



د افغانستان اسلامي جمهوریت د عدلیې وزارت

سرمچاپیک

فوق العاده کڼه

- د افسرانو، بریدملانو او ساتنمنانو د ذاتي چارو د قانون د اووه دېرشمې مادې د (۵) فقرې د (۳) جزء او د دوه څلورېنتمې مادې د (۱) فقرې تعديل
- د دولتي شرکتونو د قانون د پنځوسمې مادې د (۶ او ۹) فقرو تعديل
- د بشري سرچينو د کادر مقررې
- تعديل جزء ۳ فقره (۵) ماده سی و هفتم و فقره (۱) ماده چهل و دوم قانون امور ذاتي افسران، برید ملان و ساتنمنان
- تعديل فقره های (۶ و ۹) ماده پنجاهم قانون شرکت های دولتي
- مقررۀ کادر منابع بشري

تاریخ نشر: (۵) حمل سال ۱۳۹۹ هـ.ش

نمبر مسلسل: (۱۳۷۳)

د خپرېدونېته: د ۱۳۹۹ هـ.ش کال د وري د میاشتي (۵)

پرله پسې نمبر: (۱۳۷۳)

د امتیاز خاوند: د عدلیې وزارت

مسئول چلوونکی: قانونمل محمدرحیم "دقیق"

۰۷۰۰۵۸۷۴۵۷

د دفتر تېلفون: ۰۲۰۲۳۱۴۲۹۸

مهتم: محمد جان ۰۷۴۷۶۲۷۹۳۰

وبسایت: www.moj.gov.af

قیمت این شماره (به اساس قرارداد): (۱۵،۹۶) افغانی

تیراژ چاپ: (۱۰۰۰) جلد

تعداد صفحات به شمول پشتی: (۳۸) صفحه

مطبعه: پرویز

آدرس: وزارت عدلیه، ریاست نشرات و ارتباط عامه، ناحیه ششم _ غرب قصر دارالامان

فرمان

رئيس جمهوري اسلامي افغانستان

در مورد توشیح تعديل

جزء ۳ فقره (۵) ماده

سی و هفتم و فقره (۱) ماده

چهل و دوم قانون امور

ذاتي افسران،

بريدملان و ساتمنان

شماره: (۳۸)

تاريخ: ۱۳۹۸/۱۲/۶

ماده اول:

به تاسی از حکم جزء ۱۶ ماده شصت و چهارم و با رعایت ماده هفتاد و نهم قانون اساسی افغانستان، جزء ۳ فقره (۵) ماده سی و هفتم و فقره (۱) ماده چهل و دوم قانون امور ذاتی افسران، بریدملان و ساتمنان را که به اساس مصوبه شماره (۱۲) مؤرخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ کابینه جمهوری اسلامی افغانستان به داخل (۲) ماده

د افسرانو، بریدملانو او ساتمنانو

د ذاتي چارو د قانون

د اووه دېرشمې مادې د (۵) فقرې

۳ جزء او د دوه څلویښتمې مادې

د (۱) فقرې د تعديل

د توشیح په هکله د افغانستان

اسلامي جمهوریت د رئیس

فرمان

ګڼه: (۳۸)

نېټه: ۱۳۹۸/۱۲/۶

لومړۍ ماده:

د افغانستان د اساسي قانون د څلور شپېتمې مادې د ۱۶ جزء د حکم له مخې او د نهه اویایمې مادې په رعایتولو سره، د افسرانو، بریدملانو او ساتمنانو د ذاتي چارو د قانون د اووه دېرشمې مادې د (۵) فقرې ۳ جزء او د دوه څلویښتمې مادې د (۱) فقرې تعديل چې د افغانستان اسلامي جمهوریت دکابینې د ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ نېټې د (۱۲) ګڼه

مصوبې پرېنست د (۲) مادو په دننه کې
تصويب شوی دی، توشیح کوم.

دوه یمه ماده:

د عدلیې وزیر او په پارلماني چارو کې
د دولت وزیر مؤظف دي، دغه فرمان
او د افسرانو، بریدملانو او ساتنمنانو
د ذاتي چارو د قانون د اووه دېرشمې
مادې د (۵) فقرې د ۳ جزء او
د دوه څلوېښتمې مادې د (۱) فقرې
تعديل د ملي شوري د لومړنۍ غونډې د
جوړېدو له نېټې څخه د (۳۰) ورځو
مودې په ترڅ کې، هغې شوري ته
وړاندې کړي.

درېیمه ماده:

دغه فرمان د توشیح له نېټې څخه نافذ
او د افغانستان اسلامي جمهوریت
د کابینې له مصوبې او د یاد شوي قانون
د تعديل له متن سره یوځای دي، په
رسمي جريدده کې خپور شي.

محمد اشرف غني

د افغانستان اسلامي جمهوریت رئیس

تصويب گړدیده است،
توشیح می دارم.

ماده دوم:

وزیر عدلیه و وزیر دولت در امور
پارلمانی مؤظف اند، این فرمان و تعديل
جزء ۳ فقره (۵) ماده سی و هفتم و
فقره (۱) ماده چهل و دوم
قانون امور ذاتی افسران،
بریدملان و ساتنمنان را
در خلال مدت (۳۰) روز از تاریخ
انعقاد نخستین جلسه
شورای ملی به آن شورا تقدیم
نمایند.

ماده سوم:

این فرمان از تاریخ توشیح نافذ
و همراه با مصوبه کابینه
جمهوری اسلامی افغانستان و متن
تعديل مذکور، در جريدده رسمی نشر
گردد.

محمد اشرف غني

رئیس جمهوری اسلامی افغانستان

د افسرانو، بریدملانو او ساتنمنانو
د ذاتي چارو د قانون د اووه دېرشمې
مادې د (۵) فقرې د ۳ جزء او د
دوه څلورېنتمې مادې د (۱) فقرې
د تعديل د طرحې په هکله د افغانستان
اسلامي جمهوريت د کابينې
مصوبه

نېټه: (۱۲)

نېټه: ۱۳۹۸/۱۱/۲۱

د افغانستان اسلامي جمهوريت کابينې
د افغانستان د اساسي قانون د نهه اويايمې
مادې د حکم له مخې،
د ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ نېټې په خپله
غونډه کې د افسرانو، بریدملانو او
ساتنمنانو د ذاتي چارو د قانون د
اووه دېرشمې مادې د (۵) فقرې د ۳
جزء او د دوه څلورېنتمې مادې د (۱) فقرې
د تعديل طرحه د (۲) مادو په دننه کې
د تقينې فرمان په توگه تصويب کړه.

محمد اشرف غني

د افغانستان اسلامي جمهوريت رئيس

مصوبه
کابينه جمهوري اسلامي افغانستان
در مورد طرح تعديل
جزء ۳ فقره (۵) ماده
سی و هفتم و فقره (۱) ماده
چهل و دوم قانون امور ذاتي
افسران، بریدملان و ساتنمنان

شماره: (۱۲)

تاریخ: ۱۳۹۸/۱۱/۲۱

کابينه جمهوري اسلامي افغانستان
به تاسی از حکم ماده هفتادو نهم قانون
اساسی افغانستان در جلسه
مؤرخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ خویش طرح
جزء ۳ فقره (۵) ماده سی و هفتم و
فقره (۱) ماده چهل و دوم قانون
امور ذاتی افسران، بریدملان
و ساتنمنان را به داخل (۲) ماده
به حیث فرمان تقينی تصويب
نمود.

