



Umwaka wa 63
Igazeti ya Leta n° Idasanzwe
yo ku wa 14/11/2024

Year 63
Official Gazette n° Special of
14/11/2024

63^{ème} Année
Journal Officiel n° Spécial du
14/11/2024

Ibirimo/Summary/Sommaire

page/urup.

Iteka rya Minisitiri w'Intebe/ Prime Minister's Order/ Arrêté du Premier Ministre

Iteka rya Minisitiri w'Intebe n° 033/03 ryo ku wa 12/11/2024 rishyiraho Sitati yihariye igenga abakozi b'amashuri y'uburezi bw'ibanze.....2

Prime Minister's Order n° 033/03 of 12/11/2024 establishing the special Statute governing employees of basic education institutions.....2

Arrêté du Premier Ministre n° 033/03 du 12/11/2024 portant Statut particulier des employés des établissements d'enseignement de base.....2

ITEKA RYA MINISITIRI W'INTEBE N° 033/03 RYO KU WA 12/11/2024 RISHYIRAHU SITATI YIHARIYE IGENGA ABAKOZI B'AMASHURI Y'UBUREZI BW'IBANZE	PRIME MINISTER'S ORDER N° 033/03 OF 12/11/2024 ESTABLISHING THE SPECIAL STATUTE GOVERNING EMPLOYEES OF BASIC EDUCATION INSTITUTIONS	ARRÊTÉ DU PREMIER MINISTRE N° 033/03 DU 12/11/2024 PORTANT STATUT PARTICULIER DES EMPLOYÉS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT DE BASE
<u>ISHAKIRO</u>	<u>TABLE OF CONTENTS</u>	<u>TABLE DES MATIÈRES</u>
<u>UMUTWE WA MBERE:</u> INGINGO RUSANGE	<u>CHAPTER ONE:</u> GENERAL PROVISIONS	<u>CHAPITRE PREMIER:</u> DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<u>Ingingo ya mbere:</u> Icyo iri teka rigamije	<u>Article One:</u> Purpose of this Order	<u>Article premier:</u> Objet du présent arrêté
<u>Ingingo ya 2:</u> Isobanura	<u>Article 2:</u> Interpretation	<u>Article 2:</u> Interprétation
<u>Ingingo ya 3:</u> Abo iri teka rireba	<u>Article 3:</u> Scope of application	<u>Article 3:</u> Champ d'application
<u>UMUTWE WA II:</u> GUSHAKA NO GUSHYIRA MU MYANYA ABAKOZI	<u>CHAPTER II:</u> RECRUITMENT AND APPOINTMENT OF EMPLOYEES	<u>CHAPITRE II:</u> RECRUTEMENT ET AFFECTATION DES EMPLOYÉS
<u>Icyiciro cya mbere:</u> Gushaka abakozi	<u>Section One:</u> Recruitment of employees	<u>Section première:</u> Recrutement des employés
<u>Ingingo ya 4:</u> Inshingano z'Umujiyi wa Kigali n'Akarere	<u>Article 4:</u> Responsibilities of the City of Kigali and the District	<u>Article 4:</u> Attributions de la Ville de Kigali et du District
<u>Ingingo ya 5:</u> Inshingano za Minisiteri ifite uburezi mu nshingano	<u>Article 5:</u> Responsibilities of the Ministry in charge of education	<u>Article 5:</u> Attributions du Ministère ayant l'éducation dans ses attributions
<u>Ingingo ya 6:</u> Inshingano za Minisiteri ifite abakozi ba Leta mu nshingano	<u>Article 6:</u> Responsibilities of the Ministry in charge of public service	<u>Article 6:</u> Attributions du Ministère ayant la fonction publique dans ses attributions

<u>Ingingo ya 7:</u> Itangazwa ry'imyanya y'akazi itarimo abakozi	<u>Article 7:</u> Advertisement of vacant job positions	<u>Article 7:</u> Annonce des postes d'emploi vacants
<u>Ingingo ya 8:</u> Gusaba akazi no gutangaza urutonde rw'abujuje ibisabwa n'abatabyujije	<u>Article 8:</u> Job application and publication of shortlisted and non-shortlisted candidates	<u>Article 8:</u> Demande d'emploi et publication de la liste des candidats présélectionnés et non présélectionnés
<u>Ingingo ya 9:</u> Ikizamini cy'akazi	<u>Article 9:</u> Recruitment examination	<u>Article 9:</u> Examen de recrutement
<u>Ingingo ya 10:</u> Ururimi ikizamini cy'akazi gikorwamo	<u>Article 10:</u> Language of recruitment examination	<u>Article 10:</u> Langue de l'examen de recrutement
<u>Ingingo ya 11:</u> Gutangaza amanota y'ikizamini	<u>Article 11:</u> Publication of examination results	<u>Article 11:</u> Publication des résultats d'examen
<u>Ingingo ya 12:</u> Gushaka umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije	<u>Article 12:</u> Recruitment of headteacher and deputy headteacher	<u>Article 12:</u> Recrutement du directeur et du préfet
<u>Ingingo ya 13:</u> Ibisabwa umwarimu kugira ngo abe umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije	<u>Article 13:</u> Requirements for a teacher to be a headteacher or deputy headteacher	<u>Article 13:</u> Exigences d'un enseignant pour être directeur ou préfet
<u>Ingingo ya 14:</u> Uburyo bwo kujurira	<u>Article 14:</u> Modalities for lodging appeal	<u>Article 14:</u> Modalités de recours
<u>Ingingo ya 15:</u> Ubujurire ku rwego rwa mbere	<u>Article 15:</u> Appeal on the first level	<u>Article 15:</u> Recours au premier degré
<u>Ingingo ya 16:</u> Ubujurire ku rwego rwa kabiri	<u>Article 16:</u> Appeal on the second level	<u>Article 16:</u> Recours au second degré
<u>Ingingo ya 17:</u> Igihe ntarengwa cyo gushaka abakozi	<u>Article 17:</u> Timeline for recruitment process	<u>Article 17:</u> Délai imparti pour le processus de recrutement

<u>Iciviro cya 2:</u> Gushyira mu myanya abakozi <u>Ingingo ya 18:</u> Itangwa ry'akazi <u>Ingingo ya 19:</u> Kwemera akazi <u>Ingingo ya 20:</u> Ibisabwa kugira ngo umukandida ashwirwe mu mwanya <u>Ingingo ya 21:</u> Gushyira umukozi mu mwanya <u>Ingingo ya 22:</u> Igihe cy'isuzumwa ku mukozi utangiye akazi <u>Ingingo ya 23:</u> Inshingano n'uburenganzira by'umukozi uri mu gihe cy'isuzumwa <u>Ingingo ya 24:</u> Gufasha umwarimu uri mu gihe cy'isuzumwa <u>Ingingo ya 25:</u> Irangira ry'igihe cy'isuzumwa <u>UMUTWE WA III:</u> ITERAMBERE MU MWUGA N'IMICUNGIRE Y'UMWARIMU <u>Iciviro cya mbere:</u> Iterambere mu mwuga ry'umwarimu	<u>Section 2:</u> Appointment of employees <u>Article 18:</u> Job offer <u>Article 19:</u> Job offer acceptance <u>Article 20:</u> Requirements for the appointment of a candidate <u>Article 21:</u> Appointment of an employee <u>Article 22:</u> Probationary period <u>Article 23:</u> Duties and rights of an employee in probationary period <u>Article 24:</u> Assisting a teacher during probationary period <u>Article 25:</u> Completion of the probationary period <u>CHAPTER III:</u> CAREER DEVELOPMENT AND MANAGEMENT OF A TEACHER <u>Section One:</u> Teacher career development	<u>Section 2:</u> Affectation des employés <u>Article 18:</u> Offre d'emploi <u>Article 19:</u> Acceptation d'offre d'emploi <u>Article 20:</u> Exigences pour l'affectation d'un candidat <u>Article 21:</u> Affectation d'un employé <u>Article 22:</u> Durée du stage probatoire <u>Article 23:</u> Attributions et droits d'un employé en stage probatoire <u>Article 24:</u> Assister un enseignant pendant le stage probatoire <u>Article 25:</u> Fin de stage probatoire <u>CHAPITRE III:</u> DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET GESTION D'UN ENSEIGNANT <u>Section première:</u> Développement de carrière d'un enseignant
--	---	--

<u>Ingingo ya 26:</u> Ibyiciro by'abarimu	<u>Article 26:</u> Categories of teachers	<u>Article 26:</u> Catégories des enseignants
<u>Ingingo ya 27:</u> Intera zigize ibyiciro by'abarimu	<u>Article 27:</u> Grades per category of teachers	<u>Article 27:</u> Grades par catégorie des enseignants
<u>Ingingo ya 28:</u> Gushyirwa mu cyiciro cya mbere	<u>Article 28:</u> Placement at the first category	<u>Article 28:</u> Placement dans la première catégorie
<u>Ingingo ya 29:</u> Ibisabwa kugira ngo umwarimu azamurwe mu ntera z'icyiciro	<u>Article 29:</u> Requirements for promotion in grades of a category	<u>Article 29:</u> Exigences pour la promotion dans les grades d'une catégorie
<u>Ingingo ya 30:</u> Ibisabwa kugira ngo umwarimu azamurwe mu cyiciro cyisumbuye	<u>Article 30:</u> Requirements for promotion to a higher category	<u>Article 30:</u> Exigences pour la promotion à une catégorie supérieure
<u>Ingingo ya 31:</u> Gushyira umwarimu mu cyiciro cyihariye	<u>Article 31:</u> Placement of a teacher in a special category	<u>Article 31:</u> Placement d'un enseignant dans une catégorie spéciale
<u>Ingingo ya 32:</u> Ibisabwa kugira ngo umwarimu ashirwe mu cyiciro cyihariye	<u>Article 32:</u> Requirements for placement of a teacher in a special category	<u>Article 32:</u> Exigences pour le placement d'un enseignant dans une catégorie spéciale
<u>Ingingo ya 33:</u> Gutangaza umwarimu washyizwe mu cyiciro cyihariye	<u>Article 33:</u> Publication of a teacher placed in a special category	<u>Article 33:</u> Annonce d'un enseignant placé dans la catégorie spéciale
<u>Ingingo ya 34:</u> Ibigererwa umwarimu ushyizwe mu cyiciro cyihariye	<u>Article 34:</u> Benefits for a teacher placed in a special category	<u>Article 34:</u> Avantages alloués à un enseignant placé dans la catégorie spéciale
<u>Ingingo ya 35:</u> Uburenganzira bwo kongera ubushobozi	<u>Article 35:</u> Right to capacity building	<u>Article 35:</u> Droit au renforcement des capacités
<u>Ingingo ya 36:</u> Uburenganzira ku mahugurwa nyongerabushobozi	<u>Article 36:</u> Right to Continuing Professional Development	<u>Article 36:</u> Droit au développement professionnel continu

<u>Iciviro cya 2: Imicungire y’abarimu</u> <u>Ingingo ya 37: Ububasha bw’Umujyi wa Kigali n’Akarere</u> <u>Ingingo ya 38: Ububasha bwa Minisiteri ifite uburezi mu nshingano</u> <u>Ingingo ya 39: Isimburwa ry’agateganyo ry’umwarimu</u> <u>Ingingo ya 40: Imicungire y’abarimu b’abasimbura</u> <u>Ingingo ya 41: Umushahara w’umwarimu w’umusimbura</u> <u>Ingingo ya 42: Iyimirwa ry’umwarimu</u> <u>Ingingo ya 43: Igihe cyo gusaba kwimirwa</u> <u>Ingingo ya 44: Uburenganzira bw’uwimuwe</u> <u>Ingingo ya 45: Isuzumamikorere rusange ry’abayobozi</u> <u>Ingingo ya 46: Kwirukanwa cyangwa gukurwa ku mwanya</u> <u>UMUTWE WA IV: GUKURIKIRANA AMAKOSA YO MU RWEGO RW’AKAZI</u>	<u>Section 2: Management of teachers</u> <u>Article 37: Powers of the City of Kigali and District</u> <u>Article of 38: Powers of the Ministry in charge of education</u> <u>Article 39: Temporary replacement of a teacher</u> <u>Article 40: Management of substitute teachers</u> <u>Article 41: Salary of a substitute teacher</u> <u>Article 42: Transfer of a teacher</u> <u>Article 43: Period of request for transfer</u> <u>Article 44: Rights of a transferred staff member</u> <u>Article 45: Comprehensive performance evaluation for leaders</u> <u>Article 46: Dismissal or removal from the position</u> <u>CHAPTER IV: DISCIPLINARY PROCEEDINGS</u>	<u>Section 2: Gestion des enseignants</u> <u>Article: Pouvoir de la Ville de Kigali et le District</u> <u>Article 38: Pouvoirs du Ministère ayant l’éducation dans ses attributions</u> <u>Article 39: Remplacement temporaire d’un enseignant</u> <u>Article 40: Gestion des enseignants remplaçants</u> <u>Article 41: Salaire d’un enseignant remplaçant</u> <u>Article 42: Mutation d’un enseignant</u> <u>Article 43: Période de demande de mutation</u> <u>Article 44: Droits d’un membre du personnel muté</u> <u>Article 45: Évaluation générale des performances des dirigeants</u> <u>Article 46: Démission ou révocation au poste</u> <u>CHAPITRE IV: PROCÉDURE DISCIPLINAIRE</u>
--	---	--

<u>Iciviro cya mbere:</u> Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 47:</u> Ishyirwaho ry'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 48:</u> Inshingano z'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 49:</u> Abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi mu mashuri y'incuke n'abanza <u>Ingingo ya 50:</u> Abagize Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi mu mashuri yisumbuye <u>Ingingo ya 51:</u> Abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi ku rwego rw'Umujyi wa Kigali n'Akarere <u>Ingingo ya 52:</u> Igihe abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi bamara ku mirimo yabo <u>Ingingo ya 53:</u> Guheza mu nama ugize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi	<u>Section One:</u> Internal disciplinary committee <u>Article 47:</u> Establishment of internal disciplinary committee <u>Article 48:</u> Responsibilities of internal disciplinary committee <u>Article 49:</u> Composition of internal disciplinary committee in nursery and primary schools <u>Article 50:</u> Composition of internal disciplinary committee in secondary schools <u>Article 51:</u> Composition of internal disciplinary committee at the City of Kigali and the District level <u>Article 52:</u> Term of office of members of internal disciplinary committee <u>Article 53:</u> Non-participation of a member in meeting of internal disciplinary committee	<u>Section première:</u> Comité interne de discipline <u>Article 47:</u> Établissement d'un comité interne de discipline <u>Article 48:</u> Attributions du comité interne de discipline <u>Article 49:</u> Composition du comité interne de discipline dans les écoles maternelles et primaires <u>Article 50:</u> Composition du comité interne de discipline dans les écoles secondaires <u>Article 51:</u> Composition du comité interne de discipline au niveau de la Ville de Kigali et du District <u>Article 52:</u> Mandat des membres du comité interne de discipline <u>Article 53:</u> Non-participation d'un membre à la réunion du comité interne de discipline
--	--	---

<u>Ingingo ya 54:</u> Itumirwa ry’undi muntu mu nama y’akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw’akazi	<u>Article 54:</u> Invitation of a resource person in a meeting of internal disciplinary committee	<u>Article 54:</u> Invitation d’une personne ressource à une réunion du comité interne de discipline
<u>Icyiciro cya 2:</u> Uburyo bwo gukurikirana amakosa yo mu rwego rw’akazi	<u>Section 2:</u> Modalities for disciplinary proceedings	<u>Section 2:</u> Modalités de la procédure disciplinaire
<u>Ingingo ya 55:</u> Gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw’akazi	<u>Article 55:</u> Conducting disciplinary proceedings	<u>Article 55:</u> Mener la procédure disciplinaire
<u>Ingingo ya 56:</u> Ihagarikwa ry’agateganyo mu gihe cy’iperereza	<u>Article 56:</u> Suspension during investigation	<u>Article 56:</u> Suspension lors de l’enquête
<u>Ingingo ya 57:</u> Umuyobozi ufite ububasha bwo gukurikirana no gutanga igihano cyo mu rwego rw’akazi	<u>Article 57:</u> Competent authority for disciplinary proceedings and imposition of a disciplinary sanction	<u>Article 57:</u> Autorité compétente pour la procédure disciplinaire et pour l’imposition d’une sanction disciplinaire
<u>Ingingo ya 58:</u> Uburyo bwo guhana impurirane y’amakosa yo mu rwego rw’akazi	<u>Article 58:</u> Modalities of imposing a sanction in case of concurrence of disciplinary faults	<u>Article 58:</u> Modalités d’imposer une sanction en cas de concours de fautes disciplinaires
<u>Ingingo ya 59:</u> Kumenyesha igihano	<u>Article 59:</u> Notification of sanction	<u>Article 59:</u> Notification de la sanction
<u>Ingingo ya 60:</u> Igihe ntarengwa cyo gukurikirana amakosa yo mu rwego rw’akazi	<u>Article 60:</u> Deadline for disciplinary proceedings	<u>Article 60:</u> Délai imparti à la procédure disciplinaire
<u>Ingingo ya 61:</u> Ubusaze bw’ikosa ryo mu rwego rw’akazi	<u>Article 61:</u> Limitation of a disciplinary fault	<u>Article 61:</u> Prescription de la faute disciplinaire
UMUTWE WA V: IBIHANO BY’AMAKOSA YO MU RWEGO RW’AKAZI N’IMIHANIRE YAYO	CHAPTER V: SANCTIONS OF DISCIPLINARY FAULTS AND DISCIPLINARY REGIME	CHAPITRE V: SANCTIONS DES FAUTES DISCIPLINAIRES ET RÉGIME DISCIPLINAIRE

<u>Icyiciro cya mbere:</u> Ibihano by'amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 62:</u> Ibihano byo mu rwego rwa mbere <u>Ingingo ya 63:</u> Kwihanangirizwa <u>Ingingo ya 64:</u> Kugawa <u>Ingingo ya 65:</u> Ibihano byo mu rwego rwa kabiri <u>Ingingo ya 66:</u> Guhagarikwa ku kazi mu gihe kitarenze amezi atatu <u>Ingingo ya 67:</u> Kwirukanwa ku kazi <u>Icyiciro cya 2:</u> Imihanire y'amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 68:</u> Amahame agenga imihanire y'amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 69:</u> Kugena uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 70:</u> Impamvu zoroshya uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi	<u>Section One:</u> Sanctions of disciplinary faults <u>Article 62:</u> Sanctions of the first category <u>Article 63:</u> Warning <u>Article 64:</u> Reprimand <u>Article 65:</u> Sanctions of the second category <u>Article 66:</u> Suspension for a period not exceeding three months <u>Article 67:</u> Dismissal <u>Section 2:</u> Disciplinary regime <u>Article 68:</u> Principles governing disciplinary regime <u>Article 69:</u> Determining the gravity of a disciplinary fault <u>Article 70:</u> Mitigating circumstances of a disciplinary fault	<u>Section première:</u> Sanctions des fautes disciplinaires <u>Article 62:</u> Sanctions de la première catégorie <u>Article 63:</u> Infliction d'un avertissement <u>Article 64:</u> Blâme <u>Article 65:</u> Sanctions de la deuxième catégorie <u>Article 66:</u> Suspension pour une période ne dépassant pas trois mois <u>Article 67:</u> Révocation <u>Section 2:</u> Régime disciplinaire <u>Article 68:</u> Principes régissant le régime disciplinaire <u>Article 69:</u> Détermination de la gravité d'une faute disciplinaire <u>Article 70:</u> Circonstances atténuantes d'une faute disciplinaire
---	---	---

<u>Ingingo ya 71:</u> Impamvu zongera uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi	<u>Article 71:</u> Aggravating circumstances of a disciplinary fault	<u>Article 71:</u> Circonstances aggravantes d'une faute disciplinaire
<u>Ingingo ya 72:</u> Uburyozwe bw'ukuriye umukozi	<u>Article 72:</u> Liability of the supervisor of an employee	<u>Article 72:</u> Responsabilité d'un supérieur hiérarchique d'un employé
<u>UMUTWE WA VI:</u> GUTAKAMBA NO KUJURIRA	<u>CHAPTER VI:</u> RECONSIDERATION AND APPEAL	<u>CHAPITRE VI:</u> RECOURS GRACIEUX ET APPEL
<u>Ingingo ya 73:</u> Uburenganzira bwo gutakamba no kujurira	<u>Article 73:</u> Right to reconsideration and appeal	<u>Article 73:</u> Droit au recours gracieux et à l'appel
<u>Ingingo ya 74:</u> Uburyo gutakamba no kujurira bikorwa	<u>Article 74:</u> Procedure for reconsideration and appeal	<u>Article 74:</u> Procédure de recours gracieux et d'appel
<u>UMUTWE WA VII:</u> INGINGO ZINYURANYE	<u>CHAPTER VII:</u> MISCELLANEOUS PROVISIONS	<u>CHAPITRE VII:</u> DISPOSITIONS DIVERSES
<u>Ingingo ya 75:</u> Gushyira mu ntera abarimu basanzwe mu kazi	<u>Article 75:</u> Grading teachers currently in service	<u>Article 75:</u> Placement aux grades des enseignants actuellement en service
<u>Ingingo ya 76:</u> Ibisabwa abarimu badafite uruhushya rwo kwigisha	<u>Article 76:</u> Requirements for teachers without teaching license	<u>Article 76:</u> Exigences pour les enseignants sans licence d'enseignement
<u>Ingingo ya 77:</u> Ibidateganyijwe muri iri teka	<u>Article 77:</u> Matters not provided for under this Order	<u>Article 77:</u> Matières non prévues par le présent arrêté
<u>UMUTWE WA VIII:</u> INGINGO ZISOZA	<u>CHAPTER VIII:</u> FINAL PROVISIONS	<u>CHAPITRE VIII:</u> DISPOSITIONS FINALES

