



Company Name

Ethiopian Civil Aviation Authority

Document No.

ECAA/HRM/WI/C

Document Title:

Promotin Implementation Criterion

Issue No.

1


Page No.

Page 0

**የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለሥልጣን
የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ መስፈርት
መመሪያ ቁጥር 661/2013**



ህዳር 2012 ዓ.ም

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1	Page No. Page 1 of 19


መግቢያ

ባለስልጣን መ/ቤቱ ከተጣለበት ኃላፊነት አንፃር ዓለምአቀፍ ህግጋትና ድንጋጌዎችን እንዲሁም ተቀባይነት ያላቸውን ደንቦችን መሠረት በማድረግ ተልዕኮውን ለማሳካት የሚያስችል ሙያዊ ብቃትና አቅም ያለው ሠራተኛ በማሰማራት ውጤታማ አገልግሎትን ማበርከት ይጠበቅበታል። ባለስልጣኑ የሚሰጠው አገልግሎት ዓለምአቀፍ ደረጃውን የጠበቀና ሀገራዊ ፋይዳው የጎላ በመሆኑ ተፈላጊውን እውቀትና ክህሎት ያዳበረ ባለሙያ ለማቆየትም ሆነ ለማበረታታት ግልፅና ፍትሐዊነትን የተላበሰ የደረጃ እድገት አሰጣጥ ሥርዓትን መዘርጋት ያስፈልጋል።

በባለስልጣን መ/ቤቱ ከሐምሌ 2008 ዓ.ም ጀምሮ እየተሰራበት የሚገኘው የደረጃ እድገት አሰራር መመሪያ በአዲስ መልክ ከወጣው አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና ጥቅምት 5 ቀን 2011 ዓ.ም በቁጥር ፐ/ሰ/ሚ.30/ጠ5/14/228 የተላለፈው የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያ አንፃር በመሠረታዊነት መካተት ያለባቸውን ነጥቦች በማካተት ግልፅነትና ተጠያቂነት ያለበትን የደረጃ እድገት አሰጣጥን አጠናክሮ ለማስኬድ እንዲቻል በአዲስ መልክ እንዲዘጋጅ ተደርጓል። በመሆኑም በግልፅ ሊመዘን የሚችል የውጤት አለካክ ሥርዓትን መሠረት በማድረግ እንደየሥራ መደቡ ባህርያት በይበልጥ ነጥብ ሊሰጠው የሚገባውን የማወዳደሪያ መስፈርት በመለየት የያዘ የአሰራር መመሪያ በመጠቀም ብቃት ያላቸውን ባለሙያዎች ከፍ ወዳለ ደረጃ ማሳደጉ የሥራ ተነሳሽነታውን የሚያጎለብት ከመሆኑም በላይ ሠራተኞችን/ባለሙያዎችን ለማቆየትና ተተኪዎችን ለመፍጠር ያስችላል።

በመሆኑም የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያን መሠረት በማድረግ የሙያ መሰላልን ጠብቆ ከሚሰጠው የደረጃ እድገት ውጪ ለሚገኙ

የድጋፍ ሰጪ፣ የኤርናቪጌሽን አገልግሎትና የአቪዬሽን ሬጉሌሽን የሥራ መደቦች የደረጃ እድገት የማወዳደሪያ መስፈርት ተዘጋጅቷል።

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1	Page No. Page 2 of 19

አንቀጽ አንድ

የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ መስፈርት የማዘጋጀት አግባብ

በፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያ አንቀጽ 26/1 እያንዳንዱ የፌዴራል መንግስት መ/ቤት ለደረጃ እድገት ወይም ለድልድል የሚሆን ማወዳደሪያ መስፈርት በማውጣትና ለቀድሞ ለፐብሊክ ሰርቪስና የሰው ሀብት ልማት ሚኒስቴር/በአዲሱ የአስፈፃሚ የመንግስት ተቋማት አደረጃጀት ለሲቪል ሰርቪስ ኮሚሽን በማፀደቅ በሥራ ላይ እንዲውል ተወስኗል። በመሆኑም ባለስልጣን መ/ቤቱ በተሰጠው የሰው ሀብት ስምሪት ሥልጣን ውክልና መሠረት የደረጃ እድገት አፈፃፀም አሰራር መመሪያ አዲስ ከወጣው የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያና የፌዴራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በማጣጣም ይህ የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ መስፈርት ተዘጋጅቷል።

አንቀጽ ሁለት

አጭር ርዕስ


ይህ መመሪያ «የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለስልጣን የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ መስፈርት መመሪያ ቁጥር 661/2013» ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

አንቀጽ ሶስት

ትርጓሜ


3.1. «የደረጃ እድገት» ማለት የመንግስት ሠራተኛውን ከያዘው የሥራ ደረጃ ከፍ ወዳለ የሥራ ደረጃ ማሳደግ ማለት ነው።

- 3.2. «ተፈላጊ ችሎታ» ማለት ለማንኛውም ክፍት የሥራ መደብ የሚያስፈልግ እውቀት፣ ችሎታና ክህሎት ነው።
- 3.3. «እውቀት» ማለት አንድን የሥራ መደብ ለመያዝና ሥራውን በተሳካ ሁኔታ ለማከናወን ሠራተኛው/ዋ የሚያስፈልገው/የሚያስፈልጋት በትምህርት የተገኘ እውቀት ነው።