محمد اشرف غني

رئيس جمهوري اسلامي افغانستان

د افسرانو، بریدملانو او ساتنمنانو

د ذاتي چارو د قانون

د اووه دېرشمې مادې د (۵) فقرې

د ۳ جزء او د دوه څلوبښتمې

مادې د (۱) فقرې تعديل

لومړۍ ماده:

د ۱۳۹۶ کال په (۱۲۷۲) گڼه

رسمي جریده کې خپور شوی

د افسرانو، بریدملانو او ساتنمنانو

د ذاتي چارو د قانون د اووه دېرشمې

مادې د (۵) فقرې ۳ جزء او

د دوه څلوبښتمې مادې (۱) فقره په

لاندې متن تعديل شي:

د افسر ترفيع

۱- اووه دېرشمه ماده:

(۵) له شته رتبې څخه لوړې رتبې ته

د نوبتي ترفيع لپاره د افسر بالفعل

د خدمت موده په لاندې ډول ده:

۳- تورن يا څارمن د څلور کاله مودې

بشپړول.

تعديل جزء ۳ فقره (۵)

ماده سي و هفتم و فقره (۱) ماده

چهل ودوم قانون امور ذاتي

افسران، بریدملان

و ساتنمنان

ماده اول:

جزء ۳ فقره (۵) ماده سي و هفتم و

فقره (۱) ماده چهل ودوم

قانون امور ذاتي افسران،

بریدملان و ساتنمنان منتشره

جریده رسمی شماره (۱۲۷۲) سال

۱۳۹۶ به متن ذیل تعديل

گردد:

ترفيع افسر

۱- ماده سي و هفتم:

(۵) مدت خدمت بالفعل افسر برای

ترفيع نوبتي از رتبه موجود به رتبه

بالا تر قرار ذیل می باشد:

۳- تورن يا څارمن اکمال مدت

چهار سال.

فوق العاده ترفیع

۲- دوه څلوېښتمه ماده:

(۱) هغه افسر، بریدمل او ساتنمن چې د خپلې دندې په ترسره کولو کې له خپل ځانه وړتیا، زړورتیا، نوښت، سرښندنه او رېښتینۍ کړنې وښيي، د بست د شتون په صورت کې او د دې قانون د نوي یمې مادې د حکم په پام کې نیولو سره، د هغه لپاره په هرو پنځو کلونو کې فوق العاده ترفیع ورکول کېدای شي، په دې شرط چې په شته رتبه کې د خدمت میعاد له احوالو سره سم، له لاندې مودو څخه کمه نه وي:

۱- ځوان افسر، یو کال او شپږ میاشتې.

۲- لوړ رتبه او عالی رتبه افسر، دوه کاله.

۳- پرکمشر یا ساتنمن، شپږ میاشتې.

۴- د سرپرکمشر مرستیال یا د درېیم ساتنمن مرستیال، شپږ میاشتې.

ترفیغ فوق العاده

۲- ماده ټولې وړتیا:

(۱) افسر، بریدمل یا ساتنمن که درانجام وظایف محوله از خود شایستگی، شهامت، ابتکار، فداکاری و عملکرد صادقانه نشان بدهد، در صورت موجودیت بست و با در نظر داشت حکم ماده ټولې وړتیا این قانون، برای او در هر پنج سال ترفیغ فوق العاده اعطاء شده می تواند، مشروط بر اینکه میعاد خدمت او در رتبه موجوده حسب احوال، کمتر از مدت های ذیل نباشد:

۱- افسر جوان، یک سال و شش ماه.

۲- افسر بلند رتبه و عالی رتبه، دو سال.

۳- پرکمشر یا ساتنمن، شش ماه.

۴- معاون سرپرکمشر یا معاون درېیم ساتنمن، شش ماه.

رسمي جريده

۱۳۹۹/۱/۵

مسلسل نمبر (۱۳۷۳)

- | | |
|---|--|
| ۵- سرپرکمر يا درپيم ساتنمن،
هشت ماه. | ۵- سرپرکمر يا درپيم ساتنمن،
اته مياشتي. |
| ۶- معاون سرپرکمر قدماتار يا
دوهم ساتنمن، هشت ماه.
ماده دوم: | ۶- د قدماتار سرپرکمر مرستيال يا
دوهم ساتنمن، اته مياشتي.
دوهمه ماده: |
| اين تعديل از تاريخ توشيح نافذ و در
جريده رسمي نشر گردد. | دغه تعديل د توشيح له نېټې څخه نافذ
او په رسمي جريده کې دې خپور شي. |

د دولتي شرکتونو د قانون
د پنځوسمې مادې د (۹ او ۶) فقرو
د تعديل د توشیح په هکله
د افغانستان اسلامي
جمهوريت د رئيس
فرمان

گڼه: (۴۰)

نېټه: ۱۳۹۸/۱۲/۷

لومړۍ ماده:

د افغانستان د اساسي قانون
د څلور شپېتمې مادې د ۱۶ جزء د
حکم له مخې او د نهه اويایمې مادې
په رعايتولو سره د دولتي شرکتونو
د قانون د پنځوسمې مادې
د (۶ او ۹) فقرو تعديل چې د
افغانستان اسلامي جمهوريت
د کابينې د ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ نېټې د
(۱۲) گڼه مصوبې پر بنسټ د (۲)
مادو په دننه کې تصويب شوی
دی، توشیح کوم.

فرمان

رئيس جمهوري اسلامي افغانستان
در مورد توشیح تعديل فقره های
(۶ و ۹) ماده پنجاهم
قانون شرکت های
دولتي

شماره: (۴۰)

تاریخ: ۱۳۹۸/۱۲/۷

ماده اول:

به تاسی از حکم جزء ۱۶ ماده
شصت و چهارم و با رعایت ماده
هفتاد و نهم قانون اساسی افغانستان،
تعديل فقره های (۶ و ۹) ماده
پنجاهم قانون شرکت های
دولتي را که به اساس
مصوبه شماره (۱۲) مورخ
۱۳۹۸/۱۱/۲۱ کابینه
جمهوري اسلامي افغانستان به
داخل (۲) ماده تصويب گردیده است،
توشیح می دارم.

دوه يمه ماده:

د عدليي وزير او په پارلماني چارو کې د دولت وزير مؤظف دي، دغه فرمان او د دولتي شرکتونو د قانون د پنځوسمې مادې د (۶ او ۹) فقرو تعديل د ملي شوري د لومړنۍ غونډې د جوړېدو له نېټې څخه د (۳۰) ورځو په ترڅ کې، هغې شوري ته وړاندي کړي.

درېيمه ماده:

دغه فرمان د توشېح له نېټې څخه نافذ او د افغانستان د اسلامي جمهوريت د کابينې له مصوبې او د دغه تعديل له متن سره يو ځای دې په رسمي جريده کې خپور شي

محمد اشرف غني

د افغانستان اسلامي جمهوريت رئيس

ماده دوم:

وزير عدليه و وزير دولت در امور پارلماني مؤظف اند، اين فرمان و تعديل فقره های (۶ و ۹) ماده پنجاهم قانون شرکت های دولتي را در خلال (۳۰) روز از تاريخ انعقاد نخستين جلسه شوراى ملي، به آن شورا تقديم نمايند.