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

<u>Ingingo ya 78:</u> Abayobozi bashinzwe gushyira mu bikorwa iri teka	<u>Article 78:</u> Authorities responsible for the implementation of this Order	<u>Article 78:</u> Autorités chargées de l'exécution du présent arrêté
<u>Ingingo ya 79:</u> Ingingo y'ururimi	<u>Article 79:</u> Language provision	<u>Article 79:</u> Disposition linguistique
<u>Ingingo ya 80:</u> Gutangira gukurikizwa	<u>Article 80:</u> Entry into force	<u>Article 80:</u> Entrée en vigueur

ITEKA RYA MINISITIRI W'INTEBE N° 033/03 RYO KU WA 12/11/2024 RISHYIRAHU SITATI YIHARIYE IGenga ABAKOZI B'AMASHURI Y'UBUREZI BW'IBANZE Minisitiri w'Intebe; Ashingiye ku Itegeko Nshinga rya Repubulika y'u Rwanda; Ashingiye ku Itegeko n° 017/2020 ryo ku wa 07/10/2020 rishyiraho sitati rusange igenga abakozi ba Leta nk'uko ryahinduwe, cyane cyane mu ngingo yaryo ya 3; Bisabwe na Minisitiri w'Abakozi ba Leta n'Umurimo; Inama y'Abaminisitiri yateranye ku wa 14/06/2024 imaze kubisuzuma no kubyemeza; ATEGETSE: UMUTWE WA MBERE: INGINGO RUSANGE <u>Ingingo ya mbere:</u> Icyo iri teka rigamiye Iri teka rishyiraho sitati yihariye igenga abakozi b'amashuri y'uburezi bw'ibanze ya Leta	PRIME MINISTER'S ORDER N° 033/03 OF 12/11/2024 ESTABLISHING THE SPECIAL STATUTE GOVERNING EMPLOYEES OF BASIC EDUCATION INSTITUTIONS The Prime Minister; Pursuant to the Constitution of the Republic of Rwanda; Pursuant to Law n° 017/2020 of 07/10/2020 establishing the general statute governing public servants as amended, especially in Article 3; On proposal by the Minister of Public Service and Labour; After consideration and adoption by the Cabinet, in its meeting of 14/06/2024; ORDERS: CHAPTER ONE: GENERAL PROVISIONS <u>Article One:</u> Purpose of this Order This Order establishes the special statute governing employees of basic education	ARRÊTÉ DU PREMIER MINISTRE N° 033/03 DU 12/11/2024 PORTANT STATUT PARTICULIER DES EMPLOYÉS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT DE BASE Le Premier Ministre; Vu la Constitution de la République du Rwanda; Vu la Loi n° 017/2020 du 07/10/2020 portant statut général régissant les agents de l'État telle que modifiée, spécialement en son article 3; Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique et du Travail; Après examen et adoption par le Conseil des Ministres, en sa séance du 14/06/2024; ARRÊTE: <u>CHAPITRE PREMIER: DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u> <u>Article premier:</u> Objet du présent arrêté Le présent arrêté porte statut particulier régissant les employés des établissements
---	---	---

n'ay'abafatanya na Leta ku bw'amasezerano. Rigena kandi isano ishingiyeye ku murimo hagati y'umukozi w'ishuri ry'uburezi bw'ibanze rya Leta n'iry'abafatanya na Leta ku bw'amasezerano n'ishuri ry'uburezi bw'ibanze rya Leta n'iry'abafatanya na Leta ku bw'amasezerano nk'umukoresha.	institutions in public and Government-subsidised education institutions. It also determines working relations between an employee of a public basic education institution and Government-subsidised education institution and the public basic education institution and Government-subsidised education institution as the employer.	d'enseignement de base dans les établissements publics et établissements conventionnés d'enseignement. Il détermine également les relations professionnelles entre l'employé d'un établissement public d'enseignement de base et d'un établissement conventionné d'enseignement et l'établissement public d'enseignement de base et l'établissement conventionné d'enseignement en tant qu'employeur.
<u>Ingingo ya 2: Isobanura</u>	<u>Article 2: Interpretation</u>	<u>Article 2: Interprétation</u>
Muri iri teka:	In this Order:	Dans le présent arrêté:
(a) « Akarere » bivuga urwego rw'imitegekere y'Igihugu rufite ubuzimagatozi;	(a) “District” means a decentralised administrative entity with legal personality;	(a) « District » signifie une entité administrative décentralisée dotée de la personnalité juridique;
(b) « icyiciro » bivuga urwego rw'umurimo umwarimu ashyirwamo hashingiwe ku burambe afite mu kazi n'intera agezeho;	(b) “category” means a classification of employment in which a teacher is placed based on his or her working experience and grade;	(b) « catégorie » signifie une classification d'emploi dans laquelle un enseignant est placé sur base de son expérience de travail et du grade qu'il a atteint;
(c) « icyiciro cyihariye » bivuga urwego rw'icyubahiro rushyirwamo umwarimu ushoje icyiciro cya gatandatu cy'umwarimu w'inzobere;	(c) “special category” means an honorary level to which a teacher who completed the category six of the Master Teacher is placed;	(c) « catégorie spéciale » signifie un niveau honorifique auquel est placé un enseignant qui termine la sixième catégorie d'enseignant expert;
(d) « intera » bivuga ingazi ntambike umwarimu azamurwamo hashingiwe ku burambe afite mu kazi;	(d) “grade” means horizontal step to which a teacher is promoted based on his or her working experience;	(d) « grade » signifie l'échelon horizontal auquel un enseignant est promu en fonction de son expérience de travail;

(e) « kuzamurwa mu ntera » bivuga gushyira umwarimu ku ntera yisumbuye ku mbonerahamwe y'urutonde rw'imirimo, hamaze gusuzumwa ko yujuje ibisabwa; (f) « umukozi » bivuga umwarimu n'umukozi wo mu buyobozi bw'amashuri y'uburezi bw'ibanze; (g) « umuyobozi w'ishuri » bivuga umwarimu wahawe inshingano z'inyongera zo kuyobora ishuri ry'uburezi bw'ibanze; (h) « umuyobozi w'ishuri wungirije » bivuga umwarimu wahawe inshingano z'inyongera zo gukurikirana amasomo cyangwa imyitwarire y'abanyeshuri; (i) « umwarimu » bivuga umukozi w'ishuri ry'uburezi bw'ibanze ubifitiye ubumenyi ukora akazi ko kwigisha, ak'ubuyobozi bw'ishuri ry'uburezi bw'ibanze, ako kuyobora amasomo cyangwa ako gukurikirana n'imyitwarire by'abanyeshuri;	(e) “promotion” means an advancement of a teacher to a directly higher grade in the job classification after assessing if he or she fulfils the requirements; (f) “employee” means a teacher and an administrative member of staff in basic education institutions; (g) “headteacher” means a teacher who is assigned additional responsibilities of leading a basic education institution; (h) “deputy headteacher” means a teacher who is assigned additional responsibilities of supervising studies or monitoring learners' discipline; (i) “teacher” means a qualified employee of a basic education institution who teaches, heads a basic education institution, supervises teaching and learning or who monitors learners' discipline;	(e) « promotion » signifie un avancement d'un enseignant à un grade directement supérieur dans la classification des emplois après avoir évalué s'il remplit les exigences; (f) « employé » signifie un enseignant et un membre du personnel administratif dans des établissements d'enseignement de base; (g) « directeur de l'établissement » signifie un enseignant auquel on a confié des responsabilités supplémentaires de diriger un établissement d'enseignement de base; (h) « préfet » signifie un enseignant auquel on a confié des attributions supplémentaires de superviser les études ou de contrôler la discipline des apprenants; (i) « enseignant » signifie un employé qualifié d'un établissement d'enseignement de base qui fait le travail d'enseignement, de direction de l'établissement d'enseignement de base, de supervision d'enseignement et l'apprentissage ou de contrôle de la discipline des apprenants;
---	--	---

(j) « umwarimu w’icyubahiro » bivuga umwarimu usoje umwuga w’ubwarimu, ugiye mu kiruhuko cy’izabukuru kandi ashyizwe mu cyiciro cyihariye. <u>Ingingo ya 3: Abo iri teka rireba</u> (1) Iri teka rireba – (a) abakozi bo mu mashuri y’incuke, abanza n’ayisumbuye y’inyigisho rusange cyangwa mbonezamwuga; (b) n’abakozi b’amashuri y’imyuga n’ubumenyi ngiro kuva ku rwego rwa mbere (1) kugeza ku rwa gatanu (5). (2) Abakozi bo mu mashuri y’incuke n’abanza ni aba bakurikira: (a) umuyobozi w’ishuri; (b) umuyobozi wungirije; (c) abarimu; (d) umunyamabanga ncungamutungo; (e) umujyanama mu myigire n’imitekerereze.	(j) “honorary teacher” means a teacher who completes his or her teaching career and retires and who is placed in a special category. <u>Article 3: Scope of application</u> (1) This Order applies to – (a) employees of pre-primary, primary and general secondary schools, or professional education; and (b) employees of technical and vocational education and training schools from level one (1) to level five (5). (2) employees of pre-primary and primary schools are the following: (a) a headteacher; (b) a deputy headteacher; (c) teachers; (d) an accountant secretary; (e) an educational psychologist.	(j) « enseignant à titre honorifique » signifie un enseignant qui achève sa carrière d’enseignement, qui part en retraite et est placé dans une catégorie spéciale. <u>Article 3: Champ d’application</u> (1) Le présent arrêté s’applique aux – (a) employés des écoles préscolaires, primaires et secondaires d’enseignement général ou professionnel; et (b) employés des écoles d’enseignement technique et professionnel de niveau un (1) jusqu’au niveau cinq (5). (2) Les employés des écoles préscolaires et primaires are the following: (a) un directeur; (b) un préfet; (c) des enseignants; (d) un secrétaire comptable; (e) un psychologue scolaire.
--	--	--

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

(3) Abakozi bo mu mashuri yisumbuye y'inyigisho rusange, mbonezamwuga n'amashuri yisumbuye ya tekinike, imyuga n'ubumenyi ngiro ni aba bakurikira: (a) umuyobozi w'ishuri; (b) umuyobozi wungirije ushinzwe amasomo; (c) umuyobozi wungirije ushinzwe imyitwarire; (d) abarimu; (e) umukozi ushinzwe imyitwarire; (f) umucungamutungo; (g) umukozi ushinzwe isomero; (h) umukozi ushinzwe ikoranabuhanga; (i) umuforomo; (j) umujyanama mu myigire n'imitekerereze; (k) umubitsi w'ibikoresho; (l) ushinzwe isarumara cyangwa laboratwari;	(3) Employees of general secondary schools, professional education, technical and vocational education and training are the following: (a) a headteacher; (b) a deputy headteacher in charge of studies; (c) a deputy headteacher in charge of discipline; (d) teachers; (e) a patron or matron; (f) a bursar; (g) a librarian; (h) an IT technician; (i) a nurse; (j) an educational psychologist; (k) a logistician; (l) a workshop or laboratory technician;	(3) Les employés des écoles secondaires d'enseignement général, professionnel, technique et vocationnel sont les suivants : (a) un directeur; (b) un préfet chargé des études; (c) un préfet chargé de la discipline; (d) des enseignants; (e) un animateur ou une animatrice; (f) un comptable; (g) un bibliothécaire; (h) un informaticien; (i) un infirmier ou une infirmière; (j) un psychologue scolaire; (k) un logistique; (l) un technicien d'atelier ou de laboratoire;
---	--	---

(m)ushinzwe gushakira abanyeshuri aho bimenyerereza umwuga. (4) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ishobora kugena abandi bakozi mu byiciro byose by'amashuri yo mu burezi bw'ibanze iyo bibaye ngombwa. <u>UMUTWE WA II: GUSHAKA NO GUSHYIRA MU MYANYA ABAKOZI</u> <u>Icyiciro cya mbere: Gushaka abakozi</u> <u>Ingingo ya 4: Inshingano z'Umujyi wa Kigali n'Akarere</u> Mu gushaka abakozi, Umujyi wa Kigali n'Akarere bifite inshingano zikurikira: (a) gukora urutonde rw'imyanya y'imirimo itarimo abakozi; (b) gushyikiriza Minisiteri ifite uburezi mu nshingano, urutonde rw'imyanya y'imirimo itarimo abakozi.	(m)a career guidance and industrial liaison. (4) The Ministry in charge of education may propose additional employees in all categories of basic education institutions if necessary. <u>CHAPTER II: RECRUITMENT AND APPOINTMENT OF EMPLOYEES</u> <u>Section One: Recruitment of employees</u> <u>Article 4: Responsibilities of the City of Kigali and the District</u> In the process of recruitment, the City of Kigali and District have the following responsibilities: (a) to make a list of vacant job positions; (b) to submit to the Ministry in charge of education the list of vacant job positions.	(m)un chargé de l'orientation professionnelle et de la liaison industrielle. (4) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions peut proposer les nouveaux employés dans toutes les catégories des établissement d'enseignement de base en cas de besoin. <u>CHAPITRE II: RECRUTEMENT ET AFFECTATION DES EMPLOYÉS</u> <u>Section première: Recrutement des employés</u> <u>Article 4: Attributions de la Ville de Kigali et du District</u> Dans le processus de recrutement, la Ville de Kigali et le District ont les attributions suivantes: (a) dresser la liste des postes d'emploi vacants; (b) soumettre au Ministère ayant l'éducation dans ses attributions la liste des postes d'emploi vacants.
---	--	---

<u>Ingingo ya 5: Inshingano za Minisiteri ifite uburezi mu nshingano</u> Mu gushaka abakozi, Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ifite inshingano zikurikira: (a) gutangaza urutonde rw’imyanya itarimo abakozi mu buryo bw’ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi; (b) gutoranya abakandida bujuje ibisabwa; (c) gutegura no gukoresha ibizamini by’akazi; (d) gutangaza amanota yavuye mu bizamini by’akazi mu buryo bw’ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi; (e) kumenyesha abakozi aho bazakorera.	<u>Article 5: Responsibilities of the Ministry in charge of education</u> In the process of recruitment, the Ministry in charge of education has the following responsibilities: (a) to publish a list of vacant job positions through electronic recruitment system; (b) to shortlist applicants who fulfil the requirements; (c) to set and conduct recruitment examinations; (d) to publish results of recruitment examinations through electronic recruitment system; (e) to ensure placement of employees.	<u>Article 5: Attributions du Ministère ayant l’éducation dans ses attributions</u> Dans le processus de recrutement, le Ministère ayant l’éducation dans ses attributions a les attributions suivantes: (a) publier une liste des postes d’emploi vacants par voie du système électronique de recrutement; (b) sélectionner les candidats qui remplissent les exigences; (c) élaborer et administrer les examens de recrutement; (d) publier les résultats des examens de recrutement par voie du système électronique de recrutement; (e) placer les employés.
<u>Ingingo ya 6: Inshingano za Minisiteri ifite abakozi ba Leta mu nshingano</u> Mu gushaka abakozi, Minisiteri ifite abakozi ba Leta mu nshingano ishinze – (a) gutanga inama ku rwego bireba kugira ngo uburyo bwo gushaka abakozi bo mu	<u>Article 6: Responsibilities of the Ministry in charge of public service</u> In the process of recruitment, the Ministry in charge of public service is responsible – (a) to advise the concerned organ to ensure the modalities for recruitment of school	<u>Article 6: Attributions du Ministère ayant la fonction publique dans ses attributions</u> Dans le processus de recrutement, le Ministère ayant la fonction publique dans ses attributions est chargé de – (a) conseiller l’organe concerné pour s’assurer que les modalités de

mashuri kurusheho gukorwa neza kandi mu buryo bunoze; (b) gucunga imigendekere yo gushaka abakozi binyuze mu buryo bw'ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi; (c) no kubika, mu gihe cy'amezi 12, urutonde rw'abakandida batsinze ikizamini batoranywamo abahabwa akazi. <u>Ingingo ya 7: Itangazwa ry'imyanya y'akazi itarimo abakozi</u> (1) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano itangaza imyanya y'akazi itarimo abakozi ibinyujije mu buryo bw'ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi. (2) Itangazo ry'imyanya itarimo abakozi rigaragaza ibi bikurikira: (a) inyito y'umwanya w'umurimo; (b) ibisabwa ku mwanya w'umurimo; (c) itariki ntarengwa yo gutanga dosiye isaba akazi.	employees are done effectively and efficiently; (b) to manage the process of recruitment through electronic recruitment system; and (c) to keep, for a period of 12 months, a database of successful candidates who are eligible for appointment and placement. <u>Article 7: Advertisement of vacant job positions</u> (1) The Ministry in charge of education announces vacant job positions through electronic recruitment system. (2) The vacancy announcement contains the following details: (a) job position title; (b) job profile and description; (c) closing date of submission of application file.	recrutement du personnel scolaire sont effectuées de manière efficace; (b) gérer le processus de recrutement par voie du système électronique de recrutement; et (c) garder, pendant une période de 12 mois, une base de données des candidats retenus qui sont éligibles pour l'affectation et le placement. <u>Article 7: Annonce des postes d'emploi vacants</u> (1) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions publie les postes d'emploi vacants par voie du système électronique de recrutement. (2) L'avis de recrutement contient les détails suivants: (a) le titre du poste d'emploi; (b) les exigences à ce poste d'emploi; (c) la date limite de dépôt des dossiers de demande d'emploi.
--	---	--

(3) Itangazo ry'imyanya y'akazi itarimo abakozi rimara iminsi irindwi y'akazi ibarwa uhereye ku muni ryatangajweho. <u>Ingingo ya 8: Gusaba akazi no gutangaza urutonde rw'abujuje ibisabwa n'abatabyujije</u> (1) Umukandida asaba akazi binyuze mu buryo bw'ikoranabuhanga bwo gushaka abakozi. (2) Urutonde rw'abujuje ibisabwa n'abatabyujije rutangazwa binyuze mu buryo bw'ikoranabuhanga bwo gushaka abakozi. <u>Ingingo ya 9: Ikizamini cy'akazi</u> (1) Umukandida wujuje ibisabwa mu gukora ikizamini cy'akazi amenyeshwa itariki, isaha n'ahantu ikizamini kizakorwa nibura iminsi itatu y'akazi mbere y'umunsi w'ikizamini binyuze mu buryo bw'ikoranabuhanga bwo gushaka abakozi. (2) Ikizamini cy'akazi gikorwa ku muni no mu masaha by'akazi. (3) Umukandida w'umwarimu akora gusa ikizamini cy'akazi cyanditse kandi agatsindira nibura ku manota 70%.	(3) The vacancy announcement lasts for seven working days from date of its publication. <u>Article 8: Job application and publication of shortlisted and non-shortlisted candidates</u> (1) A candidate applies through electronic recruitment system. (2) A list of shortlisted and non-shortlisted candidates is published through electronic recruitment system. <u>Article 9: Recruitment examination</u> (1) A candidate shortlisted for the recruitment examination is informed of the date, time and venue for the examination at least three working days before the date of the examination through electronic recruitment system. (2) The recruitment examination is conducted on a working day and during working hours. (3) A teacher candidate sits only for a written examination and passes with a minimum score of 70%. However, the Ministry in	(3) L'avis de recrutement dure sept jours ouvrables à compter du jour de sa publication. <u>Article 8: Demande d'emploi et publication de la liste des candidats présélectionnés et non présélectionnés</u> (1) Un candidat postule par voie du système électronique de recrutement. (2) La liste des candidats présélectionnés et non présélectionnés est publiée par voie du système électronique de recrutement. <u>Article 9: Examen de recrutement</u> (1) Le candidat présélectionné pour l'examen de recrutement est informé de la date, de l'heure et du lieu de l'examen au moins trois jours ouvrables avant le jour de l'examen par voie du système électronique de recrutement. (2) L'examen de recrutement est organisé à un jour ouvrable et pendant les heures de service. (3) Un candidat enseignant passe uniquement un examen écrit et réussit à un score minimum de 70%. Toutefois, le Ministère
--	--	---

Icyakora, Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ishobora kugena andi manota fatizo imaze kugisha inama Minisiteri ifite abakozi ba Leta mu nshingano n'urwego rwa Leta rufite mu nshingano kugenzura ibirebana no gushaka abakozi ba Leta. <u>Ingingo ya 10:</u> Ururimi ikizamini cy'akazi gikorwamo (1) Ikizamini cy'akazi gitegurwa kandi kigakorwa mu rurimi rw'Icyongereza. Icyakora, ikizamini cy'akazi ku mwarimu wigisha ururimi gitegurwa kandi kigakorwa mu rurimi ashaka kwigisha. (2) Umukandida w'umwarimu akora kandi ikizamini cy'Icyongereza nk'ururimi rukoresha mu burezi. Umukandida utsinzwe ntahabwa akazi. <u>Ingingo ya 11:</u> Gutangaza amanota y'ikizamini Amanota y'abakandida bakoze ikizamini cy'akazi atangazwa hifashishijwe uburyo bw'ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi.	charge of education may set any other examination pass mark after consultation with the Ministry in charge of public servants and the public organ in charge of oversight of public service recruitment. <u>Article 10:</u> Language of recruitment examination (1) The recruitment examination is prepared and conducted in English. However, the recruitment examination for a language teacher is prepared and conducted in the language that he or she intends to teach. (2) A teacher candidate sits also for an English examination as the medium of instruction. The candidate who fails cannot be recruited. <u>Article 11:</u> Publication of examination results The results of candidates who sat for the recruitment examination are published through electronic recruitment system.	ayant l'éducation dans ses attributions peut fixer une autre note de réussite après consultation avec le Ministère ayant la fonction publique dans ses attributions et l'organe public ayant le contrôle du recrutement des agents de l'État dans ses attributions. <u>Article 10:</u> Langue de l'examen de recrutement (1) L'examen de recrutement est préparé et passé en anglais. Toutefois, l'examen de recrutement pour un enseignant de langue est préparé et passé dans la langue qu'il a à enseigner. (2) Un candidat au poste d'enseignant passe également un examen d'anglais comme langue d'enseignement. Le candidat qui échoue ne peut être recruté. <u>Article 11:</u> Publication des résultats d'examen Les résultats des candidats qui ont passé l'examen de recrutement sont publiés par voie du système électronique de recrutement.
---	---	--

