بسم الله الرحمن الرحیم

Ketabton.com

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

دملکی خدمتونودکارکوونکو
قانون

رسمي جريده ګڼه (۹۵۱)

نېټه ۱۳۸۷/٤/۱٦هـ .ش

(c) ketabton.com: The Digital Library

خواننده گرامی!

افتخار داریم که بعد از نشر"مجموعه قوانین افغانستان" با شیوهٔ تنظیم موضوعی، اکنون به‌خاطر سهولت بیشتر در دسترسی شما به قوانین مورد نیاز، سلسلهٔ دیگری از قوانین نافذهٔ کشور را با قطع کوچک جیبی در اختیار شما قرار می دهیم.

څارنپوه حبیب الله "غالب"

وزیر عدلیه

نام: قانون کارکنان خدمات ملکی

ناشر: وزارت عدلیه جمهوری اسلامی افغانستان

تهیه و ترتیب: ریاست نشرات

مدیر پروژه: قانونمل محمد رحیم"دقیق" سرپرست ریاست نشرات

تدارکات و اداری: سید محمد هاشمی رئیس امور مالی و اداری و احمد خالد عزیزی معاون واحد پروژه بانک جهانی در وزارت عدلیه

طراح جلد وصفحه‌آرا: امان الله صداقت(غیبی)، عباس رسولی وحسین امینی

مصححین: نورعلم خان، حلیم سروش، محمد رفیع عمری و احسان الله نیکزاد

مشاورین: اسماعیل حکیمی و محمد یما قاسمیار

تاریخ نشر: ۱۳۹۰

تیراژ: ۸۰۰۰

چاپ: اول (قطع جیبی)

قیمت: ۴۰ افغانی

مطبعه: **مطبعه طباعتی وصنعتی احمد**

تلفن ریاست نشرات: ۰۷۰۰۵۸۷۴۵۷

ویب سایت: **www.moj.gov.af**

کلیه حقوق چاپ برای وزارت عدلیه محفوظ است.

(c) ketabton.com: The Digital Library

پښتو فهرست

دملکي خدمتونودکارکوونکو قانون

لومړی فصل: عمومي حکمونه ۱۳
مبنی.. ۱۳
موخې ۱۳
اصطلاحګانې ۱٤
دتطبیق ساحه.. ۱٥
لنډنوم.. ۱٥
دملکي خدمتونو بستونه ۱٥
دوه یم فصل: داستخدام شرایط........................ ۱٦
د مامور د استخدام شرایط.. ۱٦
دبست د استخدام معیار.. ۱۸
دنوې ماموراستخدامیدل.. ۲۰
دکارکوونکو مقررې ۲۱
نظارت ۲۲
درېیم فصل: دندې او مکلفیتونه ۲۳
دندې.. ۲۳
مکلفیتونه.. ۲۳
مسئولیتونه ۲٤
دمامور او قرار دادي کارکوونکي موقف ۲٥
دمامورینو د اجراآتو ارزونه.. ۲٥
څلورم فصل: حقوق او امتیازونه........................ ۲۷
حقوق اوامتیازونه.. ۲۷
استعفاء.. ۲۷

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوندیتوب.. ۲۸
مزد ۲۸
اضافه کاري ۲۹
رخصتی ۲۹
دبست ترلاسه کول اودقدم لوړتیا ۲۹
دبست په دننه کې دقدمونو د لوړتیا منظوري ۳۰
دمامور مکافات ۳۰
دقراردادي کارکوونکي مکافات............................ ۳۲
دمکافاتودرجول.. ۳۳
شکایت ۳۳
تقاعد ۳٤
پنځم فصل: تأدیب ۳۵
تأدیبي موارد ۳۵
شپږم فصل: متفرقه حکمونه ۳۶
دسوانحو دفتر... ۳۶
د قانون دحکمونو تطبیق...................................... ۳۶
داداري اصـــلاحاتو اوملکـــي خـــدمتونو دخپلـــواک کمېـــسیون
دندې ۳۶
دشرایطواومعیارونو تائیدول ۳۷
انفاذ.. ۳۷
تعدیلات : منتشرۀ جریدۀ رسمي شماره (۹۵۱) مؤرخ ۱۳۸۸/۴/۱۶
۳۹ ....
تعدیلات: منتشرۀ جریدۀ رسمي شماره (۹۹۲) مؤرخ ۱۳۸۸/۵/۲۶
۴۵ ....