ماده سوم:

اين فرمان از تاريخ توشیح نافذ و همراه با مصوبه کابينه جمهورى اسلامى افغانستان و متن تعديل مذکور در جريده رسمى نشر گردد.

محمد اشرف غني

رئيس جمهورى اسلامى افغانستان

د دولتي شرکتونو د قانون
د پنځوسمې مادې د (۶ او ۹)
فقرو د تعديل د طرحې په هکله
د افغانستان د اسلامي
جمهوريت د کابينې
مصوبه

گڼه: (۱۲)

نېټه: ۱۳۹۸/۱۱/۲۱

د افغانستان د اسلامي جمهوريت
کابينې د افغانستان د اساسي قانون
د نهه اويایمې مادې د حکم له مخې،
د ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ نېټې په خپله غونډه
کې د دولتي شرکتونو د قانون
د پنځوسمې مادې د (۶ او ۹) فقرو
تعديل طرحه د (۲) مادو په دننه کې
د تقنيني فرمان په توگه تصويب کړه.

محمد اشرف غني

د افغانستان اسلامي جمهوريت رئيس

مصوبه

کابينه جمهوري اسلامي افغانستان
در مورد طرح تعديل
فقره های (۶ و ۹)
ماده پنجاهم قانون
شرکت های دولتي

شماره: (۱۲)

تاريخ: ۱۳۹۸/۱۱/۲۱

کابينه جمهوري اسلامي افغانستان
به تاسی از حکم ماده هفتاد و نهم
قانون اساسی افغانستان، در جلسه
مؤرخ ۱۳۹۸/۱۱/۲۱ خويش طرح
تعديل فقره های (۶ و ۹) ماده پنجاهم
قانون شرکت های دولتي را به
داخل (۲) ماده به حيث فرمان تقنيني
تصويب نمود.

محمد اشرف غني

رئيس جمهوري اسلامي افغانستان

د دولتي شرکتونو د قانون

د پنځوسمې مادې د (۶ او ۹)

فقرو تعديل

لومړۍ ماده:

د ۱۳۹۷ کال پـه (۱۳۲۲) گڼه

رسمي جریده کې خپور شوی د دولتي

شرکتونو د قانون د پنځوسمې مادې

(۶ او ۹) فقرې دې په لاندې متن

تعديل شي:

انتقالي حکونه

پنځوسمه ماده:

(۶) شته دولتي تصدی دې د ۱۳۹۹ د

لیندۍ تر ۳۰ پورې ددې قانون له

حکمونو سره سم، په دولتي شرکت

شخصیت ته بدلون ورکړي او مکلفي

دې، اړونده اساسنامه ددې قانون له

حکمونو سره سم دولتي شرکت ته

تعديل کړي. د عامه ساتنې ملي تصدي

له دې حکم څخه مستثني ده.

(۹) د ۱۳۷۰ د غويي د ۳۱ نېټې په

(۷۴۳) گڼه رسمي جریده کې خپور

شوی د دولت د تصدیو قانون

تعديل فقره های (۶ و ۹)

ماده پنجاهم قانون شرکت های

دولتي

ماده اول:

فقـره های (۶ و ۹) ماده

پنجاهم قانون شرکت های دولتي

منتشره جریده رسمي شماره (۱۳۲۲)

سال ۱۳۹۷ به متن ذیل تعديل

گردد:

احکام انتقالي

ماده پنجاهم:

(۶) تصدی های دولتي موجود

الی ۳۰ قوس ۱۳۹۹ مطابق

احکام این قانون به شرکت

دولتي تغيير شخصیت دهند و مکلف

اند، اساسنامه مربوط را به شرکت

دولتي طبق احکام این قانون تعديل

نمایند. تصدی ملی محافظت عامه از

این حکم مستثني است.

(۹) احکام قانون تصدی های دولت

منتشره جریده رسمي شماره (۷۴۳)

مؤرخ ۳۱ ثور ۱۳۷۰ از تاریخ اول

جدي سال ۱۳۹۸، بالاي تصدى هاى
دولتى موجود الى تغيير شخصيت آنها
به شركت دولتى و تصدى ملي
محافظت عامه، قابل تطبيق
مى باشد.

ماده دوم:

اين تعديل از تاريخ توشيح نافذ و در
جريده رسمى نشر مى گردد.

حکومنه د ۱۳۹۸ کال د مرغومي له
لومړۍ نېټې څخه په شته دولتي تصديو
باندي د عامه ساتني په دولتي شرکت او
په ملي تصدى د هغو د شخصيت تر
بدلون پورې، د تطبيق وړدي.

دوه يمه ماده:

دغه تعديل د توشيح له نېټې څخه نافذ
او په رسمي جريده کې دې خپور شي.

د بشري سرچينو د كادر د مقرري

د انفاذ په هكله د افغانستان

د اسلامي جمهوريت د رئيس

حکم

گڼه: (۳۳۰۹)

نېټه: ۱۳۹۸/۱۲/۱۴

لومړۍ ماده:

د بشري سرچينو د كادر مقرره چې

د افغانستان د اسلامي جمهوريت

د كابينې د ۱۳۹۸/۱۰/۹ نېټې

د (۱۰) گڼه مصوبې پر بنسټ

د (۴) فصلونو او (۲۳) مادو په دننه

كې تصويب شوې ده، منظوروم.

دوه يمه ماده:

دغه حكم دې د افغانستان د اسلامي

جمهوريت د كابينې له مصوبې او د

يادې شوې مقرري له متن سره يو ځای

په رسمي جريده كې خپور شي.

محمد اشرف غني

د افغانستان اسلامي جمهوريت رئيس

حکم

رئيس جمهوري اسلامي

افغانستان در مورد انفاذ مقرره

كادر منابع بشري

شماره: (۳۳۰۹)

تاريخ: ۱۳۹۸/۱۲/۱۴

ماده اول:

مقرره كادر منابع بشري را كه

به اساس مصوبه شماره (۱۰) مؤرخ

۱۳۹۸/۱۰/۹ كابينه جمهوري

اسلامي افغانستان به داخل (۴) فصل و

(۲۳) ماده تصويب گرديده است،

منظور مي دارم.

ماده دوم:

اين حكم همراه با مصوبه كابينه

جمهوري اسلامي افغانستان

و متن مقرره مذکور در جريده

رسمي نشر گردد.

محمد اشرف غني

رئيس جمهوري اسلامي افغانستان

د بشري سرچينو د كادر د مقرري
د طرحي په هكله د افغانستان
د اسلامي جمهوريت د كابينې
مصوبه

گڼه: (۱۰)

نېټه: ۱۳۹۸/۱۰/۹

د افغانستان اسلامي جمهوريت كابينې،
د بشري سرچينو د مقرري طرحه
د ۱۳۹۸/۱۰/۹ نېټې په غونډه كې
د (۴) فصلونو او (۲۳) مادو په دننه
كې تصويب كړه.