<u>Ingingo ya 12: Gushaka umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije</u> (1) Umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije ashakwa mu barimu na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano. (2) Umwarimu wabaye umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije agumana urwego n'intera y'akazi agezeho mu kazi k'ubwarimu. (3) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ishobora gushyiraho umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije udaturutse mu barimu kubera ubunararibonye afite mu burezi. (4) Umukandida ku mwanya w'umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije ry'abafatanyaga na Leta ku bw'amasezerano atangwa na nyir'ishuri akemezwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano.	<u>Article 12: Recruitment of headteacher and deputy headteacher</u> (1) The headteacher or deputy headteacher is recruited by the Ministry in charge of education among teachers. (2) A teacher recruited to the position of headteacher or deputy headteacher retains the teaching category and rank he or she holds in teaching. (3) The Ministry in charge of education may recruit a headteacher or deputy headteacher not exercising teaching career by considering his or her expertise in education. (4) The candidate to the position of headteacher or deputy headteacher for a Government-subsidised education institution is proposed by the owner of the school and approved by the Ministry in charge of education.	<u>Article 12: Recrutement du directeur et du préfet</u> (1) Le directeur ou le préfet est recruté par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions parmi les enseignants. (2) Un enseignant recruté au poste de directeur ou de préfet maintient la catégorie et le grade qu'il a dans l'enseignement. (3) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions peut recruter un directeur ou un préfet n'exerçant pas la carrière d'enseignement en considérant son expertise dans l'éducation. (4) Un candidat au poste de directeur ou de préfet d'un établissement conventionné d'enseignement est proposé par le propriétaire de l'école et approuvé par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions.
<u>Ingingo ya 13: Ibisabwa umwarimu kugira ngo abe umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije</u> Umwarimu utoranywa kugira ngo abe umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije agomba kuba yujuje ibi bikurikira:	<u>Article 13: Requirements for a teacher to be a headteacher or deputy headteacher</u> A teacher selected to be a headteacher or deputy headteacher must fulfil the following requirements:	<u>Article 13: Exigences d'un enseignant pour être directeur ou préfet</u> Un enseignant sélectionné pour être directeur ou préfet doit remplir les exigences suivantes:

(a) kuba yarize uburezi, imyuga n'ubumenyi ngiro cyangwa inyigisho mbonezamwuga; (b) kuba afite uruhushya rwo kuyobora ishuri; (c) kuba afite nibura uburambe bw'imyaka itandatu ari umwarimu ku muyobozi w'ishuri cyangwa ubw'imyaka itatu ku muyobozi w'ishuri wungirije; (d) umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije w'ishuri ry'abafatanya na Leta ku bw'amasezerano nta burambe asabwa; (e) kuba yabonye amanota aruta ay'abandi mu kizamini cy'abahatanira kuba umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije; (f) kuba afite amanota meza mu masuzumabushobozi atandukanye; (g) kuba ari inyangamugayo;	(a) to have an education background in general education, technical and vocational education and training or professional education; (b) to possess a school leadership license; (c) to have at least six years of experience in teaching for the headteacher, except the candidate proposed by the owner of a Government-subsidised education institution three years for the deputy headteacher; (d) no working experience is required for a headteacher or deputy headteacher of a Government- subsidised education institution; (e) to have obtained the highest score in the examination for candidates competing to be a headteacher or deputy headteacher; (f) to demonstrate outstanding performance in various evaluations; (g) to be of integrity;	(a) avoir une formation pédagogique en enseignement général, en enseignement technique et professionnel ou en enseignement de profession; (b) avoir une licence de diriger un établissement d'enseignement; (c) avoir au moins six ans d'expérience dans l'enseignement pour le directeur, sauf pour le candidat proposé par le propriétaire d'un établissement conventionné d'enseignement ou de trois ans pour le préfet; (d) aucune expérience professionnelle n'est requise pour un directeur ou un préfet d'un établissement conventionné d'enseignement; (e) avoir reçu la note la plus élevée lors de l'examen des candidats en compétition au poste de directeur ou de préfet; (f) faire preuve d'une performance distinguée dans les évaluations différentes; (g) être intègre;
---	---	---

(h) kuba arangwa n'imyitwarire mbonezamurimo. <u>Ingingo ya 14: Uburyo bwo kujurira</u> Umukandida utanyuzwe n'ibyavuye mu gushaka abakozi ashobora gutanga ubujurire bwe abunyujije mu buryo bw'ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi. <u>Ingingo ya 15: Ubujurire ku rwego rwa mbere</u> (1) Umukandida utanyuzwe n'ibyavuye mu gushaka abakozi ashobora kujuririra ku rwego rwa mbere Minisiteri ifite uburezi mu nshingano mu gihe kitarenze iminsi itatu y'akazi uherye ku munsu yamenyesherejweho icyemezo ajuririra. (2) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano isubiza umukandida wajuriye mu gihe kitarenze iminsi icumi y'akazi ibarwa uherye ku munsu yakiriyeho ubujurire. <u>Ingingo ya 16: Ubujurire ku rwego rwa kabiri</u> (1) Umukandida utanyuzwe n'icyemezo	(h) to be characterised by professional ethics. <u>Article 14: Modalities for lodging appeal</u> A candidate who is not satisfied with results from the recruitment process may appeal through electronic recruitment system. <u>Article 15: Appeal on the first level</u> (1) A candidate who is not satisfied with results from the recruitment process may appeal on the first level to the Ministry in charge of education within three working days from the date of notification of the decision against which he or she is appealing. (2) The Ministry in charge of education responds to a candidate who appealed within ten working days from the date of receipt of the appeal. <u>Article 16: Appeal on the second level</u> (1) A candidate who is not satisfied with the	(h) être caractérisé par une éthique professionnelle. <u>Article 14: Modalités de recours</u> Un candidat qui n'est pas satisfait des résultats issus du processus de recrutement peut faire un recours par voie du système de recrutement électronique. <u>Article 15: Recours au premier degré</u> (1) Un candidat qui n'est pas satisfait des résultats issus du processus de recrutement peut introduire un recours au premier degré auprès du Ministère ayant l'éducation dans ses attributions endéans trois jours ouvrables à compter du jour de notification de la décision contre laquelle il exerce un recours. (2) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions répond à un candidat qui a introduit un recours endéans dix jours ouvrables à compter du jour de réception du recours. <u>Article 16: Recours au second degré</u> (1) Un candidat n'est pas satisfait de la
---	--	---

cyafashwe ku rwego rwa mbere ashobora kujuririra urwego rwa Leta rufite mu nshingano kureberera ishakwa ry'abakozi ba Leta mu gihe kitarenze iminsi itatu y'akazi ibarwa uherye ku munsu yaboneyeho igisubizo cya Minisiteri ifite uburezi mu nshingano. (2) Urwego rwa Leta rufite mu nshingano kureberera ishakwa ry'abakozi ba Leta rufata icyemezo ku bujirire mu gihe kitarenze iminsi icumi y'akazi ibarwa uherye ku munsu rwakiriyeho ubujirire. <u>Ingingo ya 17: Igihe ntarengwa cyo gushaka abakozi</u> Gushaka abakozi ntibirenga iminsi 60 y'akazi ibarwa uherye ku munsu gutangaza umwanya w'umurimo ushakirwa umukozi byarangiriyeho hatabariwemo iminsi y'ubujirire. <u>Iciviro cya 2: Gushyira mu myanya abakozi</u> <u>Ingingo ya 18: Itangwa ry'akazi</u> (1) Nyuma yo gutangaza amanota ya nyuma, Minisiteri ifite uburezi mu nshingano, ibinyujije mu buryo bw'ikoranabuhanga bukoreshwa mu gushaka abakozi, iha akazi umukandida watsinze hakurikijwe uko bakurikirana mu manota.	decision made at the first level may appeal to the public institution in charge of recruitment oversight for public servants within three working days from the date of receipt of the response from the Ministry in charge of education. (2) The public institution in charge of recruitment oversight decides on the appeal within ten working days from the date of receipt of the appeal. <u>Article 17: Timeline for recruitment process</u> The recruitment process does not exceed 60 working days from the last date of advertisement of a vacant job position without considering days provided for the appeal. <u>Section 2: Appointment of employees</u> <u>Article 18: Job offer</u> (1) After publication of final results, the Ministry in charge of education, through electronic recruitment system, offers the job to a successful candidate in the order of merit.	décision prise au premier degré peut introduire un recours auprès de l'institution publique chargée du contrôle de recrutement des agents de l'État endéans trois jours ouvrables à compter du jour de réception de la réponse du Ministère ayant l'éducation dans ses attributions. (2) L'institution publique chargée du contrôle de recrutement des agents de l'État prend la décision sur le recours endéans dix jours ouvrables à compter du jour de réception du recours. <u>Article 17: Délai imparti pour le processus de recrutement</u> Le processus de recrutement n'excède pas 60 jours ouvrables à compter du dernier jour de publication du poste d'emploi vacant sans tenir en considération les jours impartis au recours. <u>Section 2: Affectation des employés</u> <u>Article 18: Offre d'emploi</u> (1) Après la publication des résultats finaux, le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions, par voie du système électronique de recrutement, offre l'emploi au candidat retenu par ordre de mérite.
--	--	--

(2) Iyo abakandida babiri cyangwa benshi banganyije amanota ku mwanya w’umurimo umwe, gutoranya uhabwa akazi bishingira kuri kimwe muri ibi bikurikira, uko bikurikirana: (a) uburambe buruta ubw’abandi; (b) impamyabushobozi isumba iz’abandi; (c) kugira ubumuga; (d) ihame ry’uburinganire hagati y’abagore n’abagabo hitawe ku gitsina gifite umubare muto mu bakozi b’ishuri ry’uburezi bw’ibanze bireba. (3) Iyo abakandida bose bahuje ibiteganyijwe mu gika cya (2) cy’iyi ngingo, Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ibakoresha ikizamini mu buryo bw’ikiganiro, ugitsinze agahabwa akazi.	(2) If two or more candidates have equal marks on one job position, the selection of a candidate to offer the job position is based on one of the following criteria, in their order of succession: (a) longer experience; (b) highest qualification; (c) to have disability; (d) the principle of gender equality considering the less represented gender among the staff of the relevant basic education institution. (3) If all candidates fulfil the criteria provided for in Paragraph (2) of this Article, the Ministry in charge of education organises an oral test for them and the successful candidate is offered the job position.	(2) Lorsque deux ou plusieurs candidats ont le même score sur un poste d’emploi, la sélection du candidat à offrir ce poste d’emploi est basée sur l’un des critères suivants, dans leur ordre de succession: (a) une expérience plus longue; (b) une qualification plus élevée; (c) avoir un handicap; (d) le principe de l’égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte du sexe moins représenté parmi le personnel de l’établissement d’enseignement de base concerné. (3) Lorsque tous les candidats remplissent les critères prévus au paragraphe (2) du présent article, le Ministère ayant l’éducation dans ses attributions organise un test oral pour eux et le candidat gagnant est offert le poste d’emploi.
<u>Ingingo ya 19: Kwemera akazi</u> Umukandida wahawe akazi amenyesha mu buryo bw’ikoranabuhanga bukoreshe mu gushaka abakozi ko yemeye akazi mu gihe kitarenze iminsi itanu y’akazi uhaye ku muni yaherewe akazi. Iyo atemeye akazi mu gihe	<u>Article 19: Job offer acceptance</u> A successful candidate who receives a job offer accepts the job through the electronic recruitment system within five working days from the date of receipt of the job offer. If he or she rejects the offer in due time, the job offer	<u>Article 19: Acceptation d’offre d’emploi</u> Le candidat retenu qui a reçu l’offre d’emploi répond à travers le système électronique de recrutement endéans cinq jours ouvrables à compter du jour de réception de l’offre d’emploi. Lorsqu’il rejette l’offre d’emploi

cyagenwe, umukandida umukurikira mu manota ni we uhabwa akazi. <u>Ingingo ya 20: Ibisabwa kugira ngo umukandida ashyirwe mu mwanya</u> Umukandida agomba gutanga ibyangombwa bikurikira abinyujije mu buryo bw'ikoranabuhanga bwifashishwa mu gushaka abakozi, mbere yo gushyirwa mu mwanya: (a) umwirondoro wuzuye; (b) fotokopi y'indangamuntu cyangwa pasiporo; (c) fotokopi y'impamyabumenyi cyangwa impamyabushobozi cyangwa icyo bihwanyije agaciro biriho umukono wa noteri; (d) ifoto ngufi y'ibara; (e) icyemezo cy'uko atakatiwe cyangwa yakatiwe n'inkiko; (f) icyemezo cya muganga; (g) fotokopi y'icyemezo giha agaciro impamyabumenyi cyangwa impamyabushobozi kiriho umukono wa noteri ku muntu wize mu kigo cy'ishuri cyo mu mahanga.	is given to the next candidate following the order of succession. <u>Article 20: Requirements for the appointment of a candidate</u> A candidate must submit the following documents through the electronic recruitment system, before appointment: (a) a detailed curriculum vitae; (b) a photocopy of identity card or passport; (c) a certified copy of degree or certificate or its equivalent; (d) a coloured passport photo; (e) a criminal record; (f) a medical certificate; (g) a certified copy of equivalence for a person who pursued studies from a foreign education institution.	dans le délai prescrit, l'offre d'emploi est donnée au candidat suivant selon l'ordre de succession. <u>Article 20: Exigences pour l'affectation d'un candidat</u> Un candidat doit déposer les documents suivants par voie du système électronique de recrutement, avant son affectation: (a) un curriculum vitae détaillé; (b) une photocopie de la carte d'identité ou du passeport; (c) une copie du diplôme ou du certificat notarié ou son équivalent; (d) une photo passeport en couleur; (e) l'extrait du casier judiciaire; (f) un certificat médical; (g) une copie d'équivalence notariée pour une personne qui a étudié dans un établissement d'enseignement étranger.
---	---	--

<u>Ingingo ya 21: Gushyira umukozi mu mwanya</u> (1) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano iha umukozi ibaruwa imwohereza aho azakorera hakoreshejwe uburyo bw'ikoranabuhanga, ikamenyesha umuyobozi w'ishuri, Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere umukozi yoherejwe gukoreramo. (2) Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere biha umukozi ibaruwa imushyira mu kazi by'agateganyo mu gihe kitarenze iminsi icumi y'akazi ibarwa uherye ku muni Minisiteri ifite uburezi mu nshingano yahereye umukozi ibaruwa imwohereza aho azakorera. Umukozi abarirwa umushahara uherye ku muni umuyobozi w'ishuri yemeje ko umukozi yatangiriyeho akazi.	<u>Article 21: Appointment of an employee</u> (1) The Ministry in charge of education provides a placement letter to the employee through the electronic system and notifies the headteacher, the City of Kigali or the District where the employee is placed. (2) The City of Kigali or the District provides a provisional appointment letter to the employee within ten working days from the Ministry in charge of education provided a placement letter to the employee. The employee's salary is calculated from the date on which the headteacher approves that the employee has started the job.	<u>Article 21: Affectation d'un employé</u> (1) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions donne une lettre de placement à l'employé par voie du système électronique et notifie le directeur, la Ville de Kigali ou le District où l'employé est placé. (2) La Ville de Kigali ou le District fournit à l'employé une lettre d'affectation provisoire endéans dix jours ouvrables à compter du jour où le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions a donné une lettre de placement à l'employé. Le salaire de l'employé est calculé à partir du jour où le directeur a approuvé le début de son emploi.
<u>Ingingo ya 22: Igihe cy'isuzumwa ku mukozi utangiye akazi</u> (1) Umukozi utangiye akazi, ahabwa igihe cy'isuzumwa cy'amezi 12 ku barimu n'amezi 6 ku bandi bakozi. Umuyobozi w'ishuri asuzuma imikorere ye ku bijyanye n'ubumenyi, ubushobozi n'imyitwarire mu kazi.	<u>Article 22: Probationary period</u> (1) A newly appointed employee undergoes a probationary period of 12 months for teachers and six months for other employees. The headteacher evaluates his or her performance regarding knowledge, professional capacities and behaviour at work.	<u>Article 22: Durée du stage probatoire</u> (1) Un employé nouvellement affecté est soumis à un stage probatoire de 12 mois pour les enseignants et de six mois pour les autres employés. Le directeur évalue les performances relatives aux connaissances, aux aptitudes professionnelles et au comportement au travail de l'employé.

(2) Umukozi warangije neza igihe cy'isuzumwa ku mukozi utangiye akazi ntiyongera guhabwa igihe cy'isuzumwa mu yindi mirimo yo kwigisha cyangwa iyo mu buyobozi bw'ishuri. <u>Ingingo ya 23: Inshingano n'uburenganzira by'umukozi uri mu gihe cy'isuzumwa</u> (1) Umuyobozi w'Umujyi wa Kigali cyangwa uw'Akarere amenyesha mu nyandiko umukozi utangiye igihe cy'isuzumwa inshingano ze n'ibyo asabwa kubahiriza. (2) Umukozi utangiye akazi uri mu gihe cy'isuzumwa agira uburenganzira nk'ubw'umukozi warangije neza igihe cy'isuzumwa. <u>Ingingo ya 24: Gufasha umwarimu uri mu gihe cy'isuzumwa</u> (1) Umuyobozi w'ishuri agenera umwarimu uri mu gihe cy'isuzumwa umwarimu umwe cyangwa benshi b'inararibonye mu masomo yigisha cyangwa mu mirimo y'ubuyobozi ashinzwe kugira ngo bamufashe kongera ubushobozi bwo kurangiza neza inshingano no gukoresha neza ibikoresho yahawe.	(2) An employee who has successfully completed the probationary period no longer undergoes a new probationary period in teaching or administration of a school. <u>Article 23: Duties and rights of an employee in probationary period</u> (1) The Mayor of the City of Kigali or the District informs, in writing, an employee who starts the probationary period, of his or her duties and obligations. (2) An employee on probationary period enjoys the same rights as any other employee who successfully completed the probationary period. <u>Article 24: Assisting a teacher during probationary period</u> (1) A headteacher provides a teacher on probationary period with one or more experienced teachers in subjects he or she teaches or in his or her administrative duties to facilitate him or her build capacity to effectively fulfil his or her responsibilities and to efficiently use materials and equipment at his or her disposal.	(2) Un employé dont le stage probatoire a été concluant n'est plus être soumis au stage probatoire dans l'enseignement ou dans l'administration de l'école. <u>Article 23: Attributions et droits d'un employé en stage probatoire</u> (1) Le Maire de la Ville de Kigali ou du District informe, par écrit, l'employé qui commence le stage probatoire, de ses attributions et de ses obligations. (2) Un employé en stage probatoire jouit des mêmes droits que l'employé dont le stage probatoire a été concluant. <u>Article 24: Assister un enseignant pendant le stage probatoire</u> (1) Le directeur donne à un enseignant en stage probatoire un ou plusieurs enseignants expérimentés dans les disciplines qu'il enseigne ou dans ses tâches administratives pour qu'ils l'aident à développer les capacités de bien accomplir ses attributions et d'utiliser efficacement le matériel et l'équipement à sa disposition.
---	---	--

(2) Umwarimu cyangwa abarimu bahawe inshingano yo gufasha umwarimu uri mu gihe cy'isuzumwa bashyikiriza umuyobozi w'ishuri raporo ya buri gihembwe igaragaza uko atera imbere n'inama zimufasha kunoza imikorere.	(2) A teacher or teachers with the responsibility of assisting a teacher on probationary period submit to the headteacher a quarterly report indicating his or her level of progress and advice on improving performance.	(2) Un enseignant ou des enseignants chargés d'aider un enseignant en stage probatoire font au directeur un rapport trimestriel indiquant son niveau de progrès et des conseils pour l'amélioration de ses performances.
<u>Ingingo ya 25: Irangira ry'igihe cy'isuzumwa</u>	<u>Article 25: Completion of the probationary period</u>	<u>Article 25: Fin de stage probatoire</u>
(1) Umuyobozi w'ishuri akorera umukozi isuzumabushobozi, iyo igihe cy'isuzumwa kirangiye.	(1) A headteacher assesses the performance of an employee at the completion of the probationary period.	(1) Le directeur évalue les performances de l'employé à la fin du stage probatoire.
(2) Iyo isuzumabushobozi rigaragaje ko umukozi ashoboye akazi, umuyobozi w'ishuri abimenyesha Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere kugira ngo byemeze mu nyandiko ko umukozi ashyizwe mu mwanya mu buryo bwa burundu.	(2) If the assessment indicates that the employee is competent, the headteacher notifies the City of Kigali or the District to confirm his or her appointment in writing.	(2) Lorsque l'évaluation conclue que l'employé est compétent, le directeur notifie la Ville de Kigali ou le District pour confirmer son affectation par écrit.
(3) Iyo isuzumabushobozi rigaragaje ko umukozi adashoboye akazi, umuyobozi w'ishuri abimenyesha Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere asaba ko bimusezerera kuri uwo mwanya. Icyakora, Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere bishobora kongerera umukozi ikindi gihe cy'isuzumwa cy'amezi 12 ku barimu n'amezi 6 ku bandi bakozi bitewe n'impamvu zumvikana.	(3) If the assessment indicates that an employee is incompetent, the headteacher informs the City of Kigali or the District and recommends the employee's removal from that position. However, the City of Kigali or the District may extend the probationary period for another period of 12 months for teachers and six months for other employees due to justified reasons.	(3) Lorsque l'évaluation prouve que l'employé n'est pas compétent, le directeur en informe la Ville de Kigali ou le District et recommande sa révocation de ce poste. Toutefois, la Ville de Kigali ou le District, pour des motifs justifiés, peut prolonger le stage probatoire pour une autre période de 12 mois pour les enseignants et de six mois pour les autres employés.