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست(دری)

قانون کارکنان خدمات ملکی

فصل اول: احکام عمومی ٦٠
مبنی... ٦٠
اهداف.. ٦٠
اصطلاحات.. ٦١
ساحهٔ تطبیق ٦١
نام اختصاری... ٦٢
بست های خدمات ملکی ٦٢
فصل دوم: شرایط استخدام ٦٣
شرایط استخدام مامور ٦٣
معیار استخدام بست ٦٤
استخدام مامور جدید التقرر.................................... ٦٦
مقرری کارکنان ٦٦
نظارت ٦٧
فصل سوم: وظایف و مکلفیت ها ٦٨
وظایف.. ٦٨
مکلفیت ها ٦٨
مسئولیت ها ٦٩
موقف مامور وکارکن قراردادی.................................. ٦٩
ارزیابی اجراآت مامورین ٧٠
فصل چهارم: حقوق و امتیازات................................... ٧١
حقوق وامتیازات ٧١

(c) ketabton.com: The Digital Library

استعفاء ۷۲
مصئونیت ۷۲
مزد ۷۲
اضافه کاری ۷۳
رخصتی.. ۷۳
احراز بست و ارتقای قدم ۷۳
منظوری ارتقای قدم در عین بست........................... ۷٤
مکافات مامور.. ۷٤
مکافات کارکن قراردادی ۷٦
درج مکافات.. ۷۷
شکایت ۷۷
تقاعد ۷۸
فصل پنجم: تأدیب ۷۸
موارد تأدیبی.. ۷۸
فصل ششم: احکام متفرقه.................................. ۷۹
دفتر سوانح... ۷۹
تطبیق احکام قانون... ۷۹
وظایف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .. ۷۹
تائید شرایط و معیار ها ۸۰
انفاذ.. ۸۰
تعدیلات: منتشرۀ جریدۀ رسمی شماره (۹۵۱) مؤرخ ۱۳۸۸/۴/۱۶
.... **۹۵**
تعدیلات: منتشرۀ جریدۀ رسمی شماره (۹۹۲) مؤرخ ۱۳۸۸/۵/۲۶
.... ۱۰۱

(c) ketabton.com: The Digital Library

دملکي خدمتونود کارکوونکودقانون د انفاذ
په هکله د افغانستان د اسلامي جمهوريت د رئيس
فرمان

گڼه : (۳۲)

نېټه :۱۳۸۷/۳/۲۶

لومړۍ ماده :

دافغانستان داساسي قانون دڅلورشپېتمې مادې د (۱۶)فقرې او سلمې مادې دحکم له مخې دملکي خدمتونو دکارکوونکو قانون چې دملي محترمې شورې د گډ هيئت د۱۳۸۷/۳/۱۴ نېټې د(۹۰) گڼې فيصلې پربنسټ، په (۶) فصلونو او (۳۵) مادوکې تصويب شوی دی، توشيح کوم.

دوه يمه ماده :

د ملکي خدمتونو دکار کوونکو تشکيلاتي بستونه،دملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون دشپږمې مادې په (۱ او ۲) فقره او اتمه ماده کې ددرج شوو حکمونوپه رعايتولو سره د اداري او ملکي خدمتونو د اصلاحاتو د خپلواک کمېسيوند واکمن استازي په گډون د وزارتونو او اړوندو ادارو لخوابيا ليدل کېږي، تثبيتېږي او تعديلېږي.

دريمه ماده :

(۱) هغه کارکوونکي چې مخکې د سيالۍ پربنسټ د ملکي خدمتونو په بستونو کې شامل شويدي ، په هغه صورت کې چې بستونه يې، د ملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون په اتمه ماده کې ددرج شوو بستونو له وظيفوي معيارونو سره مطابقت ولري، له سيالۍ پرته، د نومړو بستونو لومړی قدم ترلاسه کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲) که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکي، د ملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون په اتمه ماده کې د درج شوو بستونو وظیفوی معیارونه بشپړ نکړی شي، بستونه یې د سیالۍ پر بنسټ بیا اعلانېږي .