محمد اشرف غني

د افغانستان اسلامي جمهوريت رئيس

مصوبه

كابينه جمهوري اسلامي افغانستان
در مورد طرح مقرره كادر منابع
بشري

شماره: (۱۰)

تاريخ: ۱۳۹۸/۱۰/۹

كابينه جمهوري اسلامي افغانستان
طرح مقرره كادر منابع بشري را در
جلسه مؤرخ ۱۳۹۸/۱۰/۹ خویش به
داخل (۴) فصل و (۲۳) ماده تصويب
نمود.

محمد اشرف غني

رئيس جمهوري اسلامي افغانستان

فهرست مندرجات
مقرره کادر منابع بشري
فصل اول
احکام عمومي

صفحه	عنوان	ماده
۱۶.....	مبنى.....	ماده اول:
۱۶.....	اهداف.....	ماده دوم:
۱۷.....	اصطلاحات.....	ماده سوم:
۱۷.....	ساحة تطبيق.....	ماده چهارم:
۱۸.....	رديف هاى كادر منابع بشري.....	ماده پنجم:
۱۹.....	اداره مركزي مديريت كادر منابع بشري.....	ماده ششم:
۱۹.....	نام اختصارى.....	ماده هفتم:

فصل دوم
استخدام

۲۰.....	استخدام در كادر منابع بشري.....	ماده هشتم:
۲۰.....	شرائط خاص استخدام.....	ماده نهم:
۲۱.....	استخدام در بست منابع بشري.....	ماده دهم:
۲۲.....	امتحان.....	ماده يازدهم:
۲۳.....	مصاحبه.....	ماده دوازدهم:
۲۴.....	معرفى به انستيتوت.....	ماده سيزدهم:
۲۴.....	دوره آموزشى.....	ماده چهاردهم:
۲۵.....	شموليت در كادر منابع بشري.....	ماده پانزدهم:

فصل سوم

امور ذاتي كادر منابع بشري

۲۶.....	تبدیلی دورانی.....	ماده شانزدهم:
۲۷.....	ارزیابی اجراءات.....	ماده هفدهم:
۲۹.....	شرایط ترفیع.....	ماده هجدهم:
۳۱.....	امتیازات كادر منابع بشري.....	ماده نوزدهم:

فصل چهارم

احكام متفرقه

۳۲.....	انتقال مامور منابع بشري به كادر.....	ماده بیستم:
۳۳.....	سوگند.....	ماده بیست و یکم:
۳۴.....	وضع طرز العمل.....	ماده بیست و دوم:
۳۴.....	انفاذ.....	ماده بیست و سوم:

د بشري سرچينو د كادر مقرره

لومړی فصل

عمومي حكمونه

مبني

لومړۍ ماده:

دغه مقرره د ملكي خدمتونو د كاركونكو د قانون د نهمې مادې د (۱۲) فقرې د حكم له مخې، وضع شوې ده.

موخې

دوه يمه ماده:

د دغې مقررې موخې عبارت دي له:

۱- د بشري سرچينو د كادر رامنځته كول.

۲- د بشري سرچينو د كادر د استخدام په چارو كې د روښتيا تأمينول.

۳- د بشري سرچينو د كادر پورې د اړوندو چارو تنظيمول.

۴- د بشري سرچينو د كادر د امتيازونو تثبيتول.

۵- د دندو د اغېزمن توب او مشريت تأمينول.

مقرره كادر منابع بشري

فصل اول

احكام عمومي

مبني

ماده اول:

اين مقرره به تاسی از حكم فقره (۱۲) ماده نهم قانون كاركنان خدمات ملكي، وضع گرديده است.

اهداف

ماده دوم

اهداف اين مقرره عبارت است از:

۱- ايجاد كادر منابع بشري.

۲- تأمين شفافيت در امور استخدام كادر منابع بشري.

۳- تنظيم امور مربوط به كادر منابع بشري.

۴- تثبيت امتيازات كادر منابع بشري.

۵- تأمين مؤثريت و مشريت وظيف.

اصطلاحگانی

درېمه ماده:

(۱) په دې مقررې کي راتلونکي اصطلاحگاني لاندې مفاهيم افاده کوي:

۱- د بشري سرچينو کادر: د ملکي خدمتونو د مامورينو يوه مجموعه ده چې د دې مقررې له حکمونو او د دندو له لايحې سره سم د بشري سرچينو خدمتونه ترسره کوي.

۲- د اجراتو د مدیریت سیستم: هغه برېښنايي سیستم دی چې د هغه له لارې د کال په ترڅ کې د بشري سرچينو د کادر د مامورينو د اجراتو پروسه مدیریت کېږي.

د تطبيق ساحه

خلورمه ماده:

(۱) د دې مقررې حکمونه د بشري سرچينو پر کادر تطبيقېږي.

(۲) د دې مقررې حکمونه پر لاندې کارکوونکو نه تطبيقېږي:

۱- هغه مامور چې د بشري سرچينو په برخو کې دنده ترسره کوي،

اصطلاحات

ماده سوم:

اصطلاحات آتی دراین مقررې مفاهيم ذيل را افاده می نماید:

۱- کادر منابع بشري: مجموعه ای از مامورين خدمات ملکی است که خدمات منابع بشري را مطابق احکام این مقررې و لايحه وظايف انجام می دهند.

۲- سیستم مدیریت اجرات: سیستم الکترونيکی است که از طريق آن، پروسه اجرات مامورين کادر منابع بشري، درجریان سال، مدیریت می گردد.

ساحه تطبيق

ماده چهارم:

(۱) احکام این مقررې بر کادر منابع بشري، تطبيق می گردد.

(۲) احکام این مقررې بر کارکنان ذيل، تطبيق نمی گردد:

۱- ماموری که در بخش های منابع بشري ایفای وظیفه می نمایند، مگر

خو د دندو له لایحې سره سم د بشري سرچینو سره نه تراو لرونکي فعالیتونه ترسره کوي.

۲- د بشري سرچینو د کادر هغه مامورین چې د بشري سرچینو د کادر د فعالیت له ساحې څخه ووځي.

۳- د بشري سرچینو له کادر څخه د باندې هغه مامورین چې د بشري سرچینو د کادر په دندو کې توظیفېږي.

د بشري سرچینو د کادر ردیفونه

پنځمه ماده:

(۱) د بشري سرچینو کادر لاندې ردیفونو لره شاملېږي:

۱- لومړی او دویم بستونو لره شامل (ب) ردیف.

۲- درېیم او څلورمو بستونو لره شامل (ج) ردیف.

۳- پنځم او شپږمو بستونو لره شامل (د) ردیف.

(۲) د بشري سرچینو د کادر بستونه، د اړوندې ادارې تشکیلاتي او بودجوي سقف لره شامل دی.

مطابق لایحه وظایف، فعالیت های غیر مرتبط به منابع بشري را انجام می دهد.

۲- مامور کادر منابع بشري که از ساحه فعالیت کادر منابع بشري خارج می گردد.

۳- مامور خارج از کادر منابع بشري که در وظایف کادر منابع بشري توظیف می گردد.

ردیف های کادر منابع بشري

ماده پنجم:

(۱) کادر منابع بشري، شامل ردیف های ذیل می باشد:

۱- ردیف (ب) شامل بست های اول و دوم.

۲- ردیف (ج) شامل بست های سوم و چهارم.

۳- ردیف (د) شامل بست های پنجم و ششم.

(۲) بست های کادر منابع بشري، شامل سقف تشکیلاتي و بودجوي اداره مربوط می باشد.

د بشري سرچينو د كادر د مديريتمرکزي اداره

شپږمه ماده:

د بشري سرچينو د كادر د مديريت
مرکزي اداره د اړوند تقينې سندونو او
ددې مقررې له حكمونو سره سم د
بشري سرچينو د استخدام د تنظيم،
ذاتي چارو او د خدمت د بهير د كوايفو
مسئوله ده.

لنا نوم

اوومه ماده:

(۱) د اداري اصلاحاتو او ملكي
خدمتونو خپلواك كمپسيون، په دغه
مقرره كې د كمپسيون په نامه يادېږي.
(۲) د بشري سرچينو د مديريت
مرکزي اداره له دې وروسته په دغه
مقرره كې د مركزي ادارې په نامه
يادېږي.
(۳) د ملكي خدمتونو انستيتوت، په
دغه مقرره كې د انستيتوت په نامه
يادېږي.

اداره مركزي مديريت كادر منابعبشري

ماده ششم:

اداره مركزي مديريت كادر منابع
بشري مسؤول تنظيم استخدام،
امورذاتي و كوايف جريان خدمت
كادرمنابع بشري، مطابق احكام اسناد
تقيني مربوط و اين مقرره
مي باشد.

نام اختصاري

ماده هفتم:

(۱) كميسيون مستقل اصلاحات
اداري و خدمات ملكي، در اين مقرره
به نام كميسيون ياد ميگردد.
(۲) اداره مركزي مديريت منابع
بشري، منبهدر اين
مقرره به نام اداره مركزي ياد
ميگردد.
(۳) انستيتوت خدمات ملكي، در اين
مقرره به نام انستيتوت ياد
ميگردد.

دوه یم فصل

استخدام

د بشري سرچينو په كادر كېاستخدام

اتممه ماده:

د بشري سرچينو په كادر كې استخدام، د ملكي خدمتونو د كاركوونكو د قانون، د دې مقرري او اړوندو تقنيني سندونو له حكمونو سره سم صورت مومي.

د استخدام ځانگړي شرطونه

نهمه ماده:

(۱) هغه شخص د بشري سرچينو په كادر كې استخدامېدای شي چې د ملكي خدمتونو د كاركوونكو د قانون په اووم او اتمو مادو كې د درج شوو شرطونو لرونکی وي.

(۲) د بشري سرچينو په كادر كې ځانگړي شرطونه د ملكي خدمتونو د قانون په څلور دېرشمه ماده كې له درج شوي حكم سره سم تنظيمېږي.

فصل دوم

استخدام

استخدام در كادر منابعبشري

ماده هشتم:

استخدام در كادر منابع بشري، به اساس نیازمندی، مطابق احكام قانون كاركنان خدمات ملكي، اين مقررہ و ساير اسناد تقنيني مرتبط، صورت مي گيرد

شرایط خاص استخدام

ماده نهم:

(۱) شخصی در بست كادر منابع بشري استخدام مي گردد كه واجد شرایط مندرج مواد هفتم و هشتم قانون كاركنان خدمات ملكي، باشد.

(۲) شرایط خاص استخدام در كادر منابع بشري، مطابق حكم مندرج ماده سی و چهارم قانون كاركنان خدمات ملكي، تنظيم مي گردد.

د بشري سرچينو په بست کېاستخدام

لسمه ماده:

(۱) د بشري سرچينو په بست کې استخدام، په ترتيب سره د دغو شرطونو لاندې صورت مومي:

۱- په برياسره د مقدماتي ازموينې سرته رسول.

۲- په بريا سره د تخصصي ازموينې سرته رسول.

۳- په بريا سره د مرکې سرته رسول.

(۲) مقدماتي ازموينه په برېښنايي شکل د (ب) رديف په استثنا له ټولو بستونو څخه اخيستل کېږي او په هر اعلان شوي بست کې، زيات نه زيات د شرطونو لرونکي (۵) غوښتونکي د تخصصي ازموينې د ترسره کولو لپاره معرفي کېږي.

(۳) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوې مقدماتي ازموينې پايله د وروستيو نمره په مجموع کې د محاسبې وړ نه دي.

استخدام در بست منابعبشري

ماده دهم:

(۱) استخدام در بست منابع بشري، بالترتيب تحت شرايط ذيل صورت مي گيرد:

۱- سپري نمودن مؤفقاغه امتحان مقدماتي.

۲- سپري نمودن مؤفقاغه امتحان تخصصي.

۳- سپري نمودن مؤفقاغه مصاحبه.

(۲) امتحان مقدماتي به شکل الکترونيک از تمام بست ها به استثنای رديف (ب) اخذ گرديده و در هر بست اعلان شده، حد اکثر (۵) متقاضی واجد شرايط، جهت سپري نمودن امتحان تخصصي معرفي مي گردند.

(۳) نتيجه امتحان مقدماتي مندرج فقره (۱) اين ماده، در مجموعه نمرات بعدي، قابل محاسبه نمي باشد.

(۴) تخصصي ازموینه، په تحریري- تشریحي صورت سره اخیستل کېږي. د شرطونو لرونکی هغه غوښتونکی چې د معیاري نمره لږترلږه یې اخیستي دي، د مرکې د ترسره کولو لپاره معرفي کېږي.

آزموینه

یوولسمه ماده:

(۱) د بشري سرچینو د کادر د (ب) ردیف د بستونو له غوښتونکو څخه تخصصي ازموینه د کمپسیون په واسطه اخیستل کېږي.

(۲) د بشري سرچینو د کادر د (ج) ردیف د بستونو د غوښتونکو مقدماتي ازموینه د کمپسیون په همکارۍ او څارنې سره د اړوندې ادارې په واسطه اخیستل کېږي.

(۳) د بشري سرچینو د کادر د (ج) ردیف د بستونو له غوښتونکو څخه تخصصي ازموینه په تشریحي صورت سره د کمپسیون په څارنې د اړوندې ادارې په واسطه اخیستل کېږي.

(۴) امتحان تخصصي، به صورت تحریري- تشریحي اخذ می گردد. متقاضی واجد شرایط که حد اقل، نمره معیاری را اخذ نموده باشد، جهت سپری نمودن مصاحبه، معرفی می گردد.

امتحان

ماده یازدهم:

(۱) امتحان تخصصي از متقاضیان کادر منابع بشري بست های ردیف (ب) توسط کمیسیون، اخذ می گردد.

(۲) امتحان مقدماتي متقاضیان کادر منابع بشري بست های ردیف (ج) توسط اداره مربوط، به همکارۍ و نظارت کمیسیون اخذ می گردد.

(۳) امتحان تخصصي از متقاضیان کادر منابع بشري بست های ردیف (ج) به صورت تشریحي توسط اداره مربوط و نظارت کمیسیون، اخذ می گردد.

(۴) د بشري سرچينو د كادر د (د) ردیف د بستونو له غوښتونكو څخه مقدماتي او تخصصي ازموینه د متمایز ټوليز واحد له لارې، د كمپسيون په واسطه اخیستل کېږي.