UMUTWE WA III: ITERAMBERE MU MWUGA N'IMICUNGIRE Y'UMWARIMU <u>Icyiciro cya mbere:</u> Iterambere mu mwuga ry'umwarimu <u>Ingingo ya 26:</u> Ibyiciro by'abarimu Ibyiciro by'abarimu bo mu burezi bw'ibanze ni ibi bikurikira: (a) icyiciro cya mbere: Umwarimu w'umutangizi; (b) icyiciro cya kabiri: Umwarimu; (c) icyiciro cya gatatu: Umwarimu umenyereye umwuga; (d) icyiciro cya kane: Umwarimu mukuru; (e) icyiciro cya gatanu: Umwarimu mukuru umenyereye umwuga; (f) icyiciro cya gatandatu: Umwarimu w'inzobere; (g) Icyiciro cyihariye: Umwarimu w'icyubahiro.	CHAPTER III: CAREER DEVELOPMENT AND MANAGEMENT OF A TEACHER <u>Section One:</u> Teacher career development <u>Article 26:</u> Categories of teachers Categories of teachers in basic education are the following: (a) the first category: Junior Teacher; (b) the second category: Teacher; (c) the third category: Senior Teacher; (d) the fourth category: Principal Teacher; (e) the fifth category: Senior Principal Teacher; (f) the sixth category: Master Teacher; (g) special category: Honorary Teacher.	CHAPITRE III: DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET GESTION D'UN ENSEIGNANT <u>Section première:</u> Développement de carrière d'un enseignant <u>Article 26:</u> Catégories des enseignants Les catégories des enseignants dans l'enseignement de base sont les suivantes: (a) la première catégorie: Enseignant débutant; (b) la deuxième catégorie: Enseignant; (c) la troisième catégorie: Enseignant supérieur; (d) la quatrième catégorie: Enseignant principal; (e) la cinquième catégorie: Enseignant principal supérieur; (f) la sixième catégorie: Enseignant expert; (g) la catégorie spéciale: Enseignant honoraire.
---	--	--

<u>Ingingo ya 27:</u> Intera zigize ibyiciro by'abarimu Buri cyiciro cy'abarimu kigizwe n'intera zikurikira uretse icyiciro cyihariye: (a) icyiciro cya mbere: Intera ya II; (b) icyiciro cya kabiri: Intera ya III n'Intera ya IV; (c) icyiciro cya gatatu: Intera ya V n'Intera ya VI; (d) icyiciro cya kane: Intera ya VII n'Intera ya VIII; (e) icyiciro cya gatanu: Intera ya IX n'Intera ya X; (f) icyiciro cya gatandatu: Intera ya XI n'Intera ya XII.	<u>Article 27:</u> Grades per category of teachers Each category of teachers comprises the following grades except the special category: (a) the first category: Grade II; (b) the second category: Grade III and Grade IV; (c) the third category: Grade V and Grade VI; (d) the forth category: Grade VII and Grade VIII; (e) the fifth category: Grade IX and Grade X; (f) the sixth category: Grade XI and Grade XII.	<u>Article 27:</u> Grades par catégorie des enseignants Chaque catégorie d'enseignants comprend les grades suivants, à l'exception de la catégorie spéciale: (a) la première catégorie: Grade II; (b) la deuxième catégorie: Grade III et Grade IV; (c) la troisième catégorie: Grade V et Grade VI; (d) la quatrième catégorie: Grade VII et Grade VIII; (e) la cinquième catégorie: Grade IX et Grade X; (f) la sixième catégorie: Grade XI et Grade XII.
<u>Ingingo ya 28:</u> Gushyirwa mu cyiciro cya mbere Umwarimu ugitangira akazi wararangije neza igihe cy'isuzumwa ashirwa mu cyiciro cya mbere cy'Umwarimu w'umutangizi kandi agahera ku ntera ya II.	<u>Article 28:</u> Placement at the first category A newly recruited teacher who successful completed the probationary period is placed in the first category of Junior Teacher and starts with Grade II.	<u>Article 28:</u> Placement dans la première catégorie Un enseignant nouvellement recruté dont le stage probatoire a été concluant est placé dans la première catégorie d'un Enseignant débutant et commence avec le Grade II.

<u>Ingingo va 29:</u> Ibisabwa kugira ngo umwarimu azamurwe mu ntera z'icyiciro Umwarimu azamurwa mu ntera y'icyiciro iyo – (a) afite uruhushya rwo kwigisha rutangwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano; (b) afite impamyabumenyi cyangwa impamyabushobozi mu bijyanye no kwigisha; (c) amaze imyaka itatu y'uburambe mu ntera; (d) atsinze isuzumabumenyi ry'Icyongereza rikorwa buri myaka itatu hashingiwe ku bipimo bigenwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano; (e) kandi yaratsinze isuzuma risoza amahugurwa nyongerabushobozi hashingiwe ku bipimo bigenwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano.	<u>Article 29:</u> Requirements for promotion in grades of a category A teacher is promoted to a higher grade in a category if – (a) he or she possesses a teaching license issued by the Ministry in charge of education; (b) he or she holds a degree or a certificate in teaching; (c) he or she completes three years of experience in the grade; (d) he or she successfully passes English proficiency test administered every three years based on standards set by the Ministry in charge of education; and (e) he or she successfully completed Continuing Professional Development courses based on standards set by the Ministry in charge of education.	<u>Article 29:</u> Exigences pour la promotion dans les grades d'une catégorie Un enseignant est promu au grade supérieur d'une catégorie lorsque – (a) il a une licence d'enseignement octroyé par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions; (b) il a un diplôme ou un certificat en enseignement; (c) il passe trois ans d'expérience dans le grade; (d) il a réussi le test d'aptitude en anglais administré tous les trois ans selon les normes fixées par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions; et (e) il a réussi les cours de Développement Professionnel Continu selon les normes fixées par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions.
<u>Ingingo va 30:</u> Ibisabwa kugira ngo umwarimu azamurwe mu cyiciro cyisumbuye (1) Usibye icyiciro cyihariye gishyirwamo umwarimu wujuje ibisabwa byihariye,	<u>Article 30:</u> Requirements for promotion to a higher category (1) With the exception of the special category in which a teacher who fulfils specific	<u>Article 30:</u> Exigences pour la promotion à une catégorie supérieure (1) À l'exception de la catégorie spéciale dans laquelle est placé un enseignant qui remplit

umwarimu azamurwa mu cyiciro cyisumbuye iyo – (a) amaze imyaka itatu y’uburambe mu ntera ya nyuma y’icyiciro arimo; (b) yujuje ibisabwa kugira ngo azamurwe mu ntera hashingiwe ku isuzumaboshobozi yakorewe mu myaka itatu ikurikiranye yamaze mu ntera; (c) kandi yaratsinze isuzuma risoza amahugurwa nyongerabushobozi hashingiwe ku bipimo bigenwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano. (2) Haseguriwe ibiteganywa mu gika cya (1) cy’iyi ngingo, umwarimu wigisha mu ishuri ry’imyuga n’ubumenyingingiro agomba kuba yigisha ibijyanye n’ibyo yize. <u>Ingingo ya 31: Gushyira umwarimu mu cyiciro cyihariye</u> Minisitiri ufite uburezi mu nshingano afatanyije n’ubuyobozi bw’Umujyi wa Kigali cyangwa ubw’Akarere ashya umwarimu mu cyiciro cyihariye.	requirements is placed, a teacher is promoted to a higher category if – (a) he or she completes three years of experience in the last grade of the category; (b) he or she meets the requirements for promotion based on performance evaluation conducted during the three consecutive years he or she has been in the grade; and (c) he or she successfully completed Continuing Professional Development courses based on standards set by the Ministry in charge of education. (2) Subject to provisions of Paragraph (1) of this Article, a teacher in technical and vocational education and training schools must teach subjects related to what he or she studied. <u>Article 31: Placement of a teacher in a special category</u> The Minister in charge of education in collaboration with the City of Kigali or District management places a teacher in the special category.	des exigences particulières, un enseignant est promu à une catégorie supérieure lorsque – (a) il passe trois ans d’expérience dans le dernier grade de la catégorie; (b) il remplit les exigences pour être promu sur base d’une évaluation des performances effectuée au cours des trois années consécutives qu’il a passées dans le grade; et (c) il a réussi les cours de développement professionnel continu selon les normes fixées par le Ministère ayant l’éducation dans ses attributions. (2) Sous réserve des dispositions du paragraphe (1) du présent article, un enseignant dans les écoles d’enseignement technique et professionnel doit enseigner les cours relatifs à ceux qu’il a étudiés. <u>Article 31: Placement d’un enseignant dans une catégorie spéciale</u> Le Ministre ayant l’éducation dans ses attributions en collaboration avec l’autorité de la Ville de Kigali ou du District place un enseignant dans la catégorie spéciale.
---	---	---

<u>Ingingo va 32:</u> Ibisabwa kugira ngo umwarimu ashyirwe mu cyiciro cyihariye Umwarimu ashyirwa mu cyiciro cyihariye iyo – (a) yagiye mu kiruhuko cy’izabukuru ari mu cyiciro cy’Umwarimu w’inzobere; (b) atigeze ahabwa igihano cyo mu rwego rw’akazi cyo ku rwego rwa kabiri cyangwa icyo mu rwego rw’amategeko ahana; (c) kandi yarakoze igikorwa cy’indashyikirwa mu burezi cyemejwe na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ifatanyije n’Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere.	<u>Article 32:</u> Requirements for placement of a teacher in a special category A teacher is placed in the special category if – (a) he or she retired as a teacher in the category of Master Teacher; (b) he or she has never been subject to a disciplinary sanction of the second category or criminal sanction; and (c) he or she demonstrated outstanding performance in education recognised by the Ministry in charge of education in collaboration with the City of Kigali or the District.	<u>Article 32:</u> Exigences pour le placement d’un enseignant dans une catégorie spéciale Un enseignant est placé dans la catégorie spéciale lorsque – (a) il a pris sa retraite en tant qu’enseignant dans la catégorie d’Enseignant expert; (b) il n’a encouru aucune sanction disciplinaire de la deuxième catégorie ou une sanction pénale; et (c) il a fait preuve de performance d’excellence dans l’éducation reconnue par le Ministère ayant l’éducation dans ses attributions en collaboration avec la Ville de Kigali ou le District.
<u>Ingingo va 33:</u> Gutangaza umwarimu washyizwe mu cyiciro cyihariye Izina ry’umwarimu washyizwe mu cyiciro cyihariye ritangazwa ku rubuga rw’ikoranabuhanga rwa Minisiteri ifite uburezi mu nshingano, urw’Umujyi wa Kigali cyangwa urw’Akarere.	<u>Article 33:</u> Publication of a teacher placed in a special category The name of a teacher placed in the special category is published on the website of the Ministry in charge of education, the City of Kigali or the District.	<u>Article 33:</u> Annonce d’un enseignant placé dans la catégorie spéciale Le nom d’un enseignant placé dans la catégorie spéciale est annoncé au site web du Ministère ayant l’éducation dans ses attributions, celui de la Ville de Kigali ou du District.

<u>Ingingo ya 34: Ibigenerwa umwarimu ushyizwe mu cyiciro cyihariye</u> Umwarimu ushyizwe mu cyiciro cyihariye agenerwa – (a) umudari w’ishimwe; (b) icyemezo cy’ishimwe; (c) n’ikindi gihembo kigenwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano.	<u>Article 34: Benefits for a teacher placed in a special category</u> A teacher placed in the special category is entitled to – (a) a medal of merit; (b) a certificate of merit; and (c) any other award determined by the Ministry in charge of education.	<u>Article 34: Avantages alloués à un enseignant placé dans la catégorie spéciale</u> Un enseignant placé dans la catégorie spéciale reçoit – (a) une médaille de mérite; (b) un certificat de mérite; et (c) une autre récompense déterminée par le Ministère ayant l’éducation dans ses attributions.
<u>Ingingo ya 35: Uburenganzira bwo kongera ubushobozi</u> (1) Umwarimu ufite impamyabumenyi cyangwa impamyabushobozi y’ishuri ryisumbuye, <i>Diploma</i> cyangwa <i>Advanced Diploma</i> y’icyiciro cya mbere cy’amashuri makuru cyangwa <i>Bachelor’s Degree</i> afite uburenganzira bwo guhabwa buruse yo kwiga amashuri makuru kugeza <i>Master’s Degree</i> iyo – (a) ari Umunyarwanda; (b) amaze nibura imyaka itatu ari umwarimu, ku mwarimu ufite impamyabumenyi cyangwa impamyabushobozi y’ishuri	<u>Article 35: Right to capacity building</u> (1) A teacher who possesses a certificate of secondary education, a diploma or Advanced Diploma of higher education or a Bachelor’s Degree is entitled to a scholarship to pursue higher education studies up to a Master’s level if – (a) he or she is Rwandan; (b) he or she has completed at least three years as a teacher for a teacher with a certificate of secondary education, Diploma or Advanced Diploma or five	<u>Article 35: Droit au renforcement des capacités</u> (1) Un enseignant titulaire d’un certificat de fin d’enseignement secondaire, d’un <i>Diploma</i> ou d’un <i>Advanced Diploma</i> de fin de premier cycle d’enseignement supérieur ou de <i>Bachelor’s Degree</i> a droit à une bourse d’études pour poursuivre des études d’enseignement supérieur jusqu’au niveau de Master lorsque – (a) il est de nationalité rwandaise; (b) il passe au moins trois ans en tant qu’enseignant pour un enseignant titulaire d’un certificat de fin d’enseignement secondaire, d’un

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

ryisumbuye, <i>Diploma</i> cyangwa <i>Advanced Diploma</i> cyangwa imyaka itanu ku mwarimu ufite <i>Bachelor's Degree</i>; (c) afite uruhushya rwo kwigisha; (d) yaremerewe kwiga mu ishuri rikuru ryemewe na Leta; (e) yujuje ifishi isaba buruse yabugenewe; (f) agiye kwiga amasomo yerekeranye n'uburezi cyangwa tekinike; (g) agaragaza ubushobozi bwihariye mu isuzumabushobozi yakorewe; (h) ari inyangamugayo; (i) kandi arangwa n'imyitwarire mbonezamurimo. (2) Umwarimu uhawe buruse agirana amasezerano n'urwego rushinzwe gucunga buruse n'umukoresha.	years for a teacher with a Bachelor's Degree; (c) he or she possesses a teaching license; (d) he or she is admitted in an accredited higher learning institution; (e) he or she fills an appropriate scholarship application form; (f) he or she is admitted to pursue education or technical related courses; (g) he or she has outstanding performance in evaluation; (h) he or she is of integrity; and (i) he or she has outstanding professional ethics. (2) A teacher who obtains the scholarship signs a contract with the organ responsible for the management of bursary and employer.	<i>Diploma</i> ou d'un <i>Advanced Diploma</i> ou cinq ans pour un enseignant titulaire d'un <i>Bachelor's Degree</i>; (c) il est titulaire d'une licence d'enseignement; (d) il est admis dans une institution d'enseignement supérieur accréditée; (e) il remplit un formulaire approprié de demande de bourse d'études; (f) il est admis à poursuivre des cours d'enseignement pédagogique ou technique; (g) il fait preuve d'une performance distinguée dans l'évaluation; (h) il est intègre; et (i) il fait preuve d'éthique professionnelle distinguée. (2) L'enseignant qui obtient la bourse d'études signe un contrat avec l'organe ayant la gestion des bourses d'études dans ses attributions et l'employeur.
--	--	--

<u>Ingingo ya 36: Uburenganzira ku mahugurwa nyongerabushobozi</u>	<u>Article 36: Right to Continuing Professional Development</u>	<u>Article 36: Droit au développement professionnel continu</u>
(1) Umwarimu afite uburenganzira n'inshingano byo gukurikirana amahugurwa nyongerabushobozi kugira ngo yongere ubunararibonye, ubushobozi n'ubumenyi hakurikijwe amategeko abigenga. (2) Amahugurwa nyongerabushobozi atangwa mu nyigisho zikurikira: (a) ururimi rwigishwamo; (b) ubumenyi mu ikoranabuhanga; (c) ubumenyi bw'ikinyejana cya 21; (d) uburyo bw'imyigishirize ishingiyeye ku isomo harimo gutegura no gutanga isomo ndetse n'isuzumabumenyi; (e) uburezi budaheza; (f) gufasha umunyeshuri guhitamo inyigisho, kumugira inama no kumufasha kuzamura ubushobozi;	(1) A teacher has the right and duty to undertake Continuing Professional Development courses to improve his or her expertise, skills and knowledge in accordance with relevant legislation. (2) Continuing Professional Development courses are offered in the following subjects: (a) medium of instruction; (b) digital literacy; (c) 21st century skills literacy; (d) subject-based teaching approaches including preparation of a lesson, its delivery and assessment; (e) inclusive education; (f) career guidance, counselling and remedial;	(1) Un enseignant a le droit et l'obligation de suivre les cours de développement professionnel continu afin d'améliorer son expertise, ses compétences et ses connaissances conformément à la législation en la matière. (2) Les cours de développement professionnel continu sont organisés dans les domaines suivants: (a) la langue d'enseignement; (b) la connaissance numérique; (c) les compétences du 21^{ème} siècle; (d) les approches pédagogiques basées sur le cours y compris la préparation d'une leçon, son enseignement et son évaluation; (e) l'éducation inclusive; (f) l'orientation professionnelle, le conseil et le rattrapage;

(g) imyitwarire mbonezamurimo n'inshingano mbonezamubano; (h) gushyira inyigisho mu bikorwa; (i) imiyoborere iboneye y'ishuri ku muyobozi w'ishuri n'umuyobozi w'ishuri wungirije; (j) andi mahugurwa yategurwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano. (3) Inzego zishinzwe iterambere ry'abarimu zifite inshingano yo gutegura amahugurwa nyongerabushobozi, guhuza ibikorwa byayo, gusuzuma ibyayavuyemo no gutanga inyemezabushobozi. <u>Icyiciro cya 2: Imicungire y'abarimu</u> <u>Ingingo ya 37: Ububasha bw'Umujyi wa Kigali n'Akarere</u> Mu gucunga abakozi, Umujyi wa Kigali n'Akarere bifite ububasha bukurikira: (a) gukora isuzumabushobozi ry'abakozi, umuyobozi w'ishuri n'umuyobozi w'ishuri wungirije buri mwaka;	(g) professional ethics and social responsibilities; (h) practical-based training; (i) effective school leadership for headteacher and deputy headteacher; (j) any other training that may be organised by the Ministry in charge of education. (3) Institutions in charge of teacher career development are responsible for the planning, coordination and evaluation of Continuing Professional Development courses, and issuance of certificates of competence. <u>Section 2: Management of teachers</u> <u>Article 37: Powers of the City of Kigali and District</u> In the management of employees, the City of Kigali and District have the following powers: (a) to carry out annual performance evaluation of employees, headteacher and deputy headteacher;	(g) l'éthique professionnelle et les responsabilités sociales; (h) la formation basée sur les pratiques; (i) la direction scolaire efficace pour le directeur et le préfet; (j) autre formation pouvant être organisée par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions. (3) Les institutions chargées du développement de carrière des enseignants sont chargées de la planification, de la coordination et de l'évaluation des cours du développement professionnel continu et de l'octroi des certificats de compétence. <u>Section 2: Gestion des enseignants</u> <u>Article 37: Pouvoir de la Ville de Kigali et le District</u> Dans la gestion, d'affectation et de gestion des employés, la Ville de Kigali et le District ont les pouvoirs suivants: (a) faire une évaluation des performances annuelle des employés, d'un directeur et du préfet;
--	---	--