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1	Page No. Page 3 of 19

- 3.4. «ክህሎት» ማለት ሥልጠና በመውሰድ ወይም በሥራ ልምድ የሚገኝ ሥራን በጥራትና በተቀላጠፈ ሁኔታ ለማከናወን የሚረዳ ሲሆን አንድን ተግባር በማከናወን አእምሮንና ሌሎች አካላትን የማስተባበር የማዋህድ ችሎታ ነው።
- 3.5. «ችሎታ» ማለት የተቀሰመውን እውቀትና በሥራ ላይ የተገኘን ልምድ በተግባር ለማዋል ወይም የሥራ መደቡን ተግባር በአጥጋቢ ሁኔታ ለማከናወንና መሥሪያቤቱ ያቀደውን ዓላማ ለማሳካት የሚያስችል ነው።
- 3.6. «ሜሪት» ማለት በአመልካቾች መካከል ልዩነት ሳይደረግ በእውቀት፣ በክህሎት፣ በችሎታና በብቃት ላይ የተመሰረተ መረጣ ማድረግ ነው።
- 3.7. «የሥራ አፈፃፀም ውጤት» ማለት ሠራተኛው የመመዘኛውን ጊዜ ጠብቆ ለአንድ ጊዜ የተሞላ አማካይ ውጤት ተኮር የእቅድ አፈፃፀም ምዘና ነው።
- 3.8. «የማህደር ጥራት» ማለት ሠራተኛው በሥራው ላይ የነበረው ወይም ያለው ሥነ-ምግባር ለማወቅ የደረጃ እድገቱ ከመታየቱ በፊት የነበረውን የዲስፒሊን ሪከርድ የሚያሳይ ነው።
- 3.9. «የማወዳደሪያ መስፈርት» የፌሬራል መንግስት መሥሪያቤቶች ለሠራተኛ ቅጥር ወይም ደረጃ እድገት ወይም ድልድል የተቀመጠውን ዝቅተኛ ተፈላጊ ችሎታ አግልተው በዕጩነት የቀረቡ ሠራተኞችን ለማወዳደር ነጥብ በመስጠት የሚመዘንበትና አሸናፊው የሚለይበት ማወዳደሪያ ነው።
- 3.10. «መራጭ ኮሚቴ» ማለት ለቅጥር ወይም ለደረጃ እድገት ወይም ለድልድል ያመለከቱ ተወዳዳሪዎችን በተዘጋጀው መለኪያ ወይም መስፈርት መሠረት አወዳድሮ አብላጫ ውጤት ያስመዘገበውን ተወዳዳሪ እንዲመረጥ ኃላፊነት የተሰጠው አካል ነው።
- 3.11. «የሥራ ልምድ» ማለት ለክፍት የሥራ መደቡ በቀጥታም አግባብነት ያለው ልምድ/ችሎታ ነው።

3.12. «የትምህርት ዝግጅት» ማለት ለክፍት የሥራ መደቡ በቀጥታ አግባብነት ያለውና እውቅና ካላቸው ከክፍተኛ ትምህርት ተቋማት የተገኘ ማስረጃ ነው።

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1	Page No. Page 4 of 19

አንቀጽ አራት

የማወዳደሪያ መስፈርቱ የተፈፃሚነት ወሰን


- 4.1 ይህ የማወዳደሪያ መስፈርት ተፈፃሚ የሚሆነው በኤርናቪ.ጌሽን አገልግሎትና በአቪዬሽን ራጉሌሽን የሥራ ዘርፎች ውስጥ በሚገኙና የሙያ መሰላልን ጠብቆ ስለሚሰጥ የደረጃ ዕድገት በማይሸፈኑ የሥራ መደቦች፣ እንዲሁም በድጋፍ ሰጪ አገልግሎት ዘርፍ ባሉ የሥራ መደቦች ለደረጃ ዕድገት በሚወዳደሩ ኃላፊዎችና ባለሙያዎች/ ሠራተኞች ላይ ነው።
- 4.2 በዚህ ማወዳደሪያ መስፈርት ላይ ግልጽ ያልሆኑ ጉዳዮች ቢያጋጥሙ የፌዴራል የመንግሥት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈጻጸም መመሪያ ተጠቃሽ ሆኖ ያገለግላል።

አንቀጽ አምስት

የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ መስፈርት መርህ /principle/

- 5.1 በተለያዩ የሥራ ዘርፎች በሚቀርበው የሰው ሀብት ጥያቄ መነሻነት ሥራን ማዕከል በማድረግ በአዋጅ ቁጥር 1064/2010 እንዲሁም በፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያ አንቀጽ 26/1 የደረጃ እድገት አፈፃፀም በችሎታና በብቃት እንዲሁም በውድድር ላይ እንዲመሰረት ማድረግ

ነው። በዋናነት የመምረጫ ፈተናዎች የሚፈለገውን የብቃት ደረጃ የሚለኩ፣ ቀሪ የመመዘኛ መስፈርቱ ግልፅና በተጨማሪም ሊመዘን በሚችል መልኩ በማዘጋጀት ትክክለኛውን ባለሙያ በትክክለኛው የሥራ መደብ ብቃት ላይ ተመስርቶ በመመደብ የባለስልጣኑን ተልዕኮ በስኬት መፈፀምና ፍትሐዊና ተጠያቂነት ያለበት አሰራርን በመዘርጋት አድልዎን ማስወገድ ነው።

	Company Name	Document No.	
	Ethiopian Civil Aviation Authority	ECAA/HRM/WI/002	
Document Title:		Issue No.	Page No.
Promotin Implementation Criterion		1	Page 5 of 19

አንቀጽ ስድስት

ለደረጃ እድገት ለመወዳደር ብቁ የሚያደርጉ እና ዕድገት ለመስጠት መሟላት የሚገባቸው ቅድመ ሁኔታዎች


6.1 የደረጃ እድገት ለመፈፀም መሟላት የሚገባቸው ቅድመ ሁኔታዎች፡-

- 6.1.1 የተፈቀደና ደረጃ የወጣለት ክፍት የሥራ መደብ፤
- 6.1.2 በደረጃ እድገት እንዲሞላ የተያዘው እቅድ፤
- 6.1.3 ክፍት የሥራ መደቡ በሰው ኃይል እንዲሸፈን ውሳኔ የተላለፈበት ቅፅ፤
- 6.1.3 በግልፅ የወጣ የደረጃ እድገት ማስታወቂያ፤
- 6.1.4 የፀደቀ የደረጃ እድገት አፈፃፀም መመሪያ ናቸው።