مرکه

دوولسمه ماده:

(۱) په (ب) ردیف کې مرکه د اړوندې ادارې د واکمن استازي په ګډون د كمپسيون په واسطه صورت مومي.

(۲) په (ج) ردیف کې مرکه د اړوندې ادارې په واسطه او د كمپسيون په څارنې سره صورت مومي.

(۳) په (د) ردیف کې مرکه د كمپسيون په واسطه، اخیستل کېږي.

(۴) هغه غوښتونكي چې د مرګې په پړاو کې بريالي کېږي، د تخصصي ازموينې او مرګې د ترټولو لوړې نمرې په ترتيب، په اړوندو بستونو کې استخدامېږي.

(۵) اړونده اداره مکلفه ده، د ګټونکي غوښتونکي د تقرر

(۴) امتحان مقدماتي و تخصصی از متقاضیان کادر منابع بشری بست‌های ردیف (د) از طریق امتحان واحد جمعی متمایز، توسط کمیسیون، اخذ می‌گردد.

مصاحبه

ماده دوازدهم:

(۱) مصاحبه در ردیف (ب) توسط کمیسیون با اشتراک نماینده ذیصلاح اداره مربوط، صورت می‌گیرد.

(۲) مصاحبه در ردیف (ج) توسط اداره مربوط و با نظارت کمیسیون، صورت می‌گیرد.

(۳) مصاحبه در ردیف (د) توسط کمیسیون، اخذ می‌گردد.

(۴) متقاضیانی که در مرحله مصاحبه، مؤفق می‌گردند، به ترتیب بلندترین نمره در بست‌های مربوط، استخدام می‌گردند.

(۵) اداره مربوط، مکلف است، در حصه تقرر متقاضیان

په برخه کې، د دې مادې په (۴) فقرې کې د درج شوو احوالو سره سم اقدام وکړي.

انستیتوت ته معرفي

ديارلسمه ماده:

(۱) انستیتوت مکلف دی، د بشري سرچینو د کادر ښوونیزې برنامې جوړې کړي.

(۲) ادارې مکلفې دي، د بشري سرچینو نوي مقرر شوي کارکوونکي د (۳۰) ورځو په ترڅ کې، د اختصاصي زده کړو لپاره انستیتوت ته معرفي کړي.

ښوونیزه دوره

څوارلسمه ماده:

(۱) په انستیتوت کې د (ب) ردیف د مامورینو ښوونیزه دوره لږترلږه دوه اونۍ ده.

(۲) په انستیتوت کې د (ج) او (د) ردیفونو د مامورینو ښوونیزه دوره لږترلږه شپږ میاشتې ده.

(۳) د دې مادې په (۱) او (۲) فقرو کې

مندرج فقره (۴) ایمن ماده حسب احوال، اقدام نماید.

معرفي به انستیتوت

ماده سیزدهم:

(۱) انستیتوت مکلف است، برنامه های آموزشی اختصاصی کادر منابع بشری را دایر نماید.

(۲) ادارات مکلف اند، کارکنان جدیدالتقرر منابع بشری را در خلال (۳۰) روز، جهت فراگیری آموزش های اختصاصی، به انستیتوت معرفي نمایند.

دوره آموزشی

ماده چهاردهم:

(۱) دوره آموزشی مامورین ردیف (ب) در انستیتوت، حداقل دو هفته می باشد.

(۲) دوره آموزشی مامورین ردیف (ج) و (د) در انستیتوت، حداقل شش ماه می باشد.

(۳) برای فارغان دوره آموزشی

د درج شوې زده کړه ييزې دورې څخه
د فارغانو لپاره، د انستيتوت له لوري
تصديق ليک ورکول کېږي.

د بشري سرچينو په کادر کې

شاملېدل

پنځلسمه ماده:

(۱) د دغو شرطونو لاندې کارکوونکي
د بشري سرچينو په کادر کې توظيف
کېدای شي:

۱- په انستيتوت کې د بنوونيزې
دورې سرته رسول.

۲- په انستيتوت کې د بنوونيزې
دورې په پای کې په بريا سره د ازموينې
سرتته رسول.

(۲) د دې مادې د (۱) فقرې په
۲ جزء کې درج شوې ازموينه د هغې
اختصاصي کمېټې له خوا چې د
کمېسيون په واسطه توظيف کېږي،
اخيستل کېږي.

(۳) که چېرې کارکوونکي د دې مادې
په (۲) فقره کې د درج شوې ازموينې
په پايله کې بريالی نه شي، د بشري

مندرج فقره‌های (۲و۱) اين ماده، از
طرف انستيتوت، تصديقنامه اعطاء
می‌گردد.

شموليت در کادر منابع

بشري

ماده پانزدهم:

(۱) کارکن تحت شرايط ذيل در
کادر منابع بشري توظيف شده
می‌تواند:

۱- سپري نمودن دوره آموزشی در
انستيتوت.

۲- سپري نمودن مؤفقانه
امتحان درختم دوره آموزشی در
انستيتوت.

(۲) امتحان مندرج جزء ۲
فقره (۱) اين ماده از طرف کميټه
اختصاصی که توسط
کميسيون توظيف می‌شود، اخذ
می‌گردد.

(۳) هرگاه کارکن در نتیجه امتحان
مندرج فقره (۲) اين ماده،
مؤفّق نشود، دريکي از

سرچینو له کادر څخه د باندې له همدوله حمایوي بستونو څخه یوې ته بدلېږي.

بست های مماثل حمایوی خارج کادر منابع بشری تبدیل می شود.

درېم فصل

د بشري سرچينو د کادر ذاتي

چاري

دوراني بدلون

شپاړسمه ماده:

(۱) د بشري سرچينو د کادر مامورين له هر (۳) کاله خدمت څخه وروسته په معادلو او د دندو د ورته لايحي په لرونکي بستونو کې بدلېږي.

(۲) مرکزي اداره مکلفه ده، د بشري سرچينو د کادر د دوراني بدلون جدول ترتيب کړي.

(۳) د بشري سرچينو د کادر د (ب) ردیف د بستونو دوراني بدلون د مرکزي ادارې په واسطه له پراوونو څخه تېرېږي.

(۴) د بشري سرچينو د کادر د بستونو د (ج) او (د) ردیفونو دوراني بدلون د مرکزي ادارې په واسطه له پراوونو

تبدیلی دورانی

ماده شانزدهم:

(۱) مامور کادر منابع بشری بعد از هر (۳) سال خدمت، به شکل دورانی در بست های معادل و دارای لایحه وظایف مشابه تبدیل می گردد.

(۲) اداره مرکزی مکلف است، جدول تبدیلی دورانی کادر منابع بشری را ترتیب نماید.

(۳) تبدیلی دورانی کادر منابع بشری بست های ردیف (ب) توسط اداره مرکزی طی مراحل می گردد.

(۴) تبدیلی دورانی کادر منابع بشری بست های ردیف (ج) و (د) توسط اداره مرکزی، طی مراحل گردیده و

څخه تېر او د منظوري لپاره اړوندې ادارې ته استول کېږي.