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقره کې درج شوي کارکوونکي، د دې فرمان په پنځمه ماده کې د درج شوي حکم تر تطبیق پورې، له اضافي مؤقت معاش څخه برخمن کیږي.

څلورمه ماده :

د ملکي خدمتونو هغه کارکوونکي چې تر اوسه پورې د اداري اصلاحاتو په پروګرام کې شامل شوي ندي، د۱۳۸۵ کال په (۹۱۴) ګڼه رسمي جریده کې خپور شوی د کار قانون او د ۱۴۲۰هـ.ق کال په(۷۹۰) ګڼه رسمي جریده کې خپورشوي د دولت د مامورینو په قانون کې درج شوي حکمونه، د هغوی په هکله دپخواپه شان د تطبیق وړدي.

پنځمه ماده :

(۱) په وزارتونو اوخپلواکو دولتي اداروکې دملکي خدمتونو د کارکوونکو دقانون په حکمونوکې درج شوی درتبواومعاشونوتعدیل اوتنظیم دې دڅلورو کلونو مودې په ترڅ کې په پړاویزه توګه، تطبیق شي.

(۲)د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو خپلواک کمېسیون مؤظف دی چې درتبواو معاشونو دنوي سیستم دتطبیق په پروسه کې دوزارتونو او ادارودلومړیتوب دحق تاکل دقانون دحاکمیت، د امنیت دتأمینېدو، داقتصادي ودې او دغریبۍ (فقر) د راکمولو، د بشري ظرفیت لوړولو، دحیاتي عامه خدمتونو دوراندې کولو، د اصلاحاتو

(c) ketabton.com: The Digital Library

دپروسې او د فساد دمحو کولو پروسې ته دژمنتوب له په پام کې نيولوسره، دجلا کړنلارې مطابق تنظيم اوعملي کړي

شپږمه ماده :

دغه فرمان د توشيح له نېټې څخه نافذ او دملي شوري له پريکړې سره يوځای دې په رسمي جريده کې خپور شي.

حامد کرزی
د افغانستان د اسلامي
جمهوريت رئيس

(c) ketabton.com: The Digital Library

دافغانستان ملي شوري
ولسي جرګه
دملکي خدمتونو دکارکوونکو دقانون په اړه دملي شوري مصوبه

ګڼه : (۹۰)
نېټه :۱۳۸۷/۳/۱۴

داساسي قانون دسلمې مادې د حکم سره سم، دملي شوري ګډ هیئت (هره جرګه د پنځو- پنځو غړو ځخه جوړ) دملکي خدمتونو د کارکوونکو قانون دطرحې د ۱۳۸۷ لمریزکال د غبرګولي د میاشتي په ۱۴ مه نېټه په (۶) فصلونو او (۳۵) مادوکې تصویب کړ.

مولوي عطاالله "لودین"
دګډ هیئت رئیس

نجیبه حسینی
دګډ هیئت مرستیاله
دمشرانو جرګې غړې

(c) ketabton.com: The Digital Library

دملکي خدمتونودکارکوونکو
قانون

لومړی فصل
عمومي حکمونه

مبنی

لومړۍ ماده:

دغه قانون د افغانستان داساسي قانون دپنځوسمې مادې د (۴) فقرې دحکم پربنسټ دملکي خدمتونو په اداروکې داهلیت لرونکواشخاصو د استخدام اوله اداري سره دهغو دمناسباتو دتنظیم په منظور وضع شوی دی.

موخې

دوه یمه ماده:

د دې قانون موخې عبارت دي له :

۱- دښوخدمتونو د وړاندې کولوپه غرض د هېواد د دولتي اداروپه سیستم کې د اصلاحاتو پلي کول.

۲- له توپیر پرته داهلیت او وړتیا پر بنسټ دکارکوونکواستخدامول په روڼ (شفاف) ډول دآزادې سیالۍ له لارې.