6.2 ማንኛውም የባለሥልጣኑ ሠራተኛ ለደረጃ እድገት ለመወዳደር የሚከተሉት ሁኔታዎች መሟላት አለባቸው።

- 6.2.1 የሙከራ ጊዜውን ያጠናቀቀና በቋሚ የመንግስት ሠራተኝነት የተመዘገበ/ች፤
- 6.2.2 ለሥራ መደቡ በተፈላጊ ችሎታዎች መመሪያ መሠረት የተጠየቀውን ዝቅተኛ የመመዘኛ መስፈርት ያሟላ/ች፤
- 6.2.3 በእጩነት የቀረበ/ች ተወዳዳሪ የአንድ ጊዜ የውጤት ተኮር እቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት አጥጋቢ መካከለኛ/65% እና ከዚያ በላይ ያገኘ/ች፤

- 6.2.4 ቀደም ሲል የደረጃ እድገት ያገኘ/ች ከሆነ እድገት ባገኘበት/ችበት የሥራ መደብ ለአንድ ዓመትና በላይ አገልግሎት የሰጠ/ች፤
- 6.2.4 በጡረታ ህግ ከተወሰነው የጡረታ መውጫ እድሜ ለመድረስ ቢያንስ ሶስት ወራትና በላይ የቀረው/ራት፤
- 6.2.6 በዲስፕሊን ግድፈት ከደረጃና ከደመወዝ ዝቅ ብሎ እንዲሰራ የተወሰነ ከሆነ የቅጣት ጊዜውን ያጠናቀቀ/ች ናቸው፡፡

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1	Page No. Page 6 of 19


- 6.2.7 በደረጃ እድገት ውድድር ምዝገባ ወቅት በዲስፕሊን ግድፈት የደመወዝ ጭማሪው ያልታገደበት፤ በዲስፕሊን ግድፈት ተከሶ ጉዳዩ በመጣራት ሂደት ላይ ያለና የመጨረሻ ውሳኔ ያላገኘ፤
- 6.2.8 በተቋሙ ውስጥ በወጣ የደረጃ እድገት አንድ ሠራተኛ በሁለቱም የሥራ መደቦች እስካሟሉ ድረስ በአንድ ጊዜ በሁለት የሥራ መደቦች ተመዝግቦ ሊወዳደር የሚችሉ መሆኑ፤
- 6.2.9 የደረጃ እድገት የተጠየቀውን ተፈላጊ ችሎታ እስካሟሉ ድረስ በህመም፣ በወሊድ ፈቃድ፣ በዓመት እረፍት ፈቃድ ያለ፣ መስክ ሥራ ታዞ የሄደ፣ በትውስት ዝውውር ወደ ሌላ ፕሮጀክት/ ሌላ መ/ቤት የተዛወረ፣ መወዳደር የሚችሉ መሆኑ፤
- 6.2.10 ከደረጃ/ሌቭል አንድ እስከ ደረጃ/ሌቭል 5 ድረስ ከቴክኒክሙ ሙያ ትምህርት ስልጠና ተቋማት የሚቀርብ የትምህርት ማስረጃ የምዘና ፈተና የተወሰደበት የብቃት ማረጋገጫ/ሲ.ኦ.ሲ ማስረጃ የሚያቀርቡ መወዳደር የሚችሉ መሆኑ፤
- 6.2.11 ከውጭ ሀገር ከሚገኙ ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የሚቀርቡ ማስረጃዎች ደረጃቸው ያልተለመደ ሆኖ ሲገኝ በቅድሚያ ስልጣን ባለው የመንግስት አካል ቀርው አቻ ግመታ ተሰጥቷቸው የሚቀርቡ ማስረጃዎችን በመቀበል እንዲወዳደሩ ማድረግ ይቻላል፡፡

አንቀጽ ሰባት

የደረጃ ዕድገት ማወዳደሪያ መስፈርቶች

7.1 ለድጋፍ ሰጪ የሰራ መደቦች

- 7.1.1 የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም -----60%
- 7.1.2 ለክፍት የሥራ መደቡ ያለው የደረጃ ቅርበት ----- 5%
- 7.1.3 የማህደር ጥራት ----- 10%
- 7.1.4 የጽሑፍ ፈተና ወይም የተግባር ፈተና ፈተና ----- 25%

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
	Document Title: Promotin Implementation Criterion	Issue No. 1	Page No. Page 7 of 19

7.2 በደረጃ እድገት የተወዳደሩ ተወዳዳሪዎች በውጪ የፈተና ተቋምም ሆነ በውስጥ

በሚሰጠው የመመዘኛ የፅሑፍ እና የተግባር ፈተና ውጤታቸው 50% በላይ ሲያገኙ ብቻ ወደ ቀጣዩን የምዘና መስፈርት በማካተት ውጤቱ ይሰላል፡፡

7.3 በደረጃ እድገት እንዲሸፈን ለወጣ አንድ ክፍት የሥራ መደብ በተለያየ ጊዜ ሰዓት ፈተና መስጠት በጥብቅ የተከለከለ መሆኑ፡

7.4 የተግባር ፈተና ለሚጠይቁ የሥራ መደቦች የተግባር ፈተናው የሚይዘው የነጥብ

ድርሻ ክፍተኛ ሲሆን የሚሰጠው የተግባር ፈተና ከ100% ሆኖ ተወዳዳሪው 50% እና በላይ ሲያገኝ ወደ ቀጣዩ መመዘና መስፈርት እንዲመዘን ይደረጋል፡፡


ማወዳደሪያ መስፈርት 100%			
የሥራ አፈፃፀም ምዘና	የሥራ መደቡ የደረጃ ቅርበት	ማህደር ጥራት	ፈተና
60%	5%	10%	25%

ማሳሰቢያ:- የፈተናው ዓይነት ተግባር ለሚጠይቁ በግልፅ የተቀመጡ ሲሆን ለሌሎች የሥራ መደቦች እንደየሥራ መደቡ የፅሁፍ ፈተና ሆኖ የተግባር ፈተና የሚወሰዱ የሥራ መደቦች በገጽ 10 ተመልክተዋል ::