(۵) د ادارو د بشري سرچينو برخې مکلفې دي، د دوراني بدلون د مرکزي ادارې د وړاندیز له ترلاسه کولو څخه وروسته د اړوندې ادارې د واکمن مقام منظوري ترلاسه کړي او د بشري سرچينو د کادر مامور ته يې ابلاغ کړي.

(۶) د بشري سرچينو د کادر بدلون، د قدم د لوړوالي په ساتنې سره صورت مومي.

(۷) د اړتيا په صورت کې د بشري سرچينو د کادر له بستونو څخه د باندې د بشري سرچينو د کادر بدلون د اړوندو تقينې سندونو له حکمونو سره سم صورت مومي.

د اجراءاتو ارزول

اوولسمه ماده:

(۱) د بشري سرچينو د کادر د مامورينو د اجراءاتو ارزول د ملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون او

جهت منظوري، به اداره مربوط، ارسال می‌گردد.

(۵) بخش های منابع بشري ادارات مکلف اند، بعد از دریافت پیشنهاد اداره مرکزی تبديلی دوراني، منظوري مقام ذيصلاح اداره مربوط را اخذ نموده و به مامور کادر منابع بشري ابلاغ نماید.

(۶) تبديلی کادر منابع بشري، با حفظ ارتقای قدم صورت می‌گیرد.

(۷) تبديلی کادر منابع بشري در صورت ضرورت، خارج از بست های کادر منابع بشري، مطابق احکام اسناد تقينی مربوط، صورت می‌گیرد.

ارزيابی اجراءات

ماده هفدهم:

(۱) ارزيابی اجراءات مامورين کادر منابع بشري، مطابق احکام قانون کارکنان خدمات ملکي وسایر

- اروندو تقنینی سندونو له حکمونو سره سم صورت مومي.
- (۲) مرکزی اداره د بشري سرچينو د کادر د مامورينو د اجراتو د ارزونې لپاره ځانگړې فورم ترتيب او د ملکي خدمتونو په قانون کې د درج شوي مقاماتو له تاييد څخه وروسته يې تطبيقي.
- (۳) مرکزی اداره، د (ب) رديف د بشري سرچينو د کادر د اجراتو د ارزونې له بهير څخه څارنه کوي.
- (۴) مرکزی اداره، د اړتيا پر بنسټ د (ج) او (د) رديف د بشري سرچينو د کادر د اجراتو د ارزونې پايلې په موردي صورت سره بررسي کوي.
- (۵) مرکزی اداره، د اجراتو د مدیریت سیستم رامنځته کوي.
- (۶) د اجراتو د مدیریت د سیستم پورې اړوندې چارې په کړنلاره کې تنظيمېږي.
- اسناد تقنینی مرتبط، صورت می‌گیرد.
- (۲) اداره مرکزی، جهت ارزیابی اجرات مامورین کادر منابع بشري، فورم مخصوص را ترتيب نموده و بعد از تاييد مقامات ذیصلاح مندرج قانون کارکنان خدمات ملکی تطبیق می‌نماید.
- (۳) اداره مرکزی، جریان ارزیابی اجرات کادر منابع بشري رديف (ب) را نظارت می‌نماید.
- (۴) اداره مرکزی، بنا بر ضرورت نتایج ارزیابی اجرات کادر منابع بشري رديف (ج) و (د) را به صورت موردي، بررسي می‌نماید.
- (۵) اداره مرکزی، سیستم مدیریت اجرات را ایجاد می‌نماید.
- (۶) امور مربوط به سیستم مدیریت اجرات در طرز العمل مربوط، تنظيم می‌گردد.

د ترفیع شرطونه

اتلسمه ماده:

(۱) د (ب) ردیف د بشري سرچينو د کادر ترفیع د دغو شرطونو لاندې صورت مومي:

۱- د تش بست شتون.

۲- په عین بست یا د ورته د دندو د لایحې په لرونکي بست کې د پنځه کاله خدمت بشپړول.

۳- په بریا سره د کلني اجراآتو د وروستي ارزونې بشپړول.

۴- د ماسترۍ یا له هغه څخه د لوړ تحصیلي سند لرل.

(۲) د (ج) او (د) ردیفونو د بشري سرچينو د کادر ترفیع د دې مادې د (۱) فقرې په ۲، ۱ او ۳ اجزاوو کې د درج شوي شرطونو له رعایت سره صورت مومي.

(۳) که چېرې د بشري سرچينو د کادر دوه یا له دوو څخه زیات ماموران د دې مادې د (۱) او (۲) فقرو کې درج شوي شرطونه په یوه وخت بشپړ کړي

شرایط ترفیع

ماده هجدهم:

(۱) ترفیع کادر منابع بشري ردیف (ب) تحت شرایط ذیل صورت می‌گیرد:

۱- موجودیت بست خالی.

۲- تکمیل پنج سال خدمت درعین بست یا بست دارای لایحه وظایف مشابه.

۳- تکمیل مؤفقاغه آخرین ارزیابی اجراآت سالانه.

۴- داشتن سند تحصیلي ماستری یا بالاتر از آن.

(۲) ترفیع کادر منابع بشري ردیف های (ج) و (د) با رعایت شرایط مندرج اجزای ۱، ۲، ۳ فقره (۱) این ماده صورت می‌گیرد.

(۳) هرگاه دو یا بیشتر از دو مامور کادر منابع بشري، شرایط مندرج فقره‌های (۱) و (۲) این ماده را همزمان تکمیل نموده باشند، به

ماموری ارجحیت داده می شود که
بالترتیب دارای شرایط ذیل
باشد:

- ۱- خدمت بیشتر در کادر منابع
بشری.
- ۲- تحصیل بالاتر.
- ۳- نمره بلندتر ارزیابی اجراءات
آخرین سال.

(۴) مامور کادر منابع بشری که مطابق
حکم مندرج ماده شانزدهم این مقرر،
به شکل دورانی تبدیل می گردد،
میعاد خدمت انجام شده در بست
قبل، در ترفیع وی قابل محاسبه
می باشد.

(۵) هرگاه بست خالی بلندتر در
داخل ردیف مربوط، در بخش های
منابع بشری سایر ادارات، موجود
باشد، ترفیع کادر منابع بشری با
تبدیلی وی در بست مذکور، مطابق
طرز العمل مربوط، صورت
می گیرد.

وی، هغه مامور ته ارجحیت ورکول
کېږي چې په ترتیب سره د لاندې
شرطونو لرونکی وي:

- ۱- د بشري سرچينو په کادر کې
ترټولو زیات خدمت.
- ۲- ترټولو لوړ تحصیل.
- ۳- د وروستي کال د اجراءاتو
د ارزونې ترټولو لوړه نمره.

(۴) د بشري سرچينو د کادر هغه
مامور چې د دې مقررې په شپاړسمه
ماده کې له درج شوي حکم سره سم
په دوراني شکل بدلېږي په مخکيني
بست کې د ترسره شوي خدمت میعاد
د هغه په ترفیع کې د محاسبې وړ دی.

(۵) که چېرې د نورو ادارو د بشري
سرچينو په برخو کې د اړوند ردیف په
دنده کې تر دې لوړ بست شتون ولري،
په نوموړي بست کې د هغه له تبدیلی
سره د بشري سرچينو د کادر ترفیع د
اړوندې کړنلارې سره سم صورت
مومي.

د بشري سرچينو د كادر امتيازونه

نولسمه ماده:

(۱) د بشري سرچينو د كادر د مادي امتياز اندازه د بست له په پام كې نيولو سره د كمپسيون په وړانديز د ماليې وزارت په موافقې او د افغانستان اسلامي جمهوريت په منظوري- ټاكل كېږي.

(۲) هغه مامورين چې د بشري سرچينو په بستونو كې تقرر ترلاسه كوي، د بشري سرچينو په كادر كې تر شاملېدو پورې د اړوند بست له په پام كې نيولو سره يواځې د ملكي خدمتونو د كاركونكو د قانون په (۱) گڼه ضميمه كې د درج شوي معاش مستحق دي.

(۳) د دې مادې په (۱) فقره كې له درج شوو امتيازونو څخه د تقاعد سهميه نه وضع كېږي.

امتيازات كادر منابع بشري

ماده نهم:

(۱) اندازه امتياز مادي كادر منابع بشري، با نظر داشت بست، به پیشنهاد کمپسيون، موافقه وزارت ماليه و منظوري رئيس جمهوري اسلامي افغانستان تعيين مي گردد.

(۲) ماموريني که در بست های منابع بشري تقرر حاصل مي نمايند، الي شموليت در كادر منابع بشري، بانظر داشت بست مربوط، صرف مستحق معاش مندرج ضميمه شماره (۱) قانون كاركنان خدمات ملكي مي باشند.

(۳) از امتياز مندرج فقره (۱) اين ماده، سهميه تقاعد وضع نمي گردد.

خلورم فصل

متفرقه حکمونه

کادر ته د بشري سرچينو د مامور

لېږدول

شلمه ماده:

(۱) هغه مامور چې د دې مقررې له انفاذ څخه وړاندې د آزادي سيالی له لارې د ادارو په بشري سرچينو کې استخدام شوي دي، په هغه صورت کې چې په دې مقررې کې د درج شوو شرطونو لرونکی وي، د انستیتوت د بنوونيزې دورې له بريالي تېرولو څخه وروسته، د بشري سرچينو په کادر کې شاملېږي.

(۲) هغه مامور چې د دې مقررې له انفاذ څخه وړاندې د آزادي سيالی له لارې د بشري سرچينو په برخه کې استخدام شوی دی، په هغه صورت کې چې د دې مقررې د نهمې مادې په ۱ او ۲ اجزاو کې د درج شوي تحصيلي معيار لرونکی نه وي، د شرطونو تر بشپړېدو پورې، د بشري سرچينو د

فصل چهارم

احکام متفرقه

انتقال مامور منابع بشري

به کادر

ماده بیستم:

(۱) ماموری که قبل از انفاذ این مقررې، در بخش منابع بشري ادارات از طریق رقابت آزاد استخدام گردیده است، در صورتی که واجد شرایط مندرج این مقررې باشد، بعد از سپری نمودن مؤلفانه دوره آموزشی انستیتوت، شامل کادر منابع بشري می‌گردد.

(۲) ماموری که قبل از انفاذ این مقررې، در بخش منابع بشري از طریق رقابت آزاد استخدام گردیده است، در صورتی که واجد معيار تحصيلی مندرج اجزای ۱ و ۲ ماده نهم این مقررې نباشد، الی تکمیل شرایط، از امتیاز کادر

کادر له امتیازونو څخه مستفید کیدای نه شي.

(۳) اداره مکلفه ده، د دې مادې په (۲) فقره کې د درج شوي مامور لپاره د تحصیل زمينه برابره کړي، د برياليتوب او شرطونو د نه پوره کېدو په صورت کې مامور له بست څخه منفصل کېږي.

قسم

یوويشتمه ماده:

د بشري سرچينو کادر مکلف دی، د دندې له اشغال څخه مخکې د مراسمو په ترڅ کې د ادارې د واکمنو مقاماتو په شتون کې راتلونکي قسم پر ځای او لاسلیک کړي:

«د الله په نامه قسم کوم چې خپله دنده به په بشپړ امانتداری، رېسپتینولی او ایمانداری، د اسلامي شریعت له حکمونو، د افغانستان د اساسي قانون، قوانینو، مقررو او نورو اړوندو تقنیني سندونو له حکمونو سره سم د یو افغان وطن دوست مسلمان په صفت،

منابع بشري مستفید شده نمی تواند.

(۳) اداره مکلف است، برای مامور مندرج فقره (۲) این ماده، زمینه تحصیل داخل خدمت را فراهم نماید. در صورت عدم مؤفقت و اکمال شرایط، مامور از بست، منفصل می گردد.

سوگند

ماده بیست و یکم:

کادر منابع بشري مکلف است، قبل از اشغال وظیفه، سوگند آتی را در حضورداشت مقامات ذیصلاح اداره، طی مراسمی به جا آورده و امضاء نماید:

" به نام خداوند (ج) سوگند یاد می کنم وظایف خود را با کمال امانت داری، صداقت و ایمان داری، مطابق احکام شریعت اسلامی، قانون اساسی افغانستان، قوانین، مقرره ها و سایر اسناد تقنینی مربوط، به مثابه یک مسلمان افغان و وطن دوست، مبرا از

هرگونه تمايلات و وابستگي هاي
شخصي، قومي، سمتي، مذهبي و
سياسي، اجراء مي نمايم و به صورت
مستقيم و غير مستقيم، به خيانت، حق
تلفي، بي عدالتي و فساد اداري
مبادرت نمي ورزم و عليه آنها مبارزه
مي نمايم."

وضع طرز العمل

ماده بيست و دوم:

كميسيون مي تواند، به منظور تطبيق
بهرتر اين مقرر، طرز العمل را وضع
نمايد.

انفاذ

ماده بيست و سوم:

اين مقرر، از تاريخ نشر در جريده
رسمي، نافذ مي گردد.

د شخصي، قومي، سمتي، مذهبي،
سياسي تمايلاتو او ترلتيا خخه پرتيه
اجراء كوم او په مستقيم او غير مستقيم
صورت په خيانت، حق تلفي،
بي عدالتي او اداري فساد لاس نه پورې
كوم او پر هغو به مبارزه
كوم».

د کړنلارې وضع

دوه ويشتمه ماده:

كميسيون كولى شي، د دې مقررې
د بڼه تطبيق په منظور، كړنلاره وضع
كړي.

انفاذ

درويشتمه ماده:

دغه مقرر په رسمي جريده كې
د خپرېدو له نېټې څخه نافذېږي.

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات: (۱۰۰۰) افغانی

برای مامورین دولت: با (۲۵) فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

برای کتاب فروشی‌ها با ۱۰ فیصد تخفیف از قیمت روی جلد

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائی.



**ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE**

**OFFICIAL
GAZETTE**

Extraordinary Issue

- **The Amendment to Paragraph (3), Clause (10) of Article 37 and Clause (1) of Article 42 of The Law on Personal Affairs of Officers, Lieutenants and Sergeants**
- **The Amendment to Clauses (6 and 9) of Article(50) of The Law on State Owned Companies**
- **Regulation on Human Resources Cadre**

Date:26th March.2020

ISSUE NO:(1373)