(b) kuzamura mu ntera abakozi hashingiwe ku isuzumabushobozi ryakozwe mu gihe cy'imyaka itatu ikurikirana no kubitangira raporo kuri Minisiteri ifite uburezi mu nshingano; (c) gufata icyemezo ku mukozi mu birebana n'imikorere n'imyitwarire ye bikamenyeshwa mu nyandiko Minisiteri ifite uburezi mu nshingano; (d) gukurikirana no kugenzura imicungire, imikorere n'imyitwarire y'abakozi no gutanga buri gihembwe raporo kuri Minisiteri ifite uburezi mu nshingano. <u>Ingingo ya 38: Ububasha bwa Minisiteri ifite uburezi mu nshingano</u> Mu gucunga abakozi, Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ifite ububasha bukurikira: (a) kugenzura imikorere n'imyitwarire y'abakozi igihe cyose bibaye ngombwa; (b) gufata icyemezo ku mukozi mu birebana n'imikorere n'imyitwarire	(b) to promote employees based on the performance evaluation carried out over a period of three consecutive years and submit the related report to the Ministry in charge of education; (c) to take a decision against an employee regarding his or her performance and conduct and inform in writing the Ministry in charge of education; (d) to monitor and supervise the management, performance and conduct of employees and submit a quarterly report to the Ministry in charge of education. <u>Article of 38: Powers of the Ministry in charge of education</u> In the management of employees, the Ministry in charge of education has the following powers: (a) to monitor the performance and conduct of employees whenever necessary; (b) to make a decision regarding an employee's performance and conduct,	(b) promouvoir les employés sur base de l'évaluation des performances faites sur une période de trois années consécutives et soumettre le rapport correspondant au Ministère ayant l'éducation dans ses attributions; (c) prendre une décision sur un employé concernant ses performances et sa conduite et en informer par écrit le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions; (d) faire le suivi et superviser la gestion, les performances et la conduite des employés et faire un rapport trimestriel au Ministère ayant l'éducation dans ses attributions. <u>Article 38: Pouvoirs du Ministère ayant l'éducation dans ses attributions</u> Dans la gestion des employés, le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions a les pouvoirs suivants: (a) faire le suivi des performances et de la conduite des employés chaque fois que nécessaire; (b) prendre une décision sur l'employé concernant ses performances et sa
---	--	--

bikamenyeshwa mu nyandiko Umujyi wa Kigali, Akarere cyangwa nyir'ishuri ry'abafatanyana na Leta ku bw'amasezerano; (c) gukurikirana izamurwa mu ntera ry'abakozi; (d) gutanga uruhushya rwo kwigisha n'urwo kuyobora ku barimu b'amashuri y'uburezi bw'ibanze. <u>Ingingo ya 39: Isimburwa ry'agateganyo ry'umwarimu</u> Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere bisimbura by'agateganyo umwarimu uhagaritse akazi by'agateganyo mu gihe kirenze iminsi 15 undi mwarimu uri ku mwanya wa mbere ku rutonde rw'abategereje guhabwa akazi basabye kuzakorera mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere. <u>Ingingo ya 40: Imicungire y'abarimu b'abasimbura</u> (1) Umwarimu w'umusimbura akurwa by'agateganyo ku rutonde rw'abategereje guhabwa akazi.	and inform, in writing, the City of Kigali, the District, or the owner of a Government-subsidised education institution; (c) to monitor the promotion of employees; (d) to issue a teaching license and school leadership license to teachers of basic education institutions. <u>Article 39: Temporary replacement of a teacher</u> The City of Kigali or the District temporarily replaces a teacher who suspends work for more than 15 days by another teacher who is on the first place on the waiting list who requested to work in the City of Kigali or the District. <u>Article 40: Management of substitute teachers</u> (1) A substitute teacher is temporarily removed from the waiting list.	conduite et en informer par écrit la Ville de Kigali, le District ou le propriétaire de l'établissement conventionné d'enseignement; (c) faire le suivi de la promotion des employés; (d) octroyer la licence d'enseignement et la licence de diriger un établissement d'enseignement aux enseignants des établissements d'enseignement de base. <u>Article 39: Remplacement temporaire d'un enseignant</u> La Ville de Kigali ou le District remplace temporairement un enseignant qui suspend le travail pour plus de 15 jours par un autre enseignant qui est à la première place sur la liste d'attente de ceux qui ont demandé de travailler dans la Ville de Kigali ou dans le District. <u>Article 40: Gestion des enseignants remplaçants</u> (1) Un enseignant remplaçant est rayé provisoirement de la liste d'attente.
---	---	--

(2) Umwarimu w'umusimbura ahabwa amasezerano y'akazi y'igihe kingana n'icy'uwo asimbura azamara adahari. (3) Igihe umwarimu w'umusimbura amara asimbuye undi kibarirwa mu burambe mu kazi bw'umwarimu w'umusimbura. (4) Iyo amasezerano y'akazi arangiye, umwarimu w'umusimbura asubizwa ku rutonde rw'abategereje guhabwa akazi ku mwanya w'urutonde yari ariho.	(2) A substitute teacher signs an employment contract of the same period as that of absence of the replaced teacher. (3) The period served in replacement is taken as part of work experience of the substitute teacher. (4) If the employment contract expires, the substitute teacher is re-registered on his or her place on the waiting list.	(2) Un enseignant remplaçant signe un contrat de travail pour une durée équivalente à celle de l'absence de l'enseignant remplacé. (3) La période servie en remplacement est prise comme partie intégrante de l'expérience professionnelle de l'enseignant remplaçant. (4) Lorsque le contrat de travail expire, un enseignant remplaçant regagne sa place sur la liste d'attente.
<u>Ingingo ya 41: Umushahara w'umwarimu w'umusimbura</u> Umushahara w'umwarimu w'umusimbura ungana n'umushahara w'umwarimu w'umutangizi banganya impamyabumenyi cyangwa impamyabushobozi.	<u>Article 41: Salary of a substitute teacher</u> The salary of a substitute teacher is equivalent with the salary of a junior teacher with the same academic qualification.	<u>Article 41: Salaire d'un enseignant remplaçant</u> Le salaire d'un enseignant remplaçant est équivalent au salaire d'un enseignant débutant de même qualification académique.
<u>Ingingo ya 42: Iyimirwa ry'umwarimu</u> (1) Umwarimu ashobora gusaba kwimirwa abinyujije mu buryo bw'ikoranabuhanga – (a) ava ku kigo cy'ishuri ajya ku kindi mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere kamwe;	<u>Article 42: Transfer of a teacher</u> (1) A teacher, through the electronic system, may request for transfer – (a) from one school to another in the City of Kigali or the same District;	<u>Article 42: Mutation d'un enseignant</u> (1) Un enseignant, par voie du système électronique, peut demander la mutation – (a) d'une école à une autre dans la Ville de Kigali ou dans le même District;

(b) ava mu Karere ajya mu kandi; (c) ava mu Karere ajya mu Muji wa Kigali; (d) cyangwa ava mu Muji wa Kigali ajya mu Karere. (2) Umwarimu ashobora gusaba kwimurwa ava cyangwa ajya mu ishuri ry'uburezi bw'ibanze bw'inyigisho rusange, iry'uburezi bw'inyigisho z'imyuga n'ubumenyi ngiro, cyangwa iry'uburezi bw'inyigisho mbonezamwaga iyo hari umwanya w'isomo yigisha rijyanye n'ibyo yize. <u>Ingingo ya 43: Igihe cyo gusaba kwimurwa</u> (1) Umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umwarimu bashobora gusaba kwimurwa iyo bamaze nibura imyaka itatu mu kazi kandi umwaka w'amashuri urangiye. Umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umwarimu wimuwe afite uburenganzira bwo gusaba kwimurirwa ahandi mu kazi ku ishuri ry'uburezi bw'ibanze nyuma y'imyaka itatu.	(b) from one District to another; (c) from the District to the City of Kigali; or (d) from the City of Kigali to the District. (2) A teacher may request for a transfer from or to a basic education institution of general education, technical and vocational education and training, or professional education if there is a vacancy of a teaching subject related to his or her studies. <u>Article 43: Period of request for transfer</u> (1) A headteacher, deputy headteacher or teacher may request for transfer if he or she has at least three years in responsibilities of basic education institution leadership and at the end of school year. The transferred headteacher, deputy headteacher or teacher has the right to request for a new transfer at the basic education institution after three years.	(b) d'un District à un autre; (c) d'un District à la Ville de Kigali; ou (d) de la Ville de Kigali à un District. (2) Un enseignant peut demander une mutation en provenance ou à destination d'un établissement d'enseignement de base de l'enseignement général, d'un établissement d'enseignement de base de l'enseignement technique et professionnel, ou d'un établissement d'enseignement de base de l'enseignement de profession lorsqu'il y a un cours à enseigner lié à ses études. <u>Article 43: Période de demande de mutation</u> (1) Un directeur, un préfet ou un enseignant peut demander la mutation lorsqu'il a au moins trois ans dans les attributions de direction d'un établissement d'enseignement de base et à la fin de l'année scolaire. Le directeur, le préfet ou l'enseignant muté a le droit de demander une nouvelle mutation à l'établissement d'enseignement de base après trois ans.
--	---	---

(2) Iyo hari impamvu zihariye, umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umwarimu ashobora gusaba kwimurwa mbere y'uko igihe giteganyijwe mu gika cya (1) cy'iyi ngingo kirangira. (3) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ibyibwirije cyangwa ibisabwe n'Umuyobozi w'Umujyi wa Kigali cyangwa w'Akarere ishobora kwimura umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umwarimu mu nyungu z'uburezi ikabimenyesha abayobozi bireba. (4) Ku mashuri y'abafatanyaga na Leta ku bw'amasezerano, umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije ashobora kwimurwa bisabwe na nyir'ishuri ry'uburezi bw'ibanze bikemezwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano.	(2) If there are specific reasons, a headteacher, a deputy headteacher or a teacher may request for transfer before the expiration of a period provided for in Paragraph (1) of this Article. (3) The Ministry in charge of education on own initiative or upon request of the Mayor of the City of Kigali or the District may transfer a headteacher, a deputy headteacher or a teacher in the interest of education and notifies the relevant authorities. (4) For Government-subsidised education institutions, a headteacher or deputy headteacher may be transferred upon the request of the basic education institution owner and after approval by the Ministry in charge of education.	(2) Lorsqu'il y a des motifs particuliers, un directeur, un préfet ou un enseignant peut demander une nouvelle mutation avant la fin de la période prévue au paragraphe (1) du présent article. (3) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions sur sa propre initiative ou à la demande du Maire de la Ville de Kigali ou du District peut muter un directeur, un préfet ou un enseignant dans l'intérêt de l'éducation et en informe les autorités concernées. (4) Pour les établissements d'enseignement conventionnés, le directeur ou le préfet peut être muté à la demande du propriétaire de l'établissement d'enseignement de base et après approbation du Ministère ayant l'éducation dans ses attributions.
<u>Ingingo ya 44: Uburenganzira bw'uwimuwe</u> (1) Umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umwarimu wimuwe agumana uburenganzira ku ntera yari agezeho kandi uburambe afite mu kazi bukomeza kugira agaciro. (2) Kwimura umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umwarimu	<u>Article 44: Rights of a transferred staff member</u> (1) A headteacher, a deputy headteacher or a teacher who is transferred retains his or her right to the grade previously held and his or her work experience remains valid. (2) The transfer of a headteacher, a deputy headteacher or a teacher cannot affect his	<u>Article 44: Droits d'un membre du personnel muté</u> (1) Un directeur, un préfet ou un enseignant muté conserve son droit au grade précédemment détenu et son expérience professionnelle reste valable. (2) Le transfert d'un enseignant, d'un préfet ou d'un enseignant n'affecte pas sa

ntibigira ingaruka ku iterambere rye mu mwuga no kuzamurwa mu ntera y'ingazi ntambike. <u>Ingingo ya 45: Isuzumamikorere rusange ry'abayobozi</u> (1) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ikora buri myaka itatu isuzumamikorere rusange ry'umuyobozi w'ishuri n'umuyobozi w'ishuri wungirije hagamijwe kugena niba bakomeza kuyobora cyangwa bakurwa mu nshingano z'ubuyobozi. (2) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ikora isuzumamikorere rusange ry'umuyobozi w'ishuri n'umuyobozi w'ishuri wungirije basanzwe mu nshingano z'ubuyobozi kandi bakaba bari bamaze nibura imyaka itatu ku buyobozi mbere y'uko iri teka ritangira gukurikizwa. <u>Ingingo ya 46: Kwirukanwa cyangwa gukurwa ku mwanya</u> (1) Umwarimu warangije isuzumwa agomba gukora ikizamini cy'Icyongereza nk'ururimi rwigishwamo buri myaka itatu. Umwarimu utsinzwe inshuro ebyiri zikurikiranye arirukanwa.	or her career progression or horizontal grade promotion. <u>Article 45: Comprehensive performance evaluation for leaders</u> (1) The Ministry in charge of education carries out a comprehensive performance evaluation for a headteacher and a deputy headteacher every three years to determine whether they continue to lead or be removed from leadership duties. (2) The Ministry in charge of education carries out a comprehensive performance evaluation for in-service headteacher and deputy headteacher who have completed at least three years in leadership duties before the entry into force of this Order. <u>Article 46: Dismissal or removal from the position</u> (1) An in service teacher who completed probationary period must sit for English examination as a medium of instruction after every three years. A teacher who fails the examination two consecutive times is dismissed.	progression de carrière et l'avancement en échelon horizontal. <u>Article 45: Évaluation générale des performances des dirigeants</u> (1) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions fait une évaluation générale des performances du directeur et du préfet tous les trois ans pour déterminer s'ils doivent continuer à diriger ou être retirés de leurs fonctions de direction. (2) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions fait une évaluation générale des performances du directeur et du préfet en exercice ayant accompli au moins trois ans dans les fonctions de direction avant l'entrée en vigueur du présent arrêté. <u>Article 46: Démission ou révocation au poste</u> (1) Un enseignant en service qui a terminé le stage probatoire doit passer un examen d'anglais comme langue d'enseignement après chaque trois ans. Un enseignant qui échoue deux fois consécutives est démis de ses fonctions.
---	---	---

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

(2) Umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije akurwa mu mwanya w'ubuyobozi bw'ishuri iyo – (a) isuzumamikorere rusange rigaragaje ko adashoboye kuyobora; (b) agaragaweho amakosa yo mu rwego rw'akazi yatuma ahanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri; (c) cyangwa ahagaritswe by'agateganyo mu kazi.	(2) A headteacher or deputy headteacher is removed from office if – (a) the comprehensive performance evaluation indicates that he or she is unable to lead; (b) he or she is found guilty on disciplinary faults leading to the sanctions of second category; or (c) he or she is suspended from his or her duties.	(2) Un directeur ou un préfet est démis de ses fonctions lorsque – (a) l'évaluation générale des performances indique qu'il n'est capable de diriger; (b) il est reconnu coupable de fautes disciplinaires entraînant la sanction de la deuxième catégorie; ou (c) il est suspendu de ses fonctions.
(3) Umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije wakuwe mu mwanya ahabwa umwanya wo kwigisha ujyanye n'ibyo yize iyo hari umwanya muri iryo shuri ry'uburezi bw'ibanze cyangwa ahandi hose.	(3) A headteacher or deputy headteacher who is removed from office is given a position in teaching related to his or her qualification if there is a vacant teaching position in that basic education institution or elsewhere.	(3) Un directeur ou un préfet révoqué se voit attribuer un poste d'enseignant lié à sa qualification lorsqu'il y a un poste d'enseignant vacant dans cet établissement d'enseignement de base ou ailleurs.
(4) Iyo nta mwanya ubonetse, umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije wakuwe mu mwanya ashyirwa ku rutonde rw'abakandida batagereje guhabwa akazi kandi agashyirwa ku rutonde rwa mbere.	(4) If there is no vacant teaching position, a headteacher or deputy headteacher who is removed from office is placed on the first place on the waiting list.	(4) Lorsqu'il n'y a pas de poste d'enseignant vacant, un directeur ou un préfet qui a été révoqué est inscrit à la première place sur la liste d'attente.
(5) Umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije washyizwe ku rutonde rw'abategereje guhabwa akazi agira	(5) A headteacher or deputy headteacher who is on the waiting list is entitled to 2/3 of his or her current salary for a period of six	(5) Un directeur ou un préfet qui est sur liste d'attente a droit à 2/3 de son salaire actuel pour une période de six mois.

uburenganzira ku 2/3 by'umushashara yari agezeho mu gihe cy'amezi atandatu. (6) Iyo nyuma y'amezi atandatu umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije adahawe akazi ko kwigisha umushahara we wa 2/3 yahabwaga urahagarikwa ariko agakomeza kuba ku rutonde rw'abategereje guhabwa akazi mu gihe cy'andi mezi 12 adahembwa. (7) Iyo amezi 12 arangiye umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije atarabona akandi kazi mu butegetsi bwa Leta, avanwa ku rutonde rw'abategereje guhabwa akazi agahabwa imperekereza hakurikijwe amategeko abigenga. UMUTWE WA IV: GUKURIKIRANA AMAKOSA YO MU RWEGO RW'AKAZI Iciviro cya mbere: Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi Ingingo ya 47: Ishyirwaho ry'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi (1) Ishuri ry'uburezi bw'ibanze rishyiraho akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi y'abakozi uretse	months. (6) If after six months a headteacher or deputy headteacher is not appointed to any other teaching position, his or her 2/3 of the salary is suspended but he or she remains on the waiting list for another period of 12 months without pay. (7) If the period of 12 months expires without finding another job in the public service, a headteacher or deputy headteacher is removed from the waiting list and he or she is given terminal benefits in accordance with relevant laws. CHAPTER IV: DISCIPLINARY PROCEEDINGS Section One: Internal disciplinary committee Article 47: Establishment of internal disciplinary committee (1) A basic education institution establishes an internal disciplinary committee for employees except the headteacher and	(6) Lorsqu'après six mois un directeur ou un préfet n'est pas nommé à un autre poste d'enseignement, les 2/3 de son salaire sont suspendus mais il reste sur la liste d'attente pour une autre période de 12 mois sans être payé. (7) À l'expiration d'une période de 12 mois sans qu'un directeur ou un préfet trouve un autre emploi dans la fonction publique, il est radié de la liste d'attente et a droit aux indemnités de fin de service conformément à la législation en la matière. CHAPITRE IV: PROCÉDURE DISCIPLINAIRE Section première: Comité interne de discipline Article 47: Établissement d'un comité interne de discipline (1) Un établissement d'enseignement de base met en place un comité interne de discipline pour les employés à l'exception
--	--	---

umuyobozi w'ishuri n'umuyobozi w'ishuri wungirije. (2) Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere bishyiraho akanama gashinzwe kugurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi y'umuyobozi w'ishuri n'umuyobozi w'ishuri wungirije. <u>Ingingo ya 48: Inshingano z'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi</u> Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi gafite inshingano zo – (a) gukora iperereza ryo mu rwego rw'akazi ku ikosa umukozi, umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije akekaho hagamijwe gusesengura uburyo ikosa ryakozwemo, ingaruka zaryo ndetse no gukusanya ibimenyetso; (b) no gutanga inama ku gihano cyafatirwa umukozi, umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije no gushyikiriza raporo y'iperereza umuyobozi ufite ububasha bwo guhana.	deputy headteacher. (2) The City of Kigali or the District establish internal disciplinary committee for the headteacher and deputy headteacher. <u>Article 48: Responsibilities of internal disciplinary committee</u> The internal disciplinary committee has the responsibilities to – (a) carry out administrative investigations on the fault alleged to an employee, headteacher and deputy headteacher for purposes of analysing the circumstances surrounding the commission of the fault, its consequences and collection of evidence; and (b) suggest a sanction to be imposed on the employee, headteacher and deputy headteacher and to submit a relevant investigation report to the competent authority to impose sanctions.	du directeur et du préfet. (2) La Ville de Kigali ou le District met en place un comité interne de discipline pour le directeur et le préfet. <u>Article 48: Attributions du comité interne de discipline</u> Le comité interne de discipline a les attributions de – (a) mener des enquêtes administratives sur une faute prétendue être commise par un employé, un directeur ou un préfet en vue d'analyser les circonstances dans lesquelles la faute a été commise, ses conséquences et la recherche des preuves; et (b) proposer la sanction à infliger à un employé, à un directeur ou à un préfet et transmettre un rapport d'enquête à l'autorité compétente pour imposer des sanctions.
---	---	---