7.3 ለአፕሬሽንና የአቪዬሽን ሬጉሌሽን የስራ መደቦች

- 7.3.1 የውጤት ተኮር እቅድ አፈፃፀም ----- 60%
- 7.3.2 ለክፍት የስራ መደቡ ያለው የደረጃ ቅርበት ----- 5%
- 7.3.3 የማህደር ጥራት ----- 10%
- 7.3.4 የጽሁፍ/የቃለመጠይቅ/የተግባር ፈተና ----- 25%

7.4 በኃላፊነት ለሚወዳደሩ በአቪዬሽን ሬጉሌሽን፣ አፕሬሽንና ቴክኒካል የሥራ ዘርፍ ለሚገኙ ባለሙያዎች የዓለም አቀፍ ሲቪል አቪዬሽን ድርጅት ባወጣው መስፈርት

	Company Name	Document No.	
	Ethiopian Civil Aviation Authority	ECAA/HRM/WI/002	
Document Title:	Promotin Implementation Criterion	Issue No.	Page No.
		1	Page 8 of 19

መሠረት የሚሰጠው የተግባርና የቃለመጠይቅ ፈተና ሆኖ በአቪዬሽን ሬጉሌሽን ለሚገኙ የተግባር 80% የቃለመጠይቅ 20% እንዲሁም በአፕሬሽንና ቴክኒካል የሥራ ዘርፍ የተግባር 70% የቃለመጠይቅ 30 % ይይዛል::


7.5 በአቪዬሽን ሬጉሌሽን፣ አፕሬሽንና ቴክኒካል የሥራ ዘርፍ የሚገኙ ተወዳዳሪዎች ቀጣዩ መስፈርት ሊሰጥ የሚችለው የተግባርና የቃለመጠይቅ ፈተና አጠቃላይ ውጤት እንደ ቅደም ተከተሉ 80% እና 70% በላይ የሆነ አማካይ ውጤት ሲገኝ ብቻ ነው::

ማወደደሪያ መስፈርት 100%/ አቪዬሽን ሬጉሌሽን					
የሥራ አፈፃፀም ምዘና	የሥራ መደቡ የደረጃ ቅርበት	ማህደር ጥራት	ፈተና 100%		የፈተናው ውጤት አማካይ
			የተግባር	ቃለመጠየቅ	
60%	5%	10%	80%	20%	25%

ማሳሰቢያ:- በዓለምአቀፍ ስታንዳርድ መሠረት በአቪዬሽን ሬጉሌሽን የሚሰጥ ፈተና 100% ሆኖ የተግባርና የቃል ከላይ በተመለከተው መልኩ ሆኖ ውጤቱ በመስፈርቱ መሠረት ከ25% ተለውጦ ከቀረው ማወዳደሪያ መስፈርት ጋር ያደመራል።

ማወዳደሪያ መስፈርት 100%/ ኤርናቪ.ጌሽን/ኦፕሬሽንና ቴክኒካል					
የሥራ አፈፃፀም ምዘና	የሥራ መደቡ የደረጃ ቅርብነት	ማህደር ጥራት	ፈተና 100%		የፈተናው ውጤት አማካይ
			የተግባር	ቃለመጠየቅ	
60%	5%	10%	70%	30%	25%

ማሳሰቢያ:- በዓለምአቀፍ ስታንዳርድ መሠረት ኤርናቪ.ጌሽን/ኦፕሬሽንና ቴክኒካል የሚሰጥ ፈተና 100% ሆኖ የተግባርና የቃል ከላይ በተመለከተው ሲሆን ውጤቱ

	Company Name	Document No.	
	Ethiopian Civil Aviation Authority	ECAAA/HRM/WI/002	
Document Title:		Issue No.	Page No.
Promotin Implementation Criterion		1	Page 9 of 19

በመስፈርቱ መሠረት ከ25% በመለወጥ ከቀረው ማወዳደሪያ መስፈርት ጋር ያደመራል።

አንቀጽ ስምንት

የማወዳደሪያ መስፈርት ነጥብ አሰጣጥ

8.1 የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም:-

8.1.1 የሠራተኞች የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም ቅፅ በየሰድስት ወሩ የሚሞላ ሲሆን፣ ለደረጃ ዕድገት ውድድር የሚወሰደው የመጨረሻ የአንድ ጊዜ የሥራ አፈፃፀም ሪፖርት /ግምገማ/ አማካኝ ውጤት ነው።


8.1.2 ለደረጃ እድገት የሚወዳደር ሠራተኛ/ባለሙያ የአንድ ጊዜ አማካይ የስራ አፈፃፀም ምዘና የሚወሰደው ለድጋፍ ሰጪ፣ በአቪዬሽን ሬጉሌሽን፣ ኦፕሬሽንና ቴክኒካል የሥራ ዘርፍ ለሚገኙ ባለሙያዎች 65% ሆኖ እንደየውጤቱ ቅደምተከተል ይሰላል።

8.1.3 የአንድ ጊዜ የውጤት ተኮር አፈፃፀም አማካይ ምዘና መካከለኛ/65% እና በላይ የሌለው ሠራተኛ ለደረጃ እድገት መወዳደር አይችልም፡፡

8.2. ለክፍት የሥራ መደብ ያለው የደረጃ ቅርበት፡-

ለክፍት የሥራ መደብ ያለው የደረጃ ቅርበት ነጥብ አሰጣጥ ከዚህ በታች በተዘረዘረው መሠረት ይሆናል፡፡

- 8.2.1. የሥራ መደብ ከሚሰራበት የሥራ መደብ ጋር የአንድ ደረጃ ክፍታ ልዩነት ብቻ ከሆነ 5 ነጥብ ያገኛል፤
- 8.2.2. የሥራ መደብ ከሚሰራበት የሥራ መደብ ጋር የደረጃ ክፍታው ልዩነት ሁለት ከሆነ 3 ነጥብ፤
- 8.2.3. የሥራ መደብ ከሚሰራበት የደረጃ ክፍታው ልዩነት ሶስት ከሆነ 2 ነጥብ፤
- 8.2.4 የሥራ መደብ ከሚሰራበት የደረጃ ክፍታው ልዩነት አራት ከሆነ 1 ነጥብ፤