۳- دملکي خدمتونو دکار کوونکو دحقوقواو مکلفیتونو او ذاتي چاروتنظیمول.

۴- په دولتي اداروکې دمهارتونو پر مختیا او دملکي خدمتونود مجربو مامورینو ساتل او دمسلکي اوماهرو کاندیدانو استخدامول.

۵- خلکوته داغیزمنوخدمتونو د وړاندې کولوپه منظور دروغې (سالمې)، مسلکي‌حساب ورکوونکې، بې پلوه اوله فساداوسیاسي لاسوهنې څخه دخلاصې اداري جوړول.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اصطلاحګاني

درېيمه ماده:

پدې قانون کې لاندې اصطلاحګانې دغه معناوې افاده کوي:

۱- ملکي خدمتونه : د دولت اجرائيوي اواداري فعاليتونه دي چې دملکي خدمتونودکارکوونکو په واسطه وړاندې کېږي.

۲- دملکي خدمتونو کارکوونکي: دملکي خدمتونو مامور او قراردادي کارکوونکي پکې شامل دي.

۳- دملکي خدمتونو مامور: هغه شخص دی چې د دې قانون د حکمونو له په پام کې نيولو سره په دايمي توګه دخدمتونو د وړاندې کولو په منظور، په دولتي اداره کې استخدامېږي.

۴- دملکي خدمتونوقراردادي کارکوونکي: حرفوي اوخدماتي کارکوونکي پکې شامل دي چې ددې قانون له په پام کې نيولوسره د خدمتونو دوړاندې کولوپه منظور په دولتي اداره کې استخداميږي.

۵- بست: دتشکيل يوه برخه ده چې د هغه پربنسټ دملکي خدمتونو کارکوونکي ورسپارل شوې دنده سرته رسوي.

۶-قدم: دبست جزء دی چې پرموجب يې دملکي خدمتونو کارکوونکي د کلنيو اجراآتو له برياليې ارزونې وروسته، په عين بست کې لوړقدم (مزد) ته لوړتيا مومي.

۷- ددندولايحه: داداري رسمي سند دی چې په هغه کې د بست موخې ، دندې ، مسئوليتونه او غوښتنې مشخصيږي .

۸- دکارپلان: دملکي خدمتونو دکارکوونکو دفعاليتونو برنامه جوړونه ده چې ددندې دلايحې پربنسټ د متوقعه لاس ته راوړنو دحصول لپاره تنظيمېږي .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبیق ساحه

څلورمه ماده :

ددغه قانون حکمونه دوزارتونو،دلوی څارنوالۍ د اداري ،عمومي خپلواکو ریاستونو، خپلواکو کمېسیونونو، دولتی تصدیو، دملي شوري دمجلسینو د چارو د ادارو او قضائیه قوې د عمومي آمریت دملکي خدمتونو پر کارکوونکو باندې دتطبیق وړ دی.

د وزارتونو او عمومي خپلواکو ریاستونو نظامي منسوبین، قضات او استادان لدې حکم څخه مستثنی دي.*

لنډنوم

پنځمه ماده:

په دې قانون کې له دی نه وروسته د ملکي خدمتونو مامور، د مامور په نوم او دملکي خدمتونو قرار دادي کارکوونکي، دقراردادي کارکوونکي په نوم یادېږي.

دملکي خدمتونو بستونه

شپږمه ماده:

(۱) ملکي خدمتونه اته بستونه او هربست پنځه قدمه لري.

(۲) دمامورینو او قراردادي کارکوونکي بستونه او قدمونه او دمزد اندازه ددې قانون د (۱) ګڼې ضمیمې جدول سره سم تنظیمېږي.

دملکي خدمتونودمامورینواو کارکوونکو د بستونو او قدمونود مزد اندازه ددي قانون د (۲۰) مادې د (۴) فقري سره سم ټاکل کیږي .