<u>Ingingo ya 49:</u> Abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi mu mashuri y'incuke n'abanza Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi mu mashuri y'incuke n'abanza kagizwe n'abantu batanu bakurikira: (a) umwarimu utorwa na begenzi be akaba na Perezida w'akanama; (b) abarimu babiri, umugabo n'umugore, batorwa na bagenzi babo bavamo umwanditsi w'akanama; (c) ababyeyi babiri, umugabo n'umugore batorwa n'inteko rusange y'ababyeyi.	<u>Article 49:</u> Composition of internal disciplinary committee in nursery and primary schools An internal disciplinary committee in nursery and primary schools is composed of the following five members: (a) a teacher elected by his or her peers who is the Chairperson of the committee; (b) two teachers, a male and a female, elected by their peers, one of them is the Secretary of the committee; (c) two parents, a male and a female elected by the parents general assembly.	<u>Article 49:</u> Composition du comité interne de discipline dans les écoles maternelles et primaires Un comité interne de discipline dans les écoles maternelles et primaires est composé de cinq membres suivants: (a) un enseignant élu par ses pairs qui est le Président du comité; (b) deux enseignants, un homme et une femme, élus par ses pairs, dont l'un d'eux est secrétaire du comité; (c) deux parents, un homme et une femme élus par l'assemblée générale des parents.
<u>Ingingo ya 50:</u> Abagize Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi mu mashuri yisumbuye Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi mu mashuri yisumbuye kagizwe n'abantu batanu bakurikira: (a) umuyobozi w'ishuri wungirije ushinze imyitwarire cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije ushinze amasomo ku ishuri ridafite	<u>Article 50:</u> Composition of internal disciplinary committee in secondary schools An internal disciplinary committee in secondary schools is composed of the following five members: (a) the deputy headteacher in charge of discipline or the deputy headteacher in charge of studies for a school without deputy headteacher in charge of	<u>Article 50:</u> Composition du comité interne de discipline dans les écoles secondaires Un comité interne de discipline dans les écoles secondaires est composé de cinq membres suivants: (a) le préfet de discipline ou le préfet des études pour une école sans préfet de discipline qui est le Président du comité;

ushinzwe imyitwarire akaba na Perezida w'akanama; (b) abarimu babiri, umugabo n'umugore batorwa na bagenzi babo bavamo umwanditsi w'akanama; (c) ababyeyi babiri, umugabo n'umugore batorwa n'inteko rusange y'ababyeyi. <u>Ingingo ya 51:</u> Abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi ku rwego rw'Umujyi wa Kigali n'Akarere Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi ku rwego rw'Umujyi wa Kigali n'Akarere kagizwe n'abantu barindwi bakurikira: (a) Umuyobozi ushinzwe abakozi n'ubutegetsi mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere akaba na Perezida w'akanama; (b) Umuyobozi ushinzwe uburezi mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere akaba n'umwanditsi w'akanama; (c) abayobozi babiri b'amashuri ari mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere,	discipline who is the Chairperson of the committee; (b) two teachers, a male and a female elected by their peers, one of them is the Secretary of the committee; (c) two parents, a male and a female elected by the parents general assembly. <u>Article 51:</u> Composition of internal disciplinary committee at the City of Kigali and the District level The internal disciplinary committee at the City of Kigali and the District level is composed of the following seven members: (a) Director of Human Resources and Administration in the City of Kigali or the District who is the Chairperson of the committee; (b) Director in charge of education in the City of Kigali or the District who is the Secretary of the committee; (c) two headteachers from schools within the City of Kigali or the District, a male	(b) deux enseignants, un homme et une femme élus par leurs pairs, dont l'un d'eux est secrétaire du comité; (c) deux parents, un homme et une femme élus par l'assemblée générale des parents. <u>Article 51:</u> Composition du comité interne de discipline au niveau de la Ville de Kigali et du District Le comité interne de discipline au niveau de la Ville de Kigali et du District est composé de sept membres suivants: (a) le Directeur de ressources humaines et de l'administration au sein de la Ville de Kigali ou du District qui est le Président du comité; (b) le Directeur chargé de l'éducation au sein ou de la Ville de Kigali ou du District qui est Secrétaire; (c) deux directeurs des écoles de la Ville de Kigali ou du District, un homme et une
---	--	---

umugabo n'umugore batorwa na bagenzi babo; umwe uva mu mashuri abanza n'undi uva ma mashuri yisumbuye; (d) umugenzuzi uva mu kigo gifite ubugenguzi bw'amashuri y'uburezi bw'ibanze mu nshingano; (e) umukozi ushinze iby'amategeko mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere; (f) Perezida wa komite y'inteko rusange y'ababyeyi y'ishuri umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije ukekwa ikosa ryo mu kazi abarizwamo. <u>Ingingo ya 52:</u> Igihe abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi bamara ku mirimo yabo Abagize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi batorerwa manda y'imyaka itatu ishobora kongerwa inshuro imwe, uretse umuyobozi ushinze uburezi, umuyobozi ushinze abakozi n'ubutegetsi, umugenzuzi uva mu kigo gifite ubugenguzi bw'amashuri y'uburezi bw'ibanze mu nshingano n'umukozi ushinze iby'amategeko mu Mujyi wa Kigali cyangwa mu Karere.	and a female elected by their peers; one from primary schools and another from secondary schools; (d) an inspector from a public organ in charge of inspection of basic education institutions; (e) an employee in charge of legal affairs in the City of Kigali or the District; (f) the Chairperson of the school general assembly committee from which the headteacher or deputy headteacher suspected of the administrative fault belongs. <u>Article 52:</u> Term of office of members of internal disciplinary committee Members of the internal disciplinary committee are elected for a term of office of three years renewable once, except the Director of Human Resources and Administration, Director in charge of education, the inspector from the public organ in charge of inspection of basic education institutions and an employee in charge of legal affairs in the City of Kigali or the District.	femme élus par leurs pairs ; l'un provenant des écoles primaires et un autre provenant des écoles secondaires; (d) un inspecteur provenant de l'organe public ayant l'inspection des établissements d'enseignement de base dans ses attributions; (e) un agent de l'État chargé des affaires juridiques au sein de la Ville de Kigali ou du District; (f) le Président du comité de l'assemblée générale des parents de l'école à laquelle appartient le directeur ou le préfet suspecté de la faute administrative. <u>Article 52:</u> Mandat des membres du comité interne de discipline Les membres du comité interne de discipline sont élus pour un mandat de trois ans renouvelable une fois à l'exception du Directeur des ressources humaines et de l'administration, le Directeur chargé de l'éducation, l'inspecteur provenant de l'organe public ayant l'inspection des établissements d'enseignement de base dans ses attributions et l'agent de l'État chargé des affaires juridiques au sein de la Ville de Kigali ou du District.
--	--	---

<u>Ingingo ya 53:</u> Guheza mu nama ugize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi Ugize akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi ahezwa mu nama y'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi iyo gasuzuma ikosa akekwa, iriye k'uwo bashakanye cyangwa k'uwo bafitanye isano ku gisanira cya mbere. <u>Ingingo ya 54:</u> Itumirwa ry'undi muntu mu nama y'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi Akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi gashobora gutumira mu nama yako umuntu kabona ko ashobora kukungura inama ku ngingo iri ku murongo w'ibyeigwa. icyakora, uwatumiwe ntagira uburenganzira bwo gutora igihe cy'ifatwa ry'ibyemezo. <u>Icyiciro cya 2:</u> Uburyo bwo gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi <u>Ingingo ya 55:</u> Gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi (1) Umuyobozi ufite ububasha bwo gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi asaba mu nyandiko ibisobanuro	<u>Article 53:</u> Non-participation of a member in meeting of internal disciplinary committee A member of the internal disciplinary committee does not participate in the meeting of the internal disciplinary committee which considers a fault for which he or she, his or her spouse or a person of kinship at the first degree is suspected. <u>Article 54:</u> Invitation of a resource person in a meeting of internal disciplinary committee The internal disciplinary committee may invite to its meeting a resource person from whom it may seek advice on an item on the agenda. However, the invitee does not have a right to vote during decisions taking. <u>Section 2:</u> Modalities for disciplinary proceedings <u>Article 55:</u> Conducting disciplinary proceedings (1) A competent authority to conduct disciplinary proceedings requests in writing explanations from an employee	<u>Article 53:</u> Non-participation d'un membre à la réunion du comité interne de discipline Un membre du comité interne de discipline ne participe pas à la réunion du comité interne de discipline qui examine une faute dont lui-même, son conjoint ou une personne ayant un lien de parenté au premier degré est suspecté. <u>Article 54:</u> Invitation d'une personne ressource à une réunion du comité interne de discipline Le comité interne de discipline peut inviter à sa réunion une personne ressource dont il peut obtenir des conseils sur un point inscrit à l'ordre du jour. Toutefois, la personne invitée n'a pas le droit de voter lors de la prise de décisions. <u>Section 2:</u> Modalités de la procédure disciplinaire <u>Article 55:</u> Mener la procédure disciplinaire (1) L'autorité compétente de mener la procédure disciplinaire demande par écrit les explications à un employé soupçonné
---	---	--

umukozi ukekwahe ikosa ryo mu rwego rw'akazi. Umukozi atanga mu nyandiko ibisobanuro mu gihe kitarenze iminsi itanu y'akazi ibarwa uherye ku munsu yaboneye ibaruwa imusaba ibisobanuro. icyakora, iyo umukozi afatiwe mu cyuho ku ikosa ryo mu rwego rw'akazi rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri, bihita bikorerwa raporo kandi umuyobozi ubifitiye ububasha akamuhagarika ku murimo by'agateganyo mu gihe kitarenze amezi atatu kugira ngo hakorwe iperereza kandi agasabwa ibisobanuro.	suspected of having committed a disciplinary fault. The employee provides written explanations within five working days from the date of receipt of the letter requesting for explanations. However, if an employee is caught red-handed committing a disciplinary fault subject to a second category sanction, a report of facts is drawn up, and the competent authority suspends the employee from duties for a maximum period of three months to conduct investigations and request him or her for explanations.	d'avoir commis une faute disciplinaire. L'employé fournit des par écrit les explications endéans cinq jours ouvrables à compter du jour de réception de la lettre de demande d'explications. Toutefois, lorsqu'un employé est pris en flagrant délit en train de commettre une faute disciplinaire faisant l'objet d'une sanction de la deuxième catégorie, un rapport des faits est établi et l'autorité compétente suspend un employé de ses fonctions pour une période maximale de trois mois afin de mener des investigations et de lui demander des explications.
(2) Iyo umukozi atanze ibisobanuro byumvikana, gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi birahagarara, dosiye y'ikurikiranwa igashyingurwa kandi akabimenyeshwa.	(2) If an employee provides satisfactory explanations, the disciplinary proceedings are withdrawn, and the file of the proceedings is closed and the employee is notified thereof.	(2) Lorsqu'un un employé fournit des explications satisfaisantes, la procédure disciplinaire est retirée, le dossier relatif à la procédure est clos et l'employé en est notifié.
(3) Iyo umukozi yemeye ikosa mu nyandiko, umuyobozi ubifitiye ububasha afata icyemezo bidasabye ko dosiye ye yoherezwa mu kanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi.	(3) If an employee admits in writing a disciplinary fault, the competent authority takes a decision without referring his or her file to the internal disciplinary committee.	(3) Lorsqu'un un employé avoue par écrit qu'il a commis une faute disciplinaire, l'autorité compétente prend la décision sans renvoyer son dossier au comité interne de discipline.
(4) Iyo ibisobanuro umukozi yatanze bitumvikanye, umuyobozi ubifitiye ububasha ashirikiza dosiye akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu	(4) If an employee provides unsatisfactory explanations, the competent authority submits the case to the internal disciplinary committee for investigation and provides a	(4) Lorsqu'un employé fournit les explications non satisfaisantes, l'autorité compétente transmet le cas au comité interne de discipline pour enquête et donne copie à

rwego rw'akazi kugira ngo gakore iperereza, agaha kopi umukozi bireba. (5) Umukozi ukurikiranyweho ikosa ryo mu rwego rw'akazi ryo ku rwego rwa kabiri ntiyoherezwa mu mahugurwa cyangwa ngo yimurirwe ku rindi shuri ry'uburezi bw'ibanze umwanzuro wa nyuma ku ikosa ryo mu rwego rw'akazi utarafatwa. <u>Ingingo ya 56: Ihagarikwa ry'agateganyo mu gihe cy'iperereza</u> (1) Umukozi ukekwa ikosa rishobora gutuma ahanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri ashobora guhagarikwa by'agateganyo mu gihe kitarenze amezi atatu kugira ngo hakorwe iperereza. Muri icyo gihe umushahara w'umukozi wahagaritswe by'agateganyo n'ibindi agenerwa arabibikirwa. Iyo nta kosa rimuhamye ahabwa umushahara n'ibindi agenerwa uko yabibikiwe. Iyo ikosa rimuhamye, atakaza uburenganzira ku mushahara no ku bindi agenerwa yari yarabikiwe. (2) icyemezo gihagarika umukozi by'agateganyo ku mpamvu z'iperereza gifatwa n'umuyobozi ufite ububasha bwo guhana ikosa umukozi akurikiranyweho	copy to the concerned employee. (5) An employee under disciplinary proceedings for a disciplinary fault of the second category cannot be sent on training or be transferred to another basic education institution before a final decision on the disciplinary fault is taken. <u>Article 56: Suspension during investigation</u> (1) An employee suspected of having committed a fault subject to a sanction of the second category may be suspended for a period not exceeding three months in order to conduct investigations. During this period, the salary and other benefits of the suspended employee are retained for him or her. In case of innocence, the employee receives the salary and benefits retained. If the employee is found guilty, he or she loses the right to the salary and benefits retained. (2) A decision of suspension of an employee for purposes of investigations is taken by the authority competent to impose the sanction after consultation with the internal	l'employé concerné. (5) Un employé faisant l'objet de la procédure disciplinaire pour une faute disciplinaire de la deuxième catégorie ne peut être envoyé en formation ou muté à un autre établissement d'enseignement de base avant qu'une décision définitive sur la faute disciplinaire soit prise. <u>Article 56: Suspension lors de l'enquête</u> (1) Un employé suspecté d'avoir commis une faute faisant l'objet d'une sanction de la deuxième catégorie peut être suspendu pour une période ne dépassant pas trois mois afin de mener l'enquête. Pendant cette période, le salaire et les autres avantages de l'employé suspendu sont conservés pour lui. En cas de non-culpabilité, l'employé reçoit le salaire et les autres avantages conservés. Lorsque l'employé est reconnu coupable, il perd le droit au salaire et aux autres avantages conservés. (2) La décision de suspendre un employé pour des raisons d'enquête est prise par l'autorité compétente pour imposer une sanction après avoir consulté le comité
---	---	---

amaze kugisha inama akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi. (3) Iyo umukozi wahagaritswe ku kazi kugira ngo hakorwe iperereza ahamwe n'ikosa, igihano ahawe kigira agaciho kuva igihe umukozi yahagarikiwe by'agateganyo. (4) Iyo igihe cyo guhagarikwa by'agateganyo kirangiye umukozi atarafatirwa icyemezo, ahita asubira ku kazi ndetse agafatwa nk'umwere. <u>Ingingo ya 57:</u> Umuyobozi ufite ububasha bwo gukurikirana no gutanga igihano cyo mu rwego rw'akazi (1) Umuyobozi w'ishuri afite ububasha bwo gukurikirana no guhana umukozi wakoze ikosa rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa mbere ashingiye ku cyifuzo nama cy'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi k'ishuri ry'uburezi bw'ibanze, akabimenyesha Umurenge, Akarere cyangwa Umujyi wa Kigali ishuri ry'uburezi bw'ibanze rihereyemo na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano.	disciplinary committee. (3) If the employee suspended for investigations is found guilty, the sanction imposed to him or her takes effect from the date he or she was suspended. (4) If the period of suspension elapses without a decision on the employee's case, he or she immediately resumes the work and is considered innocent. <u>Article 57:</u> Competent authority for disciplinary proceedings and imposition of a disciplinary sanction (1) A headteacher is competent to conduct disciplinary proceedings and impose a sanction against an employee who commits a fault of first category based on a recommendation of the internal disciplinary committee of the basic education institution and notifies the Sector, the District or the City of Kigali where the basic education institution is located and the Ministry in charge of education.	interne de discipline. (3) Lorsque l'employé suspendu afin de mener l'enquête est reconnu coupable, la sanction lui imposée prend effet à partir du jour où il a été suspendu. (4) Lorsque la période de suspension arrive à terme sans que la décision est prise sur le cas de l'employé, il retourne immédiatement au travail et il est considéré comme non coupable. <u>Article 57:</u> Autorité compétente pour la procédure disciplinaire et pour l'imposition d'une sanction disciplinaire (1) Le directeur est compétent pour mener la procédure disciplinaire et imposer la sanction contre un employé qui commet une faute de la première catégorie sur base de la recommandation du comité interne de discipline de l'établissement d'enseignement de base et notifie le Secteur, le District ou la Ville de Kigali dans lequel se situe l'établissement d'enseignement de base et le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions.
---	---	--

(2) Umuyobozi w'ishuri afite ububasha bwo gukurikirana umukozi wakoze ikosa rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri. Igihano gitangwa n'Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere ishuri rihereyemo bishingiye ku cyifuzo nama cy'umuyobozi w'ishuri na raporo y'akanama k'ishuri ry'uburezi bw'ibanze gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi.	(2) A headteacher is competent to conduct disciplinary proceedings against an employee who commits a fault of the second category. The sanction is imposed by the City of Kigali or the District in which the basic education institution is located based on a recommendation of the headteacher and the report of the internal disciplinary committee of the basic education institution.	(2) Le directeur est compétent pour mener la procédure disciplinaire contre un employé qui commet une faute de la deuxième catégorie. La sanction est imposée par la Ville de Kigali ou le District où se trouve l'établissement d'enseignement de base sur recommandation du directeur et sur le rapport du comité interne de discipline de l'établissement d'enseignement de base.
(3) Umujyi wa Kigali cyangwa Akarere ishuri ry'uburezi bw'ibanze rihereyemo bifite ububasha bwo gukurikirana no guhana umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije ukoze ikosa ryo mu rwego rwa mbere cyangwa iryo mu rwego rwa kabiri bishingiye ku cyifuzo nama cy'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi k'Umujyi wa Kigali cyangwa ak'Akarere.	(3) The City of Kigali or the District in which the education institution is located is competent to conduct disciplinary proceedings and impose a sanction against a headteacher or deputy headteacher who commits a disciplinary fault of the first or the second category based on a recommendation of the internal disciplinary committee of the City of Kigali or the District.	(3) La Ville de Kigali ou le District où se trouve l'établissement d'enseignement est compétent pour mener la procédure disciplinaire et imposer une sanction contre un directeur ou un préfet qui commet une faute disciplinaire de la première ou de la deuxième catégorie sur base de la recommandation du comité interne de discipline de la Ville de Kigali ou de District.
(4) Umugenzuzi w'uburezi ashobora guhagarika by'agateganyo umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umukozi ukoze ikosa cyangwa wafatiwe mu cyuho akora ikosa rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri. Uwo mugenzuzi abikorera raporo akayishyikiriza umuyobozi ufite ububasha bwo gukurikirana no guhana iryo kosa.	(4) An inspector of education may suspend the headteacher, deputy headteacher or employee who commits a fault or who is caught red-handed committing a fault subject to a sanction of the second category. The inspector makes a report thereof and submits it to the authority competent for disciplinary proceedings and imposing a sanction.	(4) L'inspecteur de l'éducation peut suspendre un directeur, un préfet ou un employé qui commet une faute ou qui est pris en flagrant délit d'une faute faisant l'objet d'une sanction de la deuxième catégorie. L'inspecteur en fait un rapport qu'il transmet à l'autorité compétente de mener la procédure disciplinaire et d'imposer la sanction.

<u>Ingingo ya 58:</u> Uburyo bwo guhana impurirane y'amakosa yo mu rwego rw'akazi Iyo umukozi ahamwe n'impurirane y'amakosa yo mu rwego rw'akazi ahabwa igihano gisumba ibindi mu biteganyirijwe ayo makosa yakozwe. <u>Ingingo ya 59:</u> Kumenyesha igihano (1) Umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano amenyesha mu nyandiko umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umukozi igihano yahawe ku ikosa ryo mu rwego rw'akazi. (2) Umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umukozi yemeza ko yakiriye inyandiko imumenyesha igihano, kopi yayo ikabikwa muri dosiye ye. <u>Ingingo ya 60:</u> Igihe ntarengwa cyo gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi (1) Gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa mbere birangira mu gihe kitarenze iminsi 30 ibarwa uhereye ku munsu umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umukozi basabiwe gutanga ibisobanuro.	<u>Article 58:</u> Modalities of imposing a sanction in case of concurrence of disciplinary faults If an employee is found guilty of concurrence of disciplinary faults, he or she is imposed the most severe sanction among sanctions provided for the faults committed. <u>Article 59:</u> Notification of sanction (1) A competent authority for imposing a sanction notifies in writing a headteacher, deputy headteacher or employee of a sanction imposed on him or her for the disciplinary fault. (2) The headteacher, deputy headteacher or employee acknowledges receipt of the notification of the sanction, and a copy is kept in his or her file. <u>Article 60:</u> Deadline for disciplinary proceedings (1) Proceedings over a disciplinary fault subject to a sanction of the first category are concluded within 30 days from the date on which the headteacher, deputy headteacher or employee was requested to provide explanations.	<u>Article 58:</u> Modalités d'imposer une sanction en cas de concours de fautes disciplinaires Lorsqu'un employé est reconnu coupable d'un concours de fautes disciplinaires, il est imposé la sanction la plus sévère parmi les sanctions prévues pour les fautes commises. <u>Article 59:</u> Notification de la sanction (1) L'autorité compétente pour imposer une sanction notifie le directeur, le préfet ou l'employé de la sanction lui imposée pour la faute disciplinaire. (2) Le directeur, le préfet ou l'employé accuse réception de la notification de la sanction dont la copie est classée dans son dossier. <u>Article 60:</u> Délai imparti à la procédure disciplinaire (1) La poursuite d'une faute disciplinaire faisant l'objet d'une sanction de la première catégorie est conclue endéans 30 jours à compter du jour auquel le directeur, le préfet ou l'employé a été demandé de fournir des explications.
--	--	--

(2) Gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri birangira mu gihe kitarenze amezi atatu uherye igihe umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umukozi basabiwe gutanga ibisobanuro.	(2) Proceedings over a disciplinary fault subject to a sanction of the second category are concluded within three months from the date on which the headteacher, deputy headteacher or employee was requested to provide explanations.	(2) La poursuite d'une une faute disciplinaire faisant l'objet d'une sanction de la deuxième catégorie est conclue endéans trois mois à compter du jour auquel le directeur, le préfet ou l'employé a été demandé de fournir des explications.
<u>Ingingo ya 61:</u> Ubusaze bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi	<u>Article 61:</u> Limitation of a disciplinary fault	<u>Article 61:</u> Prescription de la faute disciplinaire
(1) Ikosa ryo mu rwego rw'akazi rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa mbere risaza mu gihe kitarenze umwaka umwe ubarwa uherye ku munsu umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano yamenyeye iryo kosa.	(1) A disciplinary fault subject to a sanction of the first category is limited to one year from the date on which the competent authority to impose a sanction became aware of the occurrence of the fault.	(1) Une faute disciplinaire faisant l'objet d'une sanction de la première catégorie se prescrit par un an à compter du jour auquel l'autorité compétente pour imposer la sanction a eu connaissance de la faute.
(2) Ikosa ryo mu rwego rw'akazi rihanishwa igihano cyo mu rwego rwa kabiri risaza mu gihe kitarenze imyaka ibiri ibarwa uherye ku munsu umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano yamenyeye iryo kosa.	(2) A disciplinary fault subject to a sanction of the second category is limited to two years from the date on which the competent authority to impose a sanction became aware of the occurrence of the fault.	(2) Une faute disciplinaire faisant l'objet d'une sanction de la deuxième catégorie se prescrit par deux ans à compter du jour auquel l'autorité compétente pour imposer la sanction a eu connaissance de la faute.
<u>UMUTWE WA V: IBIHANO BY'AMAKOSA YO MU RWEGO RW'AKAZI N'IMIHANIRE YAYO</u>	<u>CHAPTER V: SANCTIONS OF DISCIPLINARY FAULTS AND DISCIPLINARY REGIME</u>	<u>CHAPITRE V: SANCTIONS DES FAUTES DISCIPLINAIRES ET RÉGIME DISCIPLINAIRE</u>
<u>Iciviro cya mbere:</u> Ibihano by'amakosa yo mu rwego rw'akazi	<u>Section One:</u> Sanctions of disciplinary faults	<u>Section première:</u> Sanctions des fautes disciplinaires
<u>Ingingo ya 62:</u> Ibihano byo mu rwego rwa mbere	<u>Article 62:</u> Sanctions of the first category	<u>Article 62:</u> Sanctions de la première catégorie
(1) Ibihano byo mu rwego rwa mbere	(1) Sanctions of the first category punish	(1) Les sanctions de la première catégorie

bihana amakosa yo mu rwego rw'akazi yoroheje. (2) Ibihano byo mu rwego rwa mbere uherye ku gihano cyoroheje ujya ku kiremerye ni – (a) kwihanangirizwa; (b) no kugawa. <u>Ingingo ya 63: Kwihanangirizwa</u> Umukozi ahanishwa igihano cyo kwihanangirizwa iyo – (a) atambaye ikarita cyangwa umwambaro w'akazi; (b) atubahirije isaha yo kugera no kuva ku kazi nta mpamvu ifatika yamenyekanishije; (c) anywereye itabi ku ishuri; (d) cyangwa ataye cyangwa yangije igikoresho cy'akazi gifite agaciro kari munsi ya FRW 100.000 iyo hagaragaye ibimenyetso by'uko yagize uburangare.	petty disciplinary faults. (2) Sanctions of the first category from the less severe to the most severe are – (a) warning; and (b) reprimand. <u>Article 63: Warning</u> An employee is sanctioned by a warning if he or she – (a) does not wear a service card or professional clothing; (b) fails to respect the time of arrival to and departure from work place without valid and communicated reason; (c) smokes at education institution; or (d) loses or causes damage to service equipment or material of which value is less than FRW 100,000 if there is evidence of his or her negligence.	punissent les fautes disciplinaires légères. (2) Les sanctions de la première catégorie de la moins sévère à la plus sévère sont– (a) l'avertissement; et (b) le blâme. <u>Article 63: Infliction d'un avertissement</u> Un employé est sanctionné par l'avertissement lorsqu'il – (a) ne porte pas de carte de service ou une tenue de profession; (b) ne respecte pas l'heure d'arrivée et de départ du lieu de travail sans motif valable et communiqué; (c) fume à l'établissement d'enseignement; ou (d) perd ou endommage un équipement ou un matériel de service dont la valeur est inférieure à 100.000 FRW lorsqu'il y a la preuve de sa négligence.
---	---	--

<u>Ingingo ya 64: Kugawa</u>	<u>Article 64: Reprimand</u>	<u>Article 64: Blâme</u>
Umukozi ahanishwa igihano cyo kugawa iyo –	An employee is sanctioned with a reprimand if–	Un employé est sanctionné par un blâme lorsque –
(a) asibye akazi umunsi umwe nta ruhushya yahawe;	(a) he or she is absent from work for one day without authorisation;	(a) il s’absente du travail une journée sans autorisation;
(b) ahaye abanyeshuri amabwiriza nta bubasha abifitiye cyangwa nta burenganzira yabihereye;	(b) he or she issues to learners’ instructions without powers or authorisation;	(b) il donne des instructions aux apprenants sans pouvoirs ou sans autorisation;
(c) atatanze amabwiriza ashinzwe gutanga;	(c) he or she fails to issue instructions falling under his or her responsibilities;	(c) il ne donne pas des instructions relevant de ses attributions;
(d) ataganzuye abanyeshuri, ibikoresho cyangwa ibikorwa ashinzwe kugenzura;	(d) he or she fails to supervise learners, physical resources or activities under his or her responsibilities;	(d) il ne supervise pas les apprenants, les ressources physiques ou les activités relevant de ses attributions;
(e) atitabiriye ibikorwa biteganywa n’ishuri bigamije uburere n’imibereho myiza y’abanyeshuri;	(e) he or she does not participate in extracurricular activities organised by the school for learners’ discipline and social welfare;	(e) il ne participe pas aux activités parascolaires organisées par l’école dans le cadre de la discipline et du bien-être des apprenants;
(f) atatanze ku gihe raporo yerekeranye n’ubutumwa bw’akazi cyangwa amahugurwa yagiyemo;	(f) he or she fails to submit on time the report on official mission or training he or she attended;	(f) il ne transmet pas à temps le rapport relatif à la mission officielle ou à la formation à laquelle il a participé;
(g) akoresheje amagambo, ibimenyetso cyangwa ibikorwa bituka umuntu uri ku ishuri cyangwa hanze yaryo;	(g) he or she uses insulting words, signs or actions towards a person within or outside the education institution;	(g) il utilise des mots, des signes ou des actions insultants à l’égard d’une personne à l’intérieur ou à l’extérieur de l’établissement d’enseignement;

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

(h) akoresheje nabi ububasha afite cyangwa akoze nabi akazi ashinzwe ku nyungu ze bwite;	(h) he or she abuses his or her powers or does not perform his or her duties properly due to personal interests;	(h) il abuse de son pouvoir ou ne remplit pas correctement ses fonctions en raison d'intérêts personnels;
(i) atagaragaje ko hari ukugongana kw'inyungu ze bwite n'iz'ishuri kandi byari bikenewe;	(i) he or she does not disclose a conflict of interests with the education institution, if any;	(i) il ne révèle pas l'existence de conflit d'intérêts avec l'établissement d'enseignement, le cas échéant;
(j) atubahirije amabwiriza ariho arebana n'uburezi;	(j) he or she fails to adhere to educational instructions in force;	(j) il ne respecte pas les instructions pédagogiques en vigueur;
(k) abeshye mu byerekeranye n'akazi akora;	(k) he or she tells lies in matters pertaining to his or her work;	(k) il dit des mensonges en ce qui concerne son travail;
(l) atubahirije ingengabihe y'amasomo cyangwa amasaha ye yo kwigisha;	(l) he or she fails to comply with teaching timetable or assigned teaching load;	(l) il ne se conforme pas au calendrier d'enseignement ou à la charge horaire lui assignée;
(m) atateguye cyangwa ngo akoreshe uko bikwiye ibidanago bisabwa;	(m) he or she fails to effectively prepare or utilise required pedagogical materials and instruments;	(m) il ne prépare pas ou n'utilise pas efficacement les matériels et instruments pédagogiques requis;
(n) yambaye mu kazi imyenda inyuranyije n'iteganywa n'amategeko ngengamikorere y'ishuri yigishamo cyangwa adafite isuku;	(n) he or she dresses in a manner that is not in compliance with rules and procedures of the education institution or lacks hygiene at the work place;	(n) il s'habille de façon qui n'est pas conforme au règlement d'ordre intérieur de l'établissement d'enseignement ou manque d'hygiène en lieu de travail;
(o) akoranye umwete muke akazi ashinzwe;	(o) he or she carries out an assignment given to him or her with negligence;	(o) il s'acquitte avec négligence d'une tâche lui confiée;
(p) yoherejwe mu butumwa cyangwa mu mahugurwa mu rwego rw'akazi ntabe ariho ajya;	(p) he or she is sent on official mission or for training but deviates from it;	(p) il est envoyé en mission officielle ou en formation mais s'en écarte;

(q) akoresheje telefoni cyangwa ibindi bikoresho by'ikoranabuhanga mu bikorwa bidafite aho bihuriye n'isomo mu gihe arimo kwigisha; (r) adakurikiranye imyitwarire y'abanyeshuri ashinzwe mu gihe cy'amasomo cyangwa mu ngendo shuri; (s) yigometse akanga gushyira mu bikorwa impinduka zisabwa mu burezi; (t) atamenyekanishije ikosa ryo mu rwego rw'akazi yamenye ko ryakozwe n'undi mukozi; (u) akoze imirimo itari iy'akazi mu masaha y'akazi; (v) cyangwa ataye cyangwa yangije igikoresho cy'akazi gifite agaciro kangana na FRW 100.000 ariko katageze ku FRW 300.000 iyo hagaragaye ibimenyetso by'uko yagize uburangare. <u>Ingingo ya 65: Ibihano byo mu rwego rwa kabiri</u> (1) Ibihano byo mu rwego rwa kabiri bihana	(q) he or she uses, in class, telephone or other electronic devices for activities other than teaching and learning; (r) he or she fails to monitor learners' discipline while they are in classroom or in field trips; (s) he or she is rebellious and resists to implement changes made in the education system; (t) he or she does not disclose a disciplinary fault committed by another employee of which he or she became aware; (u) he or she performs non-work-related activities during working hours; or (v) he or she loses or causes damage to service equipment or material of which value is equal to FRW 100,000 but less than FRW 300,000 if there is evidence of his or her negligence. <u>Article 65: Sanctions of the second category</u> (1) Sanctions of the second category punish	(q) il utilise le téléphone ou autres objets électroniques en classe pour des fins autres que l'enseignement et l'apprentissage; (r) il ne contrôle pas la discipline des apprenants lorsqu'ils sont en classe ou en visite d'étude; (s) il se rebelle et résiste contre la mise en œuvre des changements apportés dans le système éducatif; (t) il ne dénonce pas une faute disciplinaire commise par un autre employé dont il a eu connaissance; (u) il exerce des activités non liées au travail pendant les heures de service; ou (v) il perd ou endommage un équipement ou un matériel de service dont la valeur est égale à 100.000 FRW mais inférieure à 300.000 FRW lorsqu'il y a la preuve de sa négligence. <u>Article 65: Sanctions de la deuxième catégorie</u> (1) Les sanctions de la deuxième catégorie
---	---	---

amakosa yo mu rwego rw'akazi akomeye. (2) Ibihano byo mu rwego rwa kabiri uhereye ku gihano cyoroheje ujya ku kiremereye ni– (a) guhagarikwa ku kazi mu gihe kitarenze amezi atatu; (b) no kwirukanwa ku kazi. <u>Ingingo ya 66: Guhagarikwa ku kazi mu gihe kitarenze amezi atatu</u> (1) Umukozi ahanishwa igihano cyo guhagarikwa ku kazi mu gihe kitarenze amezi atatu iyo – (a) atutse umunyeshuri cyangwa undi mukozi hakoreshejwe amagambo, inyandiko, ibishushanyo cyangwa amafoto; (b) akoreye ku ishuri igikorwa gikoza isoni ku mubiri w'undi; (c) atubahirije amabwiriza y'umuyobozi umukuriye mu gihe akurikije amategeko; (d) atabyaje umusaruro, akoresheje nabi cyangwa yangije igikoresho yahawe n'ishuri;	serious disciplinary faults. (2) Sanctions of the second category from the less severe to the most severe are – (a) suspension for a period not exceeding three months; and (b) dismissal. <u>Article 66: Suspension for a period not exceeding three months</u> (1) An employee is sanctioned with suspension for a period not exceeding three months if – (a) he or she verbally, in writing, through images or pictures insults a learner or another employee; (b) he or she performs at education institution an indecent act against another person's body; (c) he or she fails to comply with legitimate instructions from the superior; (d) he or she fails to effectively utilise, mishandles or damages material and equipment provided by the education institution;	punissent les fautes disciplinaires lourdes. (2) Les sanctions de la deuxième catégorie de la moins sévère à la plus sévère sont– (a) la suspension pour une période ne dépassant pas trois mois; et (b) la révocation. <u>Article 66: Suspension pour une période ne dépassant pas trois mois</u> (1) Un employé est sanctionné par une suspension pour une période ne dépassant pas trois mois lorsque – (a) il insulte verbalement, par écrit, par images ou par photos un apprenant ou un autre employé; (b) il commet un attentat à la pudeur du corps d'une autre personne au sein de l'établissement d'enseignement; (c) il ne se conforme pas aux instructions légitimes de son supérieur; (d) il n'utilise pas efficacement, ne fait pas bon usage ou endommage le matériel et l'équipement fournis par l'établissement d'enseignement;
--	---	---

(e) anyweye inzoga mu masaha y'akazi; (f) aje ku kazi yasinze; (g) akoze ibikorwa bigamije kubuza abakozi cyangwa abanyeshuri gukora imirimo bashinzwe; (h) ashoye abanyeshuri mu bikorwa byo kugura, kugurisha cyangwa kunywa inzoga cyangwa ibiyobyabwenge; (i) cyangwa yataye cyangwa yangije igikoresho cy'akazi gifite agaciro kangana FRW 300.000 ariko katageze ku FRW 500.000 iyo hagaragaye ibimenyetso by'uko yagize uburangare. (2) Umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano amenyesha mu nyandiko umukozi umunsi igihano gitangira n'uwo kizarangiraho. (3) Umukozi uri mu gihano cyo guhagarikwa ku kazi mu gihe kitarenze amezi atatu ntagenerwa umushahara n'ibindi bigenerwa umukozi. <u>Ingingo ya 67: Kwirukanwa ku kazi</u> (1) Umukozi ahanishwa igihano cyo kwirukanwa ku kazi iyo –	(e) he or she takes alcohol during working hours; (f) he or she reports to work in a state of drunkenness; (g) he or she commits acts intended to hinder employees or learners from fulfilling their duties; (h) he or she engages learners in buying, selling or taking alcohol or using drugs; or (i) he or she loses or causes damage to service equipment or material of which value is equal to FRW 300,000 but less than FRW 500,000 if there is evidence of his or her negligence. (2) The competent authority to impose a sanction notifies an employee in writing of the dates of the beginning and end of the sanction. (3) An employee suspended for a period not exceeding three months is not entitled to salary and fringe benefits. <u>Article 67: Dismissal</u> (1) An employee is sanctioned with dismissal if –	(e) il prend de l'alcool pendant les heures de travail; (f) il se présente au travail en état d'ivresse; (g) il commet des actes visant à empêcher les employés ou les apprenants à faire leurs devoirs; (h) il engage les apprenants dans l'achat, dans la vente ou dans la consommation d'alcool ou de drogues; ou (i) il perd ou endommage un équipement ou un matériel de service dont la valeur est égale à 300.000 FRW mais inférieure à 500.000 FRW lorsqu'il y a la preuve de sa négligence. (2) L'autorité compétente pour imposer une sanction, par écrit, notifie l'employé des jours du début et de la fin de la sanction. (3) Un employé suspendu pour une période ne dépassant pas trois mois ne bénéficie pas du salaire et d'autres avantages. <u>Article 67: Révocation</u> (1) Un employé est sanctionné par révocation lorsque –
---	---	---

(a) ataye akazi nta mpamvu zumvikana cyangwa nta ruhushya mu gihe kingana nibura n'iminsi itanu ikurikirana;	(a) he or she abandons his or her work without justified reasons or authorisation for at least five consecutive days;	(a) il abandonne son travail sans motifs justifiés ou sans permission pendant au moins cinq jours consécutifs;
(b) ahimbye cyangwa akwirakwije amakuru agamije gushyira ibikangisho ku bakozi cyangwa ku banyeshuri, kubacamo ibice, kubiba inzangano cyangwa gutera ubwoba mu ishuri;	(b) he or she fabricates or disseminates information with intention of threatening employees or learners, dividing them, instilling hatred or causing panic within the education institution;	(b) il invente ou diffuse des informations avec intention d'intimider les employés ou les apprenants, de les diviser, de semer la haine ou provoquer la panique à l'intérieur de l'établissement d'enseignement;
(c) akoresheje uburyo butari ubwa kinyamwuga mu gutanga cyangwa guhindura amanota y'abanyeshuri;	(c) he or she uses unprofessional manner in providing or altering marks to learners;	(c) il utilise une méthode non professionnelle dans l'attribution ou la modification des notes des apprenants;
(d) atubahirije ibipimo ngenderwaho mu kwigisha no gutanga ibizamini;	(d) he or she does not comply with teaching and assessment standards;	(d) il ne se conforme pas aux normes d'enseignement et d'évaluation;
(e) yakatiwe burundu n'urukiko igihano cy'igifungo kingana cyangwa kirenze amezi atandatu;	(e) he or she was definitively sentenced to a term of imprisonment equal to or exceeding six months;	(e) il a été définitivement condamné à une peine d'emprisonnement égale ou supérieure à six mois;
(f) akoresheje imvugo cyangwa ubundi buryo bushyigikira ingengabitekerezo ya jenocide cyangwa irindi vangura;	(f) he or she uses language or any other means to support genocide ideology or any other form of discrimination;	(f) il utilise un langage ou autre moyen pour soutenir l'idéologie du génocide ou une autre forme de discrimination;
(g) akoze uburiganya agahindura ibikubiye muri dosiye ye y'akazi cyangwa iy'undi mukozzi;	(g) he or she fraudulently alters the content of his or her professional file or of another employee;	(g) il modifie frauduleusement le contenu de son dossier professionnel ou celui d'un autre employé;
(h) yatanze ibyangombwa mpimbano kugira ngo ahabwe akazi;	(h) he or she submitted falsified documents in order to be recruited;	(h) il a déposé des documents falsifiés pour être recruté;

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

(i) ahimbye, ahinduye inyandiko cyangwa akoresheje inyandiko mpimbano mu micungire y'umutungo w'ishuri; (j) yibye; (k) ahojeje undi muntu ku nkeke, amukubise cyangwa barwanye; (l) amennye ibanga ry'akazi; (m)atutse umuyobozi w'ishuri cyangwa umuyobozi w'ishuri wungirije akoresheje amagambo, inyandiko, ibishushanyo cyangwa amafoto; (n) akoze uburiganya bugamije gutonesha cyangwa kugabanyiriza amahirwe umukandida mu bijyanye n'itangwa ry'akazi; (o) asabye, yakiriye, atanze ruswa cyangwa indonke; (p) ahoza umunyeshuri cyangwa umukozi ku nkeke ishingiyeye ku gitsina; (q) akoze ihohotera iryo ari ryo ryose;	(i) he or she forges, falsifies or uses forged documents in the management of the property of the education institution; (j) he or she steals; (k) he or she harasses, assaults or fights with another person; (l) he or she discloses professional secrecy; (m)he or she insults verbally, in writing, by images or pictures a headteacher or deputy headteacher; (n) he or she commits a fraudulent act or omission aimed at favouring a candidate or putting him or her at disadvantage in the recruitment process; (o) he or she solicits, receives or offers a bribe or illegal benefit; (p) he or she commits sexual harassment against a learner or an employee; (q) he or she commits any form of violence;	(i) il forge, falsifie et utilise de faux document dans la gestion des biens de l'établissement d'enseignement; (j) il vole; (k) il harcèle une autre personne, l'agresse ou se bat avec elle; (l) il divulgue un secret professionnel; (m)il insulte verbalement, par écrit, par images ou par photos le directeur ou le préfet; (n) il commet un acte ou une omission frauduleuse dans l'intention de favoriser ou désavantager un candidat dans le processus de recrutement; (o) il sollicite, reçoit ou offre une corruption ou un avantage illégal; (p) il exerce le harcèlement sexuel à un apprenant ou à un employé; (q) il commet toute forme de violence;
--	--	--

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

(r) yorohereje umunyeshuri gukopera;	(r) he or she facilitates a learner in cheating;	(r) il facilite à un apprenant de tricher;
(s) ashyizeho cyangwa agiye mu mutwe w'abagizi ba nabi ugamiye kubangamira ibikorwa by'ishuri;	(s) he or she forms or joins a criminal association for the purpose of harming the education institution activities;	(s) il forme ou adhère à une association de malfaiteurs dans le but de nuire aux activités de l'établissement d'enseignement;
(t) anyereje cyangwa acunze nabi umutungo w'ishuri;	(t) he or she embezzles or mismanages education institution property;	(t) il détourne ou gère mal des biens de l'établissement d'enseignement;
(u) yicishije abanyeshuri inzara;	(u) he or she lets learners to starve;	(u) il fait en sorte les apprenants ne mangent pas à leur faim;
(v) yatse ababyeyi amafaranga anyuranyije n'agenwa na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano atabihereye uburenganzira;	(v) he or she charges parents a sum of money that is contrary to what was determined by the Ministry in charge of education, without authorisation;	(v) il facture aux parents la somme d'argent contraire à ce qui a été déterminé par Ministère ayant l'éducation dans ses attributions, sans autorisation;
(w) adashyira mu bikorwa amabwiriza cyangwa ibyemezo byatanze na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano;	(w) he or she does not implement the instructions or resolutions issued by the Ministry in charge education;	(w) il ne met pas en œuvre les instructions ou les décisions émises par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions;
(x) ishuri ry'uburezi bw'ibanze rigaragayemo umwanda ukabije, ku muyobozi w'ishuri;	(x) the basic education institution is characterised by extreme pollution, for a headteacher; or	(x) l'établissement d'enseignement de base est caractérisé par une extrême saleté, pour un directeur; ou
(y) cyangwa yataye cyangwa yangije igikoresho cy'akazi gifite agaciro kangana cyangwa kari hejuru ya FRW	(y) he or she loses or causes damage to service equipment or material of which value is equal to or exceeding FRW	(y) il perd ou endommage un équipement ou matériel de service dont la valeur est égale ou supérieure à 500.000 FRW

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

500.000 iyo hagaragaye ibimenyetso by'uko yagize uburangare. (2) Umukozi wahawe igihano cyo mu rwego rw'akazi kubera ko yangije cyangwa yataye igikoresho cy'akazi yishyura kandi amafaranga angana n'agaciro kacyo. (3) Umukozi amenyeshwa, mu ibaruwa imumenyesha igihano cyo mu rwego rw'akazi, ingano y'amafaranga agomba kwishyura ku gikoresho yataye cyangwa yangije. (4) Umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano yirukana umuyobozi w'ishuri, umuyobozi w'ishuri wungirije cyangwa umukozi bidasabye icyifuzonama cy'akanama gashinzwe gukurikirana amakosa yo mu rwego rw'akazi iyo bataye akazi mu gihe kingana cyangwa kirenze iminsi itanu y'akazi ashingiye kuri raporo ibigaragaza. <u>Icyiciro cya 2: Imihanire y'amakosa yo mu rwego rw'akazi</u> <u>Ingingo ya 68: Amahame agenga imihanire y'amakosa yo mu rwego rw'akazi</u> Gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi k'umukozi byubahiriza amahame akurikira:	500,000 if there is evidence of his or her negligence. (2) An employee to whom a disciplinary sanction was imposed because of damage or loss of equipment or material also pays its monetary value. (3) The employee is informed, in the letter communicating the sanction, of the amount of money to be paid for the service equipment or material he or she lost or damaged. (4) The authority competent to impose a sanction dismisses a headteacher, deputy headteacher or employee without prior recommendation of the disciplinary committee if the headteacher, deputy headteacher or employee has abandoned work for a period equal to or exceeding five working days based on the report made thereon. <u>Section 2: Disciplinary regime</u> <u>Article 68: Principles governing disciplinary regime</u> Disciplinary proceedings for an employee respect the following principles:	lorsqu'il y a la preuve de sa négligence. (2) Un employé à qui on inflige une sanction disciplinaire suite à la perte ou à l'endommagement de l'équipement ou du matériel de service paie également sa valeur monétaire. (3) Un employé est informé, dans la lettre lui communiquant la sanction, du montant d'argent à payer pour l'équipement ou le matériel de service qu'il a perdu ou endommagé. (4) L'autorité compétente pour imposer la sanction révoque un directeur, un préfet ou un employé sans recommandation préalable du comité interne de discipline lorsque le directeur, le préfet ou l'employé a déserté son travail pour une période égale ou supérieure à cinq jours ouvrables sur la base du rapport qui en est établi. <u>Section 2: Régime disciplinaire</u> <u>Article 68: Principes régissant le régime disciplinaire</u> La procédure disciplinaire à un employé respecte les principes suivants:
---	---	---

Official Gazette n° Special of 13/11/2024

(a) umukozi ukurikiranyweho ikosa ryo mu rwego rw'akazi agumana uburenganzira bwe nk'umukozi; (b) gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi bikorwa mu nyandiko; (c) igihano cyo mu rwego rw'akazi ntigishobora guhabwa umukozi atabanje guhabwa umwanya wo kwisobanura mu nyandiko uretse aho biteganywa ukundi n'iri teka; (d) igihano cy'ikosa ryo mu rwego rw'akazi gishingira ku buremere bwaryo; (e) gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi no kuriryoza ntabibangamira uburyozwacyaha; (f) umukozi ntahanwa inshuro ebyiri ku ikosa rimwe ryo mu rwego rw'akazi; (g) uburyozwe bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi ni gatozi; (h) gukurikirana ikosa ryo mu rwego rw'akazi bikorwa mu mucyo, nta kubogama, gutonesha cyangwa icyenewabo.	(a) an employee alleged to have committed a disciplinary fault maintains his or her rights as an employee; (b) disciplinary proceedings are carried out in writing; (c) a disciplinary sanction cannot be imposed against an employee without being given the opportunity to provide written defence, except otherwise provided for by this Order; (d) a sanction for a disciplinary fault depends on its severity; (e) disciplinary proceedings and liability do not prejudice criminal liability; (f) an employee is not sanctioned twice for the same disciplinary fault; (g) the liability of a disciplinary fault is personal; (h) the disciplinary proceedings are conducted in a transparent manner, with impartiality, without favouritism and nepotism.	(a) un employé soupçonné d'avoir commis une faute disciplinaire maintient ses droits en tant qu'un employé; (b) la procédure disciplinaire est faite par écrit; (c) la sanction disciplinaire ne peut pas être imposée à un employé sans avoir eu la possibilité de fournir une défense écrite, sauf disposition contraire du présent arrêté; (d) la sanction d'une faute disciplinaire dépend de sa gravité; (e) la procédure disciplinaire et la responsabilité ne font pas préjudice à la responsabilité pénale; (f) un employé n'est pas sanctionné deux fois du chef de la même faute disciplinaire; (g) la responsabilité d'une faute disciplinaire est personnelle; (h) la procédure disciplinaire est menée de manière transparente, avec impartialité, sans favoritisme et népotisme.
---	--	--

<u>Ingingo ya 69: Kugena uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi</u> (1) Uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi bugenwa hitawe ku buryo ryakozwemo n'ingaruka ryateje. (2) Umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano cyo mu rwego rw'akazi asuzuma impamvu zongera cyangwa zoroshya uburemere bw'ikosa, ari izaribanjirije, izariherekeje cyangwa izarikurikiye. (3) Impamvu zongera cyangwa zoroshya uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi zigaragazwa mu ibaruwa imenyeshya umukozi igihano yahawe.	<u>Article 69: Determining the gravity of a disciplinary fault</u> (1) The gravity of a disciplinary fault is determined by considering the circumstances in which it was committed and related consequences. (2) The authority responsible for imposing a disciplinary sanction assesses aggravating or mitigating circumstances which preceded, accompanied or followed a fault. (3) Aggravating or mitigating circumstances of a disciplinary fault are indicated in the letter of notification of the disciplinary sanction imposed to an employee.	<u>Article 69: Détermination de la gravité d'une faute disciplinaire</u> (1) La gravité d'une faute disciplinaire est déterminée en fonction des circonstances de sa commission et les conséquences qui en découlent. (2) L'autorité compétente pour imposer une sanction disciplinaire apprécie les circonstances aggravantes ou atténuantes qui ont précédé, accompagné ou suivi la faute. (3) Les circonstances aggravantes ou atténuantes d'une faute disciplinaire sont indiquées dans une lettre de notification de la sanction disciplinaire imposée à un employé.
<u>Ingingo ya 70: Impamvu zoroshya uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi</u> Ikosa ryo mu rwego rw'akazi rigabanyirizwa uburemere iyo – (a) ari ubwa mbere umukozi akoze ikosa ryo mu rwego rw'akazi kandi yari asanzwe agaragaza imyitwarire myiza no kuba intangarugero mu kazi kandi hakaba hagaragazwa ibimenyetso bifatika ko yakoze ikosa atabigambiriye;	<u>Article 70: Mitigating circumstances of a disciplinary fault</u> A disciplinary fault is mitigated if – (a) an employee commits a disciplinary fault for the first time and when he or she has consistently demonstrated good behaviour and is exemplary at work and if it is established that he or she committed the fault unintentionally;	<u>Article 70: Circonstances atténuantes d'une faute disciplinaire</u> Une faute disciplinaire est atténuée lorsque – (a) un employé commet une faute disciplinaire pour la première fois alors qu'il a toujours fait preuve de bon comportement et qu'il est exemplaire au travail et s'il est établi qu'il a commis la faute sans intention;

(b) umukozi yireze kandi agasaba imbabazi mbere yo gukurikiranwa; (c) cyangwa igikorwa cyangwa imyitwarire byabyaye ikosa ryo mu rwego rw'akazi bitewe n'uko umukozi yasembuwe n'undi muntu. <u>Ingingo ya 71: Impamvu zongera uburemere bw'ikosa ryo mu rwego rw'akazi</u> Ikosa ryo mu rwego rw'akazi ryongererwa uburemere n'imwe cyangwa nyinshi mu mpamvu zikurikira: (a) isubirakosa ribaye mu gihe cy'umwaka umwe w'amashuri; (b) impurirane y'amakosa yo mu rwego rw'akazi; (c) ikosa ryo mu rwego rw'akazi rigize ingaruka mbi ku nyungu rusange; (d) kuba hari ibimenyetso bifatika ko habaye gucira umugambi no kugambirira gukora ikosa ryo mu rwego rw'akazi; (e) ikosa ryo mu rwego rw'akazi rikozwe n'abakozi benshi bishyize hamwe.	(b) an employee admits the fault and is remorseful before commencement of disciplinary proceedings; or (c) the act or conduct that resulted into a disciplinary fault was triggered by provocation from another person. <u>Article 71: Aggravating circumstances of a disciplinary fault</u> A disciplinary fault is aggravated by one or more of the following circumstances: (a) a repeated fault within one school year; (b) a concurrence of disciplinary faults; (c) a disciplinary fault that causes a negative impact on public interest; (d) a proven conspiracy and premeditation to commit a disciplinary fault; (e) a disciplinary fault jointly committed by many employees.	(b) un employé avoue la faute et a des remords avant le déclenchement de la procédure disciplinaire; ou (c) l'acte ou la conduite qui a généré la faute disciplinaire résulte de la provocation d'une autre personne. <u>Article 71: Circonstances aggravantes d'une faute disciplinaire</u> Une faute disciplinaire est aggravée par une ou plusieurs des circonstances suivantes: (a) une faute répétée endéans une année scolaire; (b) le concours de fautes disciplinaires; (c) la faute disciplinaire qui cause des conséquences négatives sur l'intérêt public; (d) la conspiration certaine et la préméditation à commettre une faute disciplinaire; (e) une faute disciplinaire commise conjointement par plusieurs employés.
---	--	---

<u>Ingingo ya 72:</u> Uburyozwe bw'ukuriye umukozi Umuyobozi ukuriye umukozi mu kazi ariyozwa kutagira icyo akora ku ikosa ryakozwe n'umukozi ayobora iyo yamenye ko ikosa ryakozwe cyangwa rigiye gukorwa. <u>UMUTWE WA VI: GUTAKAMBA NO KUJURIRA</u> <u>Ingingo ya 73:</u> Uburenganzira bwo gutakamba no kujurira Umukozi utanyuzwe n'icyemezo yafatiwe n'umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano afite uburenganzira bwo gutakamba no kujurira. <u>Ingingo ya 74:</u> Uburyo gutakamba no kujurira bikorwa (1) Umukozi utanyuzwe n'icyemezo yafatiwe n'umuyobozi ufite ububasha bwo gutanga igihano ashobora kumutakambira mu nyandiko mu gihe kitarenze iminsi itanu y'akazi ibarwa uherye ku munsu yamenyesherejwe icyemezo.	<u>Article 72: Liability of the supervisor of an employee</u> A supervisor of an employee is accountable for inaction regarding a fault committed by an employee under his or her supervision in case he or she was aware that the fault was committed or was about to be committed. <u>CHAPTER VI: RECONSIDERATION AND APPEAL</u> <u>Article 73: Right to reconsideration and appeal</u> An employee who is not satisfied with the decision taken against him or her by the authority competent to impose a sanction has the right to reconsideration and appeal. <u>Article 74: Procedure for reconsideration and appeal</u> (1) An employee who is not satisfied with the decision taken against him or her by the authority competent to impose a sanction may apply, in writing, for reconsideration to the authority who made the decision within five working days from the date he or she was notified of the decision.	<u>Article 72: Responsabilité d'un supérieur hiérarchique d'un employé</u> Le supérieur hiérarchique d'un employé est responsable d'une inaction à l'égard d'une faute commise par un employé sous sa supervision dans le cas où il savait que la faute a été commise ou était sur le point d'être commise. <u>CHAPITRE VI: RECOURS GRACIEUX ET APPEL</u> <u>Article 73: Droit au recours gracieux et à l'appel</u> Un employé qui n'est pas satisfait de la décision prise à son encontre par l'autorité compétente pour imposer la sanction dispose d'un droit au recours gracieux et à l'appel. <u>Article 74: Procédure de recours gracieux et d'appel</u> (1) Un employé qui n'est pas satisfait de la décision prise à son encontre par l'autorité compétente pour imposer la sanction peut faire par écrit un recours gracieux auprès de l'autorité qui a pris la décision endéans cinq jours ouvrables à compter du jour où il a été notifié de la décision.
--	--	---

(2) Umuyobozi watakambiwe asubiza umukozi mu nyandiko mu gihe kitarenze iminsi 15 y'akazi ibarwa uhereye ku munsu yakiriye ibaruwa yo gutakamba. Umuyobozi udasubije muri icyo gihe akurikiranwa mu rwego rw'akazi. Iyo umuyobozi adasubije, umukozi ashyikiriza mu nyandiko ikibazo cyo kudasubizwa urwego rufite mu nshingano kwakira ubujurire ku bibazo byerekeye imicungire y'abakozi ba Leta.	(2) The authority to whom the application for reconsideration is addressed responds, in writing, to the employee within 15 working days from the date of receipt of the application for reconsideration. The authority who fails to respond within that period faces disciplinary proceedings. If the authority fails to respond, the employee may submit in writing his or her concern of not getting a response to the public organ in charge of appeals related to the management of public servants.	(2) L'autorité auprès de laquelle le recours gracieux est fait, répond par écrit à l'employé endéans 15 jours ouvrables à compter du jour de la réception de la demande de recours gracieux. L'autorité qui ne répond pas dans ce délai subit la procédure disciplinaire. Lorsque l'autorité ne répond pas, l'employé peut soumettre par écrit sa plainte de ne pas recevoir de réponse à l'organe public chargé des recours liés à la gestion des agents de l'État.
(3) Iyo urwego rufite mu nshingano ubujurire bwerekeye imicungire y'abakozi ba Leta rwakiriye ikibazo cyo kudasubizwa, rusaba mu nyandiko umuyobozi watakambiwe gusubiza umukozi mu gihe kitarenze iminsi itanu y'akazi ibarwa uhereye ku munsu umuyobozi watakambiwe yakiriye inyandiko imusaba gusubiza uwatakambye.	(3) If the public organ in charge of appeals related to the management of public servants receives the concern of not getting a response, it requests, in writing, the authority to whom the application for reconsideration was addressed to respond to the employee within five working days from the date the authority to whom the application for reconsideration was addressed receives the letter requesting him or her to respond to the applicant for reconsideration.	(3) Lorsque l'organe public chargé des recours liés à la gestion des agents de l'État reçoit la plainte pour absence de réponse, il demande par écrit à l'autorité à laquelle la demande de recours gracieux a été adressée de répondre à l'employé endéans cinq jours ouvrables à compter du jour auquel l'autorité à laquelle la demande de recours gracieux a été adressée reçoit la lettre lui demandant de répondre au demandeur du recours gracieux.
(4) Umukozi utanyuzwe n'icyemezo cyafashwe n'umuyobozi yatakambiye, ashobora kukijuririra mu nyandiko kuri Minisiteri ifite uburezi mu nshingano mu gihe kitarenze iminsi itanu y'akazi ibarwa uhereye ku munsu umukozi aherewe	(4) The employee who is not satisfied with the decision taken by the authority to whom he or she applied for reconsideration, in writing, may appeal to the Ministry in charge of education within five working days from the date the employee receives	(4) Un employé qui n'est pas satisfait de la décision prise par l'autorité auprès de laquelle le recours gracieux a été fait peut faire un recours par écrit auprès du Ministère ayant l'éducation dans ses attributions endéans cinq jours ouvrables à

igisubizo. (5) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano isubiza mu nyandiko mu gihe kitarenze iminsi 15 y'akazi ibarwa uherye ku munsu yakiriye ubujurire. (6) Umukozi utanyuzwe n'icyemezo cyafashwe na Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ashobora kukijuririra ku rwego rwa nyuma, mu nyandiko, ku rwego rufite mu nshingano ubujurire bwerekeye imicungire y'abakozi ba Leta mu gihe kitarenze iminsi itanu y'akazi ibarwa uherye ku munsu umukozi yahereweho igisubizo cyangwa yagombaga kukiboneraho. Urwego rufite mu nshingano ubujurire bwerekeye imicungire y'abakozi ba Leta rusubiza mu nyandiko mu gihe kitarenze iminsi 30 y'akazi ibarwa uherye ku munsu rwakiriye ubujurire. UMUTWE WA VII: INGINGO ZINYURANYE <u>Ingingo ya 75:</u> Gushyira mu ntera abarimu basanzwe mu kazi (1) Minisiteri ifite uburezi mu nshingano ishyira mu ntera y'icyiciro abarimu basanzwe mu kazi hashingiwe ku buramba	the response. (5) The Ministry in charge of education responds in writing within 15 working days from the date of receipt of the appeal. (6) An employee who is not satisfied with the decision taken by the Ministry in charge of education may appeal in writing, at last instance, to the public organ in charge of appeals related to the management of public servants within five working days from the date the employee was notified or would have been notified of the decision. The public organ in charge of appeals related to the management of public servants responds, in writing, within 30 working days from the date of receipt of the appeal. CHAPTER VII: MISCELLANEOUS PROVISIONS <u>Article 75:</u> Grading teachers currently in service (1) The Ministry in charge of education places teachers currently in service at a grade of a category based on their work experience.	compter du jour ou l'employé reçoit la réponse. (5) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions répond endéans 15 jours ouvrables à compter du jour de la réception de l'appel. (6) Un employé qui n'est pas satisfait de la décision prise par le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions peut faire appel par écrit, en dernière instance, à l'organe public chargé des recours liés à la gestion des agents de l'État endéans cinq jours ouvrables à compter du jour auquel l'employé a été notifié ou aurait été notifié de la décision. L'organe public chargé des recours liés à la gestion des agents de l'État répond par écrit au recours endéans 30 jours à compter du jour de la réception de l'appel. CHAPITRE VII: DISPOSITIONS DIVERSES <u>Article 75:</u> Placement aux grades des enseignants actuellement en service (1) Le Ministère ayant l'éducation dans ses attributions place des enseignants actuellement en service dans le grade d'une
--	--	---

bafite mu kazi. (2) Gushyira mu ntera abarimu biteganyijwe mu gika cya (1) cy'iyi ngingo bikorwa mu gihe kitarenze umwaka umwe ubarwa uhereye ku munsu iri teka ritangiye gukurikizwa. <u>Ingingo ya 76:</u> Ibisabwa abarimu badafite uruhushya rwo kwigisha (1) Abarimu bafite impamyabumenyi yo kwigisha basanzwe mu kazi mu mashuri y'uburezi bw'ibanze badafite uruhushya rwo kwigisha bakora ikizamini kugira ngo baruhabwe banemererwe gukomeza kwigisha. (2) Abarimu badafite impamyabumenyi yo kwigisha bakurikirana amasomo abahesha impamyabushobozi yo kwigisha mbere yo gukora ikizamini cy'uruhushya rwo kwigisha. <u>Ingingo ya 77:</u> Ibiateganyijwe muri iri teka Ibiateganyijwe muri iri teka bigengwa n'itegeko rishyiraho sitati rusange igenga abakozi ba Leta.	(2) Grading teachers provided for in Paragraph (1) of this Article is done within one year from the date on which this Order comes into force. <u>Article 76:</u> Requirements for teachers without teaching license (1) Teachers with a degree in education, currently in service in basic education institutions, who do not possess a teaching license sit for a test in order to obtain it and to be authorised to continue teaching. (2) Teachers who do not have a degree in education take pedagogical courses to obtain a teaching certificate before sitting for the teaching license test. <u>Article 77:</u> Matters not provided for under this Order Matters not provided for by this Order are governed by the law establishing the general statute for public servants.	catégorie en fonction de leur expérience professionnelle. (2) Le placement des enseignants aux grades prévu au paragraphe (1) du présent article est effectué endéans un an à compter du jour d'entrée en vigueur du présent arrêté. <u>Article 76:</u> Exigences pour les enseignants sans licence d'enseignement (1) Les enseignants ayant un diplôme pédagogique, actuellement en service dans les établissements d'enseignement de base, qui ne possèdent pas de licence d'enseignement font un examen afin de l'obtenir et d'être autorisés à continuer l'enseignement. (2) Les enseignants qui n'ont pas de diplôme pédagogique poursuivent les cours pédagogiques pour obtenir un certificat d'enseignement avant de faire l'examen de licence d'enseignement. <u>Article 77:</u> Matières non prévues par le présent arrêté Les matières non prévues par le présent arrêté sont régies par la loi portant statut général régissant les agents de l'État.
--	--	---

<u>UMUTWE WA VIII: INGINGO ZISOZA</u> <u>Ingingo ya 78:</u> Abayobozi bashinzwe gushyira mu bikorwa iri teka Minisitiri w’Uburezi, Minisitiri w’Abakozi ba Leta n’Umurimo na Minisitiri w’Imari n’Igenamigambi bashinzwe gushyira mu bikorwa iri teka. <u>Ingingo ya 79:</u> Ingingo y’ururimi Iri teka ryateguwe mu rurimi rw’Ikinyarwanda. <u>Ingingo ya 80:</u> Gutangira gukurikizwa Iri teka ritangira gukurikizwa ku munsu ritangarijweho mu Igazeti ya Leta ya Repubulika y’u Rwanda.	<u>CHAPTER VIII: FINAL PROVISIONS</u> <u>Article 78:</u> Authorities responsible for the implementation of this Order The Minister of Education, the Minister of Public Service and Labour and the Minister of Finance and Economic Planning are entrusted with the implementation of this Order. <u>Article 79:</u> Language provision This Order was drafted in Ikinyarwanda. <u>Article 80:</u> Entry into force This Order comes into force on the date of its publication in the Official Gazette of the Republic of Rwanda.	<u>CHAPITRE VIII: DISPOSITIONS FINALES</u> <u>Article 78:</u> Autorités chargées de l’exécution du présent arrêté Le Ministre de l’Éducation, le Ministre de la Fonction Publique et du Travail et le Ministre des Finances et de la Planification Économique sont chargés de l’exécution du présent arrêté. <u>Article 79:</u> Disposition linguistique Le présent arrêté a été rédigé en Ikinyarwanda. <u>Article 80:</u> Entrée en vigueur Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel de la République du Rwanda.
---	--	---

Kigali, 12/11/2024

(sé)

Dr NGIRENTE Edouard

Minisitiri w'Intebe

Prime Minister

Premier Ministre

(sé)

Amb. NKULIKIYINKA Christine

Minisitiri w'Abakozi ba Leta n'Umurimo

Minister of Public Service and Labour

Ministre de la Fonction Publique et du Travail

Bibonywe kandi bishyizweho Ikirango cya Repubulika:

Seen and sealed with the Seal of the Republic:

Vu et scellé du Sceau de la République:

(sé)

Dr UGIRASHEBUJA Emmanuel

Minisitiri w'Ubutabera akaba n'Intumwa Nkuru ya Leta

Minister of Justice and Attorney General

Ministre de la Justice et Garde des Sceaux