	Company Name	Document No.	
	Ethiopian Civil Aviation Authority	ECAA/HRM/WI/002	
Document Title:		Issue No.	Page No.
Promotin Implementation Criterion		1	Page 10 of 19

8.2.4 የሥራ መደብ ከሚያድግበት የስራ መደብ ቅርበት የሌለው ከሆነ ምንም ነጥብ አያገኝም፤

የሥራ መደብ የደረጃ ቅርበት	ነጥብ
የአንድ ደረጃ ክፍታ	5
ሁለት ደረጃ ክፍታ	3
ሶስት ደረጃ ክፍታ	2
የሥራ መደብ ምንም ቅርበት ከሌለው	1


8.3 የማገደር ጥራት፡-

8.3.1 በፌዴራል የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 በክፍል 9 በአንቀጽ 69 ንዑስ አንቀጽ 5/ሀ ና ለ በተጠቀሰው መሠረት አንድ ሠራተኛ በዲ.ሲ.ፕሊን ከተቀጣ በኋላ ቅጣቱ በሪከርድነት ተመዝግቦ ሊቆይ እና ሊጠቀስበት የሚችለው :-

- ሀ/ ቀላል የዲ.ሲ.ፕሊን ቅጣት ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ እስከ ሁለት ዓመት እንዲሁም
- ለ/ ከባድ የዲ.ሲ.ፕሊን ቅጣት ከሆነ ቅጣቱ ከተወሰነበት ቀን ጀምሮ ለአምስት ዓመት ይሆናል።

8.3.2 የነጥብ አሰጣጡ እንደሚከተለው ይሆናል:-

- ሀ. እስከ ሁለት ዓመት የሚደርስ የሥራ ደረጃና የደመወዝ ዝቅታ ----- 0
- ለ. እስከ ሶስት ወር የሚደርስ የደመወዝ የተቀጣ -----1
- ሐ. እስከ አስራአምስት ቀን የደመወዝ ቅጣት ----- 2
- መ. የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ----- 3
- ሰ. የቃል ማስጠንቀቂያ----- 4
- ሸ. ምንም ጥፋት የሌለበት ----- 5

	Company Name	Document No.	
	Ethiopian Civil Aviation Authority	ECAA/HRM/WI/002	
Document Title:	Promotin Implementation Criterion	Issue No.	Page No.
		1	Page 11 of 19

8.4. የጽሁፍ ወይም የተግባር ወይም የቃል መጠይቅ ፈተና

8.4.1 ለደረጃ እድገት ውድድር የሚሰጥ ማንኛውም ፈተና የሥራ መደቡን ተግባርና ኃላፊነት በሚገባ ለመወጣት ከተወዳዳሪው የሚፈለገውን እውቀት፣ ክህሎትና ችሎታ ለመመዘን የሚያስችል ብቃቱና አስተማማኝነቱ የተረጋገጠና ደረጃውን የጠበቀ መሆን አለበት።

8.4.2 በዚህ መመሪያ አንቀጽ 8.4.1 የተገለፀው እንደተጠበቀ ሆኖ ለደረጃ እድገት ውድድር የሚሰጠው የፈተና ዓይነት እንደሥራው ባህሪ እየታየ የመራጭ ኮሚቴውን ባሳተፈ መልኩ በሥራ ሂደት ኃላፊው ውሳኔ መሠረት የፅሁፍ/የተግባር/የቃል መጠይቅ ወይም በማጣመር ሊሆን ይችላል።

8.4.3 የጽሑፍ ፈተና በውጪ ፈተና ሰጪ ተቋማት የሚሰጥ ሲሆን የሥራ መደቦችም የሥራ ሂደት ሥራ አስኪያጅ፣ የቢሮ/የጽ/ቤት ኃላፊ፣ የንዑስ የሥራ ሂደት መሪ፣ ከመለስተኛ እስከ ከፍተኛ ባለሙያ፣ እንዲሁም ወደፊት በእነዚህ ደረጃ ሊመደቡ የሚችሉ አቻ የሆኑ የኃላፊነት/ባለሙያ የሥራ መደቦች ናቸው።

8.4.4 የተግባር ፈተናው በመ/ቤቱ ባሉ ባለሙያዎች ብቻ በብቸኝነት የሚሰጥ ሆኖ ሲገኝ በተገቢው ባለሙያ እንዲሰጥ የሚደረግ ሆኖ፣ በውጪ መፈተኛ ተቋማት የሚሰጥ የተግባር ፈተና ሙሉ-በሙሉ በውጪ ፈተና ሰጪ ተቋማት እንዲሰጣቸው ይደረጋል።

8.4.5 የተግባር ፈተና የሚሰጣቸው የሥራ መደቦች ከዚህ በታች የተዘረዘሩት ሲሆኑ በዝርዝሩ ውስጥ ያልተካተቱና ወደፊትም በተመሳሳይ ሊመደቡ የሚችሉ ሌሎች የቴክኒካል የሥራ መደቦችም በመራጭ ኮሚቴው እየታየ የተግባር ፈተና እንዲወስዱ ሊደረግ ይችላል።