---

* دڅلورمې مادې وروستی پاراګراف تعدیل شوی، د تعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۳) دپوهنې وزارت دښونځيو ، مدرسو دښوونکي دروزنې دمؤسسو، تخنيکي ـ مسلکي او حياتی سواد دښوونکو، استادانو او مدرسينو اود ښوونيز نصاب او ساينس دمرکز دادارو دمسلکي غړو اودښوونيز نظارت دغړو (سوپروايزرانو) بستونه اوقدمونه د تحصيلي سند له په پام کې نيولو سره ددې قانون د(۲) ګڼې ضميمې مطابق تنظيمېږي.

دوه يم فصل
داستخدام شرايط

د مامور د استخدام شرايط

اوومه ماده:

(۱) هغه شخص د ملکي خدمتونو په ادارو کې دمامور په توګه منل کېږي چې لاندې شرايط ولري:

۱- دافغانستان تابعيت ولري.

۲- عمر ئې له اتلس کلنۍ څخه لږ اوله څلورشپېتوکلوڅخه زيات نه وي.

۳- دعامې روغتيا وزارت له واکمنو مراجعو څخه روغتيايي تصديق ولري.

۴- دهېواد له دننه يا بهرله رسمي ښوونيزو مؤسسوڅخه د بکلوريا يا د هغه څخه لوړ د فراغت سندولري.

۵- د واکمنې محکمې په قطعي اونهائي حکم د جنايت پرجرم باندې نه وی محکوم شوی .

(۲) دلوړو زده کړودعلمي مؤسسو، دعلومو داکاډمۍ، لوېڅارنوالۍ او دعدليې وزارت دقانون جوړونې او علمي حقوقي څېړنو دچارو د انستيتوت دعلمي کادر غړي او د پوهنې وزارت مسلکي غړي، ددې مادې د(۱) فقرې په (۱، ۲، ۳ او ۵) جزء کې

(c) ketabton.com: The Digital Library

پردرج شوو شرايطو برسېره، دخپلو اړوندو تقنيني سندونو تابع هم دي. *

(۳) هغه مامورين چې ددوولسم ټولګي څخه د ټيټوتحصيلاتولرونکي دي اود ملکي خدمتونو دکارکوونکو دقانون له انفاذ دمخه په وزارتونو او دولتي اداروکې مقرر شويدي ، په هغه صورت کې چې دملکي خدمتونو د کارکوونکو دقانون په اتمه ماده کې د درج شوو بستونو معيارونه يې بشپړکړي وي د اداري اصلاحاتود برنامې د تطبيق په ترڅ کې ،کولی شي دتحصيل ددرجې له په پام کې نيولو پرته دملکي خدمتونو بستونه دسيالۍ پر بنسټ ترلاسه کړي.

(۴) هغه شخص د ملکي خدمتونو په ادارو کې دقراردادي کارکوونکي په توګه استخداميږي چې د دې مادې د(۱) فقرې په (۱، ۲، ۳ او۵) جزء کې درج شوي شرايط ولري. *

د قراردادي کارکوونکو شغلونه په اړوند تقنيني سندکې تنظيميږي.

(۵) شخص په هغه دنده چې مستقيم آمريې له لومړۍ درجې خپلوانو څخه وي،نشي مقرريدی. دلومړۍ درجې خپلوان پدې منظور، له پلار، مور ، اولاد ، زوج، زوجه، ورور او خورڅخه عبارت دي.

---

* د اوومې مادې (۲ او ۳) فقره تعديل شوې دي، د تعديلاتو برخې ته دې مراجعه وشی.

* په اوومه ماده کې (۴) فقره ايزاد شوې ده او دذدکر شوې مادې (۴ او ۵) فقرې په (۵ او ۶) فقرو تصحيح شوې دي، د تعديلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دبست د استخدام معیار

اتمه ماده:

(۱) هغه شخص دملکي خدمتونو په لومړي بست(عمومي ریاست) کې استخدامیږي چې د دې قانون داوومې مادې په (۱) فقره کې پر درج شوو شرایطو برسېره، د لاندې معیارونو لرونکی هم وي:

۱- لېترلږه دلېسانس دتحصیلي سند لرل.

۲- په دندې پورې د اړوندې لږترلږه څلورکلنې کاري تجربې لرل.

۳- د اړوندې ادارې دخط اومشې (پالیسی) دطرحه کولو اوتاکلو وړتیا.

۴- د ادارې د رهبرۍ او کنترول ، وس.

۵- د اهلیت او وړتیا لرل.

۶- دښه سیرت اونېک شهرت لرل.

(۲) هغه شخص دملکي خدمتونو په دوه یم بست (ریاست) کې استخدامیږي چې د دې قانون داوومې مادې په (۱)فقره کې پر درج شوو شرایطو برسېره، د لاندې معیارونو لرونکی هم وي :

۱- لږترلږه دلېسانس دتحصیلي سند لرل.

۲- په دندې پورې د اړوندې لږترلږه درې کلنې کاري تجربې لرل.

۳- د اړوندې ادارې دخط او مشې (پالیسی) په طرحه کولو کې د سلا ورکولو وړتیا.

۴- د ادارې د رهبرۍ اوکنترول وس.

۵- داهلیت او وړتیا لرل.

۶-دښه سیرت اونېک شهرت لرل.

(۳) هغه شخص دملکي خدمتونو په درېیم بست (آمریت) کې استخدامیږي چې د دې قانون د اوومې مادې په (۱) فقره کې پر درج شوو شرایطو برسېره، دلاندې معیارونو لرونکی هم وي:

۱- لږترلږه له بکلوریاڅخه دلوړ تحصیلي سند لرل.

۲- په دندې پورې د اړوندې دوه کلنې کاري تجربې لرل.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- د اړوندې اداري دخط او مشې (پالیسۍ) دتطبیق وړتیا.
۴-د اړوندې اداري د لارښوونې او کنترول وس.
۵- د اهلیت او وړتیا لرل.
۶- دښه سیرت اونېک شهرت لرل.
(۴) هغه شخص دملکي خدمتونو په څلورم بست(عمومي مدیریت) کې استخدامیږي چې ددې قانون داوومې مادې په (۱) فقره کې پردرج شوو شرایطو برسېره، دلاندې معیارونو لرونکی هم وي:
۱- لږترلږه له بکلوریاڅخه دلوړ تحصیلي سند لرل.*
۲- په دندې پورې د اړوندې یوې کلنې کاري تجربې لرل.
د دوکتورا او ماسترۍ د سند لرونکی لدی حکم څخه مستثنی دی.
۳- د اړوندې اداري دخط او مشې (پالیسۍ) دتطبیق وړتیا.
۴- د اهلیت او وړتیا لرل.
۵- دښه سیرت اونېک شهرت لرل.
(۵) هغه شخص د ملکي خدمتونو په پنځم بست(مدیریت) کې استخدامیږي چې د دې قانون داوومې مادې په (۱) فقره کې پر درج شوو شرایطو برسېره ، دلاندې معیارونو لرونکی هم وي:
۱- د اهلیت او وړتیا لرل.
۲- د ښه سیرت او نېک شهرت لرل.
(۶) هغه شخص دملکي خدمتونو په شپږم بست (ماموریت) کې استخدامیږي چې د دې قانون د اوومې مادې په (۱) فقره کې ددرج شوو شرایطو لرونکی وي .

---

* داتمې مادې د(۴) فقرې (۱) جزء حذف شوی دی، د تعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۷) هغه شخص دملکي خدمتونوپه اووم بست کې استخداميږي چې ددې قانون داوومې مادې په (۴) فقره کې ددرج شوو شرايطوبرسيره دلاندې معيارونو لرونکی هم وي:
۱- دفني اوحرفوي زده کړوله مرکزونو څخه دفراغت دسند ياد مهارت اوکاري تجربې لرل .
۲- داړوند فن يا حرفې مطابق ددندو دترسره کولو وړتيا .
(۸) هغه شخص دملکي خدمتونو په اتم بست کې استخداميږي چې ددې قانون داوومې مادې په (۴) فقره کې ددرج شوو شرايطولرونکی وي .

دنوي ماموراستخداميدل

نهمه ماده :

(۱)په دې قانون کې ددرج شويو شرايطو لرونکي دبکلوريا دسند لرونکی شخص د ملکي خدمتونو د ادارو دشپږم بست په لومړي قدم او مافوق بکلوريائې په دوه يم قدم ، لېسانس دپنځم بست په لومړي قدم ، ماستړد څلورم بست په لومړي قدم او دوکتورا ئې په دوه يم قدم کې مقررېږي.
(۲) دلېسانس سند لرونکی شخص دلوړوزده کړو وزارت د لوړو تحصيلي مؤسسو دڅلورم بست په دوه يم قدم، ماستر دڅلورم بست په دريېم قدم اودوکتورا ددريېم بست په دريېم قدم کې مقررېږي .*

* دنهمې مادې (۲) فقره حذف شوې ده، دتعديلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو مقرري

لسمه ماده :

(۱) پدې قانون کې ددرج شوو شرایطو لرونکی شخص دتش (خالی) بست دموجودیت په صورت کې داهلیت اومسلکي مهارت (تحصیل، تجربې اونوروو‌ظیفوي مواصفاتو) پربنسټ ددې قانون داتمې مادې د (۱ څخه تر۶) فقرو دبستونو په لومړي قدم کې دآزادې سیالی له لارې تشخیص او قراردادي کارکوونکي دنومورې مادې د (۷ او ۸) فقرود درج شوو بستونوپه لومړي قدم کې انتخاب او مقررېږي.

(۲) د مامور او قرار دادي کارکوونکي په استخدام کې د جنسیت، قومیت، مذهب او جسماني معلولیت پر بنسټ هیڅ ډول تبعیض مجاز ندی.*

(۳) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي مامور دتقرر منظوري د لاندې مقاماتو په واسطه صورت مومي:

۱- دلومړي اودوه یم بست مامورین د ملکي خدمتونو دټاکنو دبورد او د اړوندې ادارې د واکمن استازي په ټاکنه، دملکي خدمتونو او اداري اصلاحاتو دخپلواك کمیسیون درئیس په وړاندیز او د جمهور رئیس په منظوری.

۲- دمرکز اوولایتونو ددریم، څلورم او پنځم بست مامورین او د مرکز دشپږم بست مامورین، د وزارتونو او خپلواکو دولتی ادارو د ټاکنو دکمیټې په تشخیص اووړاندیز دوزیر یا د دولتي خپلواکې اداري د عمومي رئیس په منظوری.

۳-په ولایت کې دشپږم بست مامورین د ولایتي ټاکنو دکمیټې په تشخیص او وړاندیز او د اړوند ولایت د والي په منظوری .

---

* دلسمې مادې (۲) فقره تعدیل شوې ده، دتعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۴- په مرکز کې داوومو او اتمو بستونو دقراردادی کارکوونکو مقرري دوزارتونو او عمومي خپلواکو دولتی ادارو دټاکنو د کمیټې په تشخیص او ټاکنه اودوزیر یا د خپلواکې ادارې دعمومی رئیس په منظورۍ او په ولایتونواو ولسوالیو کې دولایتي یا ولسوالۍ دټاکنو دکمیټې په تشخیص او وړاندیز او داړوند والي یا ولسوال په منظورۍ.

نظارت

یوولسمه ماده:

(۱) د دې قانون دلسمې مادې د(۳) فقرې په (۱) جزء کې درج د تشخیص ټاکنې اووړاندیز له پړاوونو څخه څارنه ، د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو دخپلواک کمېسیون د رئیس لخوا صورت مومي.
(۲) د دې قانون د لسمې مادې د (۳) فقرې په (۲ او۳) جز کې د تشخیص اووړاندیزله پړاوونوڅخه څارنه په مرکز کې دملکي خدمتونو دټاکنو دبورد د واکمن استازي او په ولایتونو او ولسوالیو کې د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو دخپلواک کمېسیون ساحوي دفتر د استازي په واسطه صورت مومي.
(۳) دماموری‌نو اوقرار دادي کارکوونکو دتشخیص ،ټاکنې او وړاندیزله پړاوونوڅخه دڅارنې ډول، دځانګړي کړنلارې مطابق تنظیمېږي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېيم فصل
دندې او مکلفيتونه

دندې
دوولسمه ماده:

ماموراوقراردادي کارکوونکی ورسپارل شوې دندې د دندو دلايحې او دکار د پلان مطابق او د اړوندو قوانينو اومقررو د حکمونوپربنسټ سرته رسوي.

مکلفيتونه
ديارلسمه ماده:

مامور او قراردادي کار کوونکي د دندو په اجراء کې لاندې مکلفيتونه لري:

۱- په سپارل شوو دندو کې دناپلوۍ د اصل په پام کې نيول.
۲- د اداري مراتبو دلړۍ په پام کې نيول او له آمرڅخه اطاعت کول .
۳- د قانون دحکمونو مطابق، د وظيفوي اسرارو ساتل.
۴- داداري د وقار اوحيثيت ساتل.
۵- له همکارانو او مراجعينوسره نېک چلند .
۶- په اړونده اداره کې دعامه شتمنۍ ساتنه او خوندي کول.
۷- داداري اړوندو چارودکارلـه وسايلو اوتجهيزاتو څخه معقوله استفاده.
۸- دځان يابل شخص په ګټه په هغو مزايدو، مناقصو اوليلام کې چې اجراء ته يې مؤظف دی، ګډون او لاسوهنه نه کول .
۹- له هرډول هغه عمل څخه چې د اداري په چاروکې دځنډ د راتلو موجب شي، ډډه کول.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱۰- دځان یا نورو په ګټه د اداري له امکاناتو او معلوماتوڅخه ناوړه ګټه نه اخیستل .
۱۱- په ور سپارل شوې دنده کې له لټې او بې پروائې څخه ډډه کول.
۱۲- دمسلکي مهارتونو د ودې اوپر مختیا په منظورد روزنیزو پروګرامونو تعقیبول چې د اداري لخوا تنظیمېږي.
۱۳- دشخصي چارو لپاره له رسمي واکونو څخه ګټه نه اخیستل.
۱۴- په شخصي چارو کې له رسمي ساعتونو څخه ګټه نه اخیستل.
۱۵- له نورو هغو عملونو څخه ډډه کول چې اداره زیانمنه کړي.
۱۶- درشوت، اختلاس او اداري فساد ته نور ، ورته جرمونو له ارتکاب څخه ډډه کول.

مسئولیتونه

څوارلسمه ماده :

(۱) مامور او قرار دادي کارکوونکي له هغې دندې یا واک څخه چې دقانون مطابق ورته سپارل کېږي یا لېږدېږي مسئولیت لري.
(۲) که چېرې ماموریا قراردادي کارکوونکي دآمرامر دقانون یا مقرراتو خلاف تشخیص کړي، مکلف دی موضوع په لیکلي ډول د آمرخبرتیاته ورسوي . په هغهٔ صورت کې چې آمر له خبرتیا وروسته، د خپل امر پراجراء باندې په لیکلي توګه تاکید وکړي، مامور یا قراردادي کارکوونکي دهغې په اجراءکولو مکلف نه دي.*

---

* دڅولوارلسمې مادې (۲) فقره تعدیل شوې ده، د تعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمامور او قرار دادي کارکوونکي موقف

پنځلسمه ماده:

(۱) مامور اوقراردادي کار کوونکي دخدمت د مودي په بهیرکې په لاندې یوهٔ موقعیت کې ځای نیسي:

۱- اصلي موقف.

۲- خدمتي موقف.

۳- تحصیلی موقف (دمامورلپاره).

۴- دعسکري خدمت موقف.

۵- د مؤقت انفصال موقف.

(۲ (ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوو موقفونوشرایط او حالات، دملکي خدمتونو د کارکوونکو د ذاتی چارو په مقرره کې تنظیمېږي.

دمامورینو د اجراآتو ارزونه

شپاړسمه ماده:

(۱) مامور د دندو دلایحې، دکار دپلان، او دکلنیو اجراآتو د رپوټ پربنسټ تر ارزونې لاندې نیول کېږي.

(۲) که چېرې ماