete admission), Mamlaka ya Nidhamu haitaunda kamati ya uchunguzi, badala yake, itaendelea kutoa adhabu kana kwamba mtuhumiwa amepatikana na hatia baada ya Kamati ya Uchunguzi [Kan. 45(3)].

4.3.7 Sifa za Kamati ya Uchunguzi (Kan. 46)

Wajumbe wa Kamati ya Uchunguzi watakuwa na sifa zifuatavyo:-

- Wawe na cheo cha Uandamizi na zaidi;
- Wawe watumishi wa Umma;
- Wawe na cheo kikubwa kuliko mtuhumiwa;
- Kamati iwe na wajumbe si chini ya wawili na si zaidi ya wanne;
- Uteuzi uzingatie jinsia.

4.3.8 Haki za Mtumishi Anayechunguzwa (Kan. 47)

- Haki ya kujulishwa **kwa maandishi** kuhusu tarehe, siku muda na mahali uchunguzi utakapofanyika;
- Haki ya kuhoji mwajiri na mashahidi wake;
- Haki ya kupewa na kuhakiki vielelezo vilivyotolewa kama ushahidi dhidi yake;
- Haki ya kuleta mashahidi wake na kuwasilisha vielelezo;
- Haki ya kuwakilishwa na mtumishi wa Umma, wakili au mwakilishi wa chama chake cha wafanyakazi.
- Mtumishi mtuhumiwa au mwakilishi wake anapaswa kuwepo muda wote wa uchunguzi (**Aya 16.6 ya Taratibu Bora, 2007**).

Iwapo wakati wa uchunguzi kutajitokeza ushahidi mpya unaohitaji kuwepo kwa tuhuma mpya, Kamati ya Uchunguzi itatakiwa kuijulisha Mamlaka ya Nidhamu ili iandae Hati ya Mashtaka kwa tuhuma hizo. Mtumishi mtuhumiwa apewe fursa

ya kujitetea dhidi ya tuhuma hizo mpya ndipo Kamati ya Uchunguzi iendelee kuzichunguza [**Kan. 47(8); (9) na (10)**].

4.3.9 Muda wa Kuunda Kamati na Kumaliza Uchunguzi

Baada ya mtumishi mtuhumiwa kupewa hati ya mashtaka, Mamlaka ya Nidhamu inatakiwa iwe imeunda Kamati ya Uchunguzi ndani ya muda usiozidi siku 60 (**Kan. 47(10)**). Aidha, Kamati ya Uchunguzi inatakiwa kukamilisha uchunguzi wake katika muda wa siku sitini (60) tokea ilipoanza kufanya uchunguzi (**Kan. 47(11)**). Endapo Kamati itashindwa kukamilisha uchunguzi katika muda wa siku 60, itaomba Mamlaka ya Nidhamu iiongezee muda usiozidi siku 30. Iwapo muda unaohitajika kuongezwa ni zaidi ya 30 itabidi kipatikane kibali cha Katibu Mkuu (UTUMISHI) [**Kan. 47(11) na (12)**].

4.3.10 Kuhitimishwa kwa Uchunguzi (Kan. 48).

Baada ya kumaliza uchunguzi, Kamati ya Uchunguzi itawasilisha mwenendo wa uchunguzi (proceedings) na Ripoti ya Uchunguzi kwa Mamlaka ya Nidhamu. Ripoti ya Kamati ya Uchunguzi inatakiwa kukidhi vigezo vifuatavyo:-

- Itamke kama, kwa maoni ya Kamati ya Uchunguzi, tuhuma dhidi ya mtumishi mtuhumiwa zimethibitishwa au la na kutoa sababu za maoni hayo.
- Hitimisho la ripoti lazima ibainishe kwa ufasaha mazingira yote yanayosababisha Kamati kuhitimisha kuwa mtuhumiwa ana hatia au hana hatia (**Aya 18.2 ya Taratibu Bora, 2007**)
- Itamke jambo ambalo, kwa maoni ya Kamati, inaongezea/kupunguza uzito wa tuhuma dhidi ya mtumishi mtuhumiwa (k.m rekodi ya nyuma, kujirudia rudia kwa makosa, hali ya muhusika mwenyewe, urefu wa utumishi wake, asili ya kazi yake, afya n.k [**Aya 16.10(a)-(d) ya GN.53 ya 2007**]
- Itamke jambo lolote ambalo, kwa maoni ya Kamati, ni muhimu (relevant).

- Isipendekeze aina ya adhabu inayostahil kuchukuliwa dhidi ya mtumishi mtuhumiwa.

4.3.11 Utoaji wa Adhabu (Kan. 48)

Mara baada ya kupokea Ripoti ya Kamati ya Uchunguzi, Mamlaka ya Nidhamu, baada ya kutafakari ushahidi na ripoti hiyo, inapaswa kutoa uamuzi na kumjulisha mtumishi mtuhumiwa kuhusu uamuzi huo katika muda wa siku thelathini (30) kuanzia tarehe ya kupokea taarifa ya Kamati ya Uchunguzi **[Kan. 48(6)]**. Kushindwa kutoa uamuzi ndani ya siku 30 kutatafsiriwa kuwa mtumishi mtuhumiwa hana hatia kama inavyoainishwa chini ya Kanuni ya 48(9) inayosema, kwa kunukuu;

"Failure to comply with requirements of sub-regulation (6) of this Regulation shall be considered that the accused public servant is not guilty of the offence".

Katika maamuzi yake, Mamlaka ya Nidhamu inawajibika kutoa sababu za maamuzi hayo na kumjulisha mtumishi haki, muda na mamlaka yake ya Rufaa.

5.0 MASUALA YA NIDHAMU NA MAKOSA YA JINAI (Kan. 50).

Mtumishi anapokabiliwa na kesi ya jinai mambo yafuatayo yatazingatiwa:-

- Mtumishi hatafunguliwa mashtaka ya nidhamu mpaka kesi ya jinai iishe mahakamani.
- Mashtaka ya nidhamu yakifunguliwa kisha mashtaka ya jinai yakafunguliwa, mashtaka ya nidhamu yatasimama "stayed" mpaka mahakama itoe uamuzi.
- Akiachiwa Mahakamani kwa sababu za kiufundi (on legal technicalities), kuachiwa huko hakutakuwa kizuizi dhidi ya kufunguliwa upya mashtaka ya nidhamu na kuadhibiwa kana kwamba hakukuwa na shauri la jinai mahakamani.

6.0 RUFAA KATIKA UTUMISHI WA UMMA

Kifungu cha 25 cha Sheria, Pamoja na Kanuni ya 60 ya Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2003, huanisha Mamlaka za Rufaa katika Utumishi wa Umma kama ifuatavyo:-

- Watumishi wa Umma ambao Mamlaka yao ya Nidhamu ni Katibu Mkuu Kiongozi watakata rufaa kwa Rais.
- Watumishi wa Umma ambao Mamlaka yao ya Nidhamu ni Waziri mwenye dhamana na Utumishi wa Serikali za Mitaa, Watendaji Wakuu na Mamlaka za Serikali za Mitaa watakata rufaa Tume ya Utumishi wa Umma.
- Mtumishi au Mamlaka ya Nidhamu ambayo haitaridhika na Uamuzi wa Tume ya Utumishi wa Umma itakuwa na haki ya kukata rufaa kwa Rais ambaye uamuzi wake utakuwa wa mwisho.

7.0 MAADILI YA UTENDAJI KAZI

- **SEHEMU YA VII** ya Kanuni za Utumishi wa Umma, 2003 huzungumzia Maadili ya Utendaji Kazi katika Utumishi wa Umma. Aidha, kwa mujibu wa Kanuni ya 65(1) ya Kanuni za Utumishi wa Umma za mwaka 2003, Kanuni hizo za Maadili zimewekwa chini ya Jedwali la Tatu, na hivyo, kufanywa kuwa Sehemu ya Kanuni za Utumishi wa Umma. Pamoja na Kanuni hizo za Maadili, watumishi wa Umma pia wanapaswa kuzingatia misingi na Maadili ya Taaluma zao wanapotekeleza majukumu yao.
- **Kanuni ya 66(1)** inatamka wazi kuwa, Watumishi wa Umma, wanapoajiriwa kwa mara ya kwanza, watapatiwa nakala ya Kanuni za Maadili katika Utumishi wa Umma.
- Kila Mtumishi wa Umma anatakiwa kusaini Tamko kuwa atazingatia Maadili ya Utumishi wa Umma katika utendaji kazi wake [**Kan. 66(2)**].

- Mtumishi wa Umma anayevunja au kukiuka misingi ya Maadili ya Utumishi wa Umma atachukuliwa hatua kali za kinidhamu na kijinai [**Kanuni 66(3)**].

Tume ndicho chombo chenye jukumu la kuhakikisha kuwa Mamlaka za Ajira na Nidhamu katika Utumishi wa Umma zinatekeleza majukumu yao kwa kuzingatia Sheria, Kanuni na Taratibu. Aidha, Tume inalo jukumu la kuhakikisha kuwa pande zote katika Mashauri ya Nidhamu na Malalamiko zinatendewa haki. Hivyo, mbele ya Tume, Mamlaka za Ajira na Nidhamu, Waajiri, Warufani na Walalamikaji wote wana nafasi na haki sawa. Tume imekuwa ikijitahidi kuwa chombo cha kutenda haki, na haki tu, pindi rufaa au malalamiko yanapoletwa mbele yake.

8.0 HITIMISHO

Mada hii imeelezea kuhusu Sheria ya Utumishi wa Umma Sura ya 298 na utekelezaji wake katika eneo la Ajira, Nidhamu na Rufaa. Ni matarajio yangu kwamba mtakuwa mmepata uelewa kuhusu namna ya kushughulikia masuala haya ya kisheria yanayogusa utendaji wa kila siku wa watumishi wa Umma. Kama chombo chenye dhamana ya kusimamia uzingatiaji wa Sheria na Mamlaka ya Rufaa, Tume itaendelea kuona kuwa haki inasimamiwa kwa ukamilifu ndani ya Utumishi wa Umma. Aidha, wote tunapaswa kudumisha utawala wa sheria ndani ya Utumishi wa Umma ili kukuza utawala bora na kusimamia misingi ya haki.

ASANTENI KWA KUNISIKILIZA