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| - ሞተረኛ ፖስተኛ | - ሴክራታሪ |
| - ረዳት ሁለገብ ጥገና ሠራተኛ | - ሲኒየር ሴክራታሪ |
| - ረዳት ኦዲዮ-ቪዥዮዋል ሠራተኛ | - ኤግዚኪዩቲቭ ሴክራታሪ I |
| - ሁለገብ ጥገና ሠራተኛ | - ኤግዚኪዩቲቭ ሴክራታሪ II |
| - ሹፌር ጀማሪ፣ I፣ II፣ III እና IV | - ላዕራቶሪ ቴክኒሻያን |
| - ኦዲዮ-ቪዮዋል ሠራተኛ | - ሰርቪየር |
| - መለስተኛ አውቶ መካኒክ | - ድራፍትስማን |
| - አውቶ መካኒክ | - ፋርማሲስት |
| - አውቶ ኤሌክትሪሻያን | - ነርስ |
| - ኤሌክትሪሻያን | - የህክምና ዶክተር/ሐኪም |
| - ከፍተኛ አውቶ መካኒክ | - ኮምፒውተር ቴክኒሻያን |
| - ከፍተኛ አውቶ ኤሌክትሪሻያን | - ከፍተኛ ሰርቪየር |
| - የተሽከርካሪ ጥገና ሱፐርቫይዘር | - ከፍተኛ ድራፍትስ ማን |
| - ስልክ ኦፕሬተር | - የግንባታና ጥገና ሱፐርቫይዘር |
| - ዳታ ኢንኮደር | - ከፍተኛ ሶፍትዌር ኢንጂነር II |
| | - ከፍተኛ ሶፍትዌር ኢንጅነር III |
| | -ከፍተኛ ኔትወርክ ኢንፎራስትራስትራክቸር ኢንጅነር III |

8.4.6 የቃል መጠይቅ ፈተና የሚሰጣቸው የሥራ መደቦች በጽሑፍ ፈተና እና በተግባር ፈተና ዝርዝር ውስጥ ያልተካተቱ የሥራ መደቦች ይሆናሉ።።


8.4.7 በአቪዬሽን ሬጉሌሽን፣ በኤርናቪጌሽን አገልግሎት ያሉና በዚህ መመሪያ የሚስተናገዱ ባለሙያዎች ለደረጃ እድገት ሲወዳደሩ የሚሰጥ የፅሁፍ/የተግባር /የቃልመጠይቅ ፈተና በባለስልጣኑ መ/ቤት በሚገኙ ባለሙያዎች ይዘጋጃል።።

8.4.8 የጽሁፍ/የተግባር/የቃል ፈተና ነጥብ አሰጣጥ ተወዳዳሪዎቹ ከመቶ /100%/ ያገኙት ውጤት ወደ 25 ከተለወጠ በኋላ በሚገኘው ስሌት መሠረት ይሆናል።።

አንቀጽ ዘጠኝ

ለደረጃ ዕድገት አሸናፊነት የሚያበቃ ውጤት

9.1 ለደረጃ ዕድገት የተወዳደረ ሠራተኛ/ባለሙያ የደረጃ ዕድገቱን አሸናፊ ሆኖ ሊመረጥ የሚችለው አጠቃላይ ውጤቱ 50% እና በላይ ሲያገኝ ሲሆን በኃላፊነት ለሚገኙ የሥራ መደቦች ግን 50% ማግኘት ይጠበቅበታል።።

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1	Page No. Page 13 of 19

9.2 በደረጃ ውድድር ወቅት ለአካል ጉዳተኞች 4%፣ ለሴቶችና በተቋሙ ውስጥ አነስተኛ የብሔር ተዋፅዖ ላላቸው ሠራተኞች/ባለሙያዎች ተወዳድሮ ብልጫ ካገኘው ጋር ነጥባቸው እኩል ወይም የ3% ብልጫ ካለው እንደቅደምተከተላቸው ቅድሚያ በመስጠት ይመረጣሉ።።

9.3 አዎንታዊ ድጋፍ የማይለከታቸው እጩዎች በተደረገው ውድድር እኩል ሲሆኑ በአገልግሎት ዘመን ከፍ ያለው ቅድሚያ እንዲሰጠው ይደረጋል።። ይህም ሆኖ እኩል ከመጡ የሥራ ሂደት ዳይሬክተሩ በሚሰጠው አስተያየት ይወሰናል።።

አንቀጽ አስር


የደረጃ ዕድገት ደመወዝ አወሳሰን

- 10.1 የአሸናፊው ሠራተኛ ደመወዝ የደረጃ ዕድገት ከሚሰጥበት የሥራ መደብ መነሻ ደመወዝ በ2/ሁለት/ እርከንና ከዚያ በላይ ዝቅ ካለ መነሻ ደመወዝ ላይ እንዲያርፍ ይደረጋል።
- 10.2 የአሸናፊው ሠራተኛ ደመወዝ የደረጃ ዕድገት ከሚሰጥበት የሥራ መደብ መነሻ ደመወዝ እኩል ወይም በላይ ከሆነ 1/አንድ/ እርከን እንዲጨመር ይደረጋል፤
- 10.3 ከአዲሱ የስራ መደብ ደረጃ ጣሪያ እኩል ወይም ከዚያ በላይ ሆኖ ከተገኘ የቀድሞ ደመወዙን ይዞ ይቀጥላል።

አንቀጽ አስራ አንድ

የደረጃ እድገት ውሳኔ አፈፃፀም

- 11.1 የደረጃ እድገቱ የፀና የሚሆነው ቃለ-ጉባኤው በኃላፊ ፀድቆ ለባለሙያው ደብዳቤ ከደረሰበት ወር የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ይሆናል።
- 11.2 የሰው ሀብት ሥራ አመራር የሥራ ሂደት የደረጃ እድገት ውሳኔው እንደደረሰው የሥራ መደቡ መጠሪያ፣ ደረጃ፣ የሚከፈለው የወር ደመወዝና ከመቼ ጀምሮ እንደሚያገኝ የሚገልፅ ደብዳቤ በበላይ ኃላፊው/ውክልና በተሰጠው ኃላፊ ተፈርሞ ከአዲሱ የሥራ መደብ ዝርዝር መግለጫ ጋር በውድድር አሸናፊ ለሆነው ሠራተኛ እንዲሰጥ ይደረጋል።

	<small>Company Name</small> Ethiopian Civil Aviation Authority	<small>Document No.</small> ECAA/HRM/WI/002	
<small>Document Title:</small> Promotin Implementation Criterion		<small>Issue No.</small> 1	<small>Page No.</small> Page 14 of 19

- 11.3 የደረጃ እድገት ማግኘቱን የሚገልፅ ደብዳቤ ለሠራተኛው በአድራሻ እንዲፃፍለት ሰደረግ አስፈላጊ ማስረጃዎች አባሪ በማድረግ ግልባጭ ለሚያስፈልጋቸው ክፍሎች ሁሉ እንዲደርስ ይደረጋል።

አንቀጽ አስራ ሁለት


የደረጃ እድገት ኮሚቴ አቋም፣ ተግባርና ኃላፊነት

- 12.1 የደረጃ እድገት ኮሚቴ ቢያንስ ሶስት አባላት ይኖሩታል፤ ክፍት የሥራ መደቡ ያለበት የሥራ ሂደት ዳይሬክተር የኮሚቴው ሰብሳቢ ይሆናል።
- 12.2 የደረጃ ዕድገት ኮሚቴ አባላት የሚከተሉትን ይይዛል፤

- ሀ/ ክፍት የሥራ መደቡ ያለበት ዳይሬክተር ----- ሰብሳቢ
- ለ/ የሰው ሀብት ሥራ አመራር ዳይሬክተር ----- አባል
- ሐ/ የሰው ሀብት ባለሙያ ----- አባልና ፀሐፊ

12.3 የደረጃ እድገት ኮሚቴ የሚከተሉት ተግባርና ኃላፊነት ይኖሩታል፤

- ሀ/ አመልካቾች ተገቢውን መስፈርት ማለትም የተወዳዳሪዎች ትምህርት፣ ልዩ ሙያ የሥራ ልምድ፣ የሥራ አፈፃፀም ውጤትና ሌሎች ማስረጃዎችን ማሟላታቸውን ያጣራሉ፤
- ለ/ በተቀመጠው ግልፅ የማወዳዳሪያ መስፈርት መሠረት አመልካቾችን ለማወዳደር የሚያስችል ማስረጃ ተሟልቶ መቅረቡን ያጣራሉ፤
- ሐ/ በተዘጋጀው መስፈርት መሠረት አመልካቾችን በማወዳደር ብልጫ ያገኘውን ተወዳዳሪ መርጠው የውሳኔ ሀሳብ ያቀርባሉ፤
- መ) አዎንታዊ ድጋፍ የማይለከታቸው እጩዎች በተደረገው ውድድር እኩል ሲሆኑ በአገልግሎት ዘመን ከፍተኛ ያለው የደረጃ እድገቱን እንዲያገኝ ውሳኔ የማቅረብ ወይም ተወዳዳሪዎች በውጤትና በአገልግሎት ጊዜ እኩል ከሆኑ የሥራ ሂደት ዳይሬክተሩ በሚሰጠው አስተያየት እንዲወሰን የማቅረብ፤
- ሠ) የደረጃ እድገት የውሳኔ ሀሳብና የማወዳደሪያ ቅጽ በማደራጀት ለውሳኔ ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ የማቅረብ፤

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
	Document Title: Promotin Implementation Criterion		Issue No. 1

- ረ) መራጭ ቡድኑ የቀረቡ እጩዎች በሙሉ ለደረጃ እድገቱ የማይመጥኑና መስፈርቱን የማያሟሉ ከሆኑ ምክንያቱን በግልፅ በመዘርዘር የውሳኔ ሀሳብ ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ የማቅረብ፤
- ሰ) የውሳኔ ሀሳቡን በበላይ ኃላፊው ከፀደቀ በኋላ የዳይሬክተር የሥራ መደብ የደረጃ እድገት በባለስልጣኑ የበላይ ኃላፊ የቡድን መሪ፣ የሱፐርቫዥዎችና የከፍተኛ ባለሙያዎች የደረጃ እድገት በድጋፍ ሰጪ አገልግሎት ዳይሬክቶሬት ዳይሬክተር እንዲሁም ከመካከለኛ ባለሙያ ጀምሮ ያለ የደረጃ እድገት ደብዳቤ በሰው ሀብት ሥራ አመራር ዳይሬክተር ተፈርሞ እንዲሰጥ ይደረጋል፡፡
- መ/ በምርጫ ሂደት የሚደረገውን ውይይት በሚስጥር ይይዛሉ፡፡

አንቀጽ አስራ ሶስት


የደረጃ እድገት ማስታወቂያ አወጣጥ

- 13.1 የደረጃ እድገት ማስታወቂያ በግልፅ በውስጥ ሰሌዳ ላይ በሰው ሀብት ሥራ አመራር ዳይሬክተር ወይም በተወካዩ ፊርማ የተቋሙ ማህተም ቀንና ቁጥር ይዞ በዋናው መ/ቤትና በቅርንጫፍ ጽ/ቤቶች እንዲለጠፍ በማድረግ የአመልካቾች ምዝገባ እስከ አምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ይሆናል።
- 13.2 የአመልካቾች ምዝገባ ከተጠናቀቀ በኋላ ማጣሪያ በማድረግ በቀጣይ ምዘና ከመደረጉ በፊት የተመረጡት እጩ ተወዳዳሪዎች በማስታወቂያ ሰሌዳ ላይ ይለጠፋሉ።

አንቀጽ አስራ አራት

የደረጃ እድገት ያመለከቱ ተወዳዳሪዎች ቅሬታ አቀራረብ

- 14.1 ለደረጃ እድገቱ እንዳልወዳደር ክልከላ ተደርጎብኛል በማለት በመጀመሪያ ማጣሪያ ተደርጎ አመልካቾች ለፈተና ሲጠሩ ቅሬታውን ማስታወቂያው በሰሌዳ ላይ ከተለጠፈ ጊዜ ጀምሮ ባሉት አምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ለባለስልጣኑ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ያቀርባል። የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴው የአመልካቹ ቅሬታ ተጣርቶ ምላሽ እስኪሰጥ ድረስ የደረጃ እድገቱ እንዳይታይ በደብዳቤ ለሰው

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
	Document Title: Promotin Implementation Criterion	Issue No. 1	Page No. Page 16 of 19

ሀብት ሥራ አመራር ሲያሳውቅ የቅሬታው ምላሽ አምስት ቀናት ተጣርቶ እስኪቀርብ ድረስ ቀጣይ ምዘና አይደረግም።


- 14.2 ማንኛውም የደረጃ እድገት ተወዳዳሪ በደረጃ እድገት ውድድሩ ተሳትፎ ባለው አሰራር ያለአግባብ እድገቱን እንዳላገኝ ተደርጎታል ብሎ ሲያምን የደረጃ እድገት ውጤት በማስታወቂያ ሰሌዳ ከተለጠፈ ጊዜ ጀምሮ ባሉት አምስት ተከታታይ የሥራ ቀናት ውስጥ ቅሬታውን ለባለስልጣኑ ቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ በማቅረብ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ በአምስት ቀናት ውስጥ መርምሮ ትክክኛነቱን ካላሳወቀ በቀር የደረጃ እድገቱን ለተመረጠው ተወዳዳሪ በደብዳቤ እንዳይገለፅ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ማሳወቅ ያለበት መሆኑ፤
- 14.3 የተቋሙ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ የተሰጠው የደረጃ እድገት ደንቡን ተከትሎ መፈጸም ያለመፈፀሙን በሚከተለው ሁኔታ አጣርቶ በአምስት የሰራ ቀናት ውስጥ ለቅሬታ አቅራቢው ምላሽ ለመስጠት እንዲቻል፡-

- ሀ/ የተወዳዳሪዎች ማስረጃና ቃለጉባዔ ተደራጅቶ እንዲቀርብ ያደርጋል፤
- ለ/ ቅሬታው ተጣርቶ ውሳኔ እስኪሰጥ ድረስ የደረጃ ዕድገት ውድድሩ ታግዶ እንዲቆይ ውሳኔ እንዲተላለፍ ያደርጋል፤
- ሐ/ የባለስልጣኑ የቅሬታ ሰሚ ኮሚቴ ጉዳዩን በጥንቃቄ መርምሮ ውጤቱን በአምስት የሥራ ቀናት ውስጥ የውሳኔ ሀሳብ በማቅረብ የባለስልጣኑ የበላይ ኃላፊ በሚኒስትሮች ምክርቤት ደንብ ቁጥር 77/94 መሠረት ይፀድቃል፤
- መ/ የደረጃ እድገቱ ደንቡን ተከትሎ ያለመፈረሙ ሲረጋገጥ እድገቱ እንዲሰረዝ በማድረግ በድጋሚ የደረጃ እድገቱ ማስታወቂያ በአምስት የሥራ ቀናት እንደገና እንዲወጣ ይደረጋል፤
- ሠ/ አንድን ወገን ለመጥቀም ወይም ለራሱ ጥቅም ለማግኘት በማሰብ የደረጃ ዕድገት ውድድር ውጤትን ሆን ብሎ የማዛበት ጥፋት የፈጸመ የሥራ ኃላፊ ወይም ባለሙያ አግባብ ባለው ህግ መሠረት በዲስፒሊን እንዲጠየቅ ይደረጋል፡፡

አንቀጽ አስራ አምስት

የተሻረና ተፈጻሚነት የሌለው መመሪያ

15.1 ቀደም ሲል ሲሰራበት የነበረውና በዋና ዳይሬክተር የካቲት 17 ቀን 2003 ዓ.ም ፀድቆ ሲሰራበት የቆየውና በዋና ዳይሬክተር ሳይፀድቅና የተወሰነ ማስተካከያ

	Company Name Ethiopian Civil Aviation Authority	Document No. ECAA/HRM/WI/002	
	Document Title: Promotin Implementation Criterion	Issue No. 1	Page No. Page 17 of 19

በማድረግ የተላላፊውና የሲቪል ሰርቪስ ሚኒስቴር መስከረም 25 ቀን 2004 ዓ.ም በቁጥር ሲ.ሰሚ.9.6/ጠ5/1/12 ማስተካከያ የጠየቀበት የኢትዮጵያ ሲቪል አቪዬሽን ባለስልጣን የደረጃ እድገትና የቅጥር ማወዳዳሪያ መስፈርት ተሸሯል፡፡

15.2 ከሐምሌ 2008 ዓ.ም ጀምሮ ሲሰራበት የነበረው የደረጃ እድገት አፈጻጸም መመሪያ ይህ መመሪያ ከሚተገበርበት ጊዜ ጀምሮ ተሸሯል

15.2 ይህንን የአፈጻጸም መስፈርት የሚቃረን ማናቸውም የአሰራር ማንዋል፣ መመሪያና የአሰራር ልምድ በዚህ መመሪያ ውስጥ የተመለከቱትን ጉዳዮች በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

15.3 በደረጃ እድገት አፈፃፀም ማወዳደሪያ መስፈርት ያልተካተቱ ማንኛውም ጉዳዮች በፌዴራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈፃፀም መመሪያ ስለ ደረጃ እድገት በተገለፀው መሠረት ተፈፃሚ ይሆናሉ፡፡

አንቀጽ አስራ ስድስት

የማወዳደሪያ መስፈርቱን ስለማሻሻል

ይህ መመሪያ ካለው የአቪዬሽን ኢንዱስትሪ ጋር ተያይዞ ለመስራት የማያስችል ሆኖ ሲገኝና በተጨማሪም ማረጋገጫ ሲቀርብ በማንኛውም ጊዜ ማሻሻያ ይደረጋል፡፡

አንቀጽ አስራ ሰባት

የማወዳደሪያ መስፈርቱ የሚፀናት ጊዜ

ይህ የደረጃ እድገት አፈፃፀም ማወዳደሪያ መስፈርት ሲሸል ሰርቪስ ኮሚሽን ቀርቦ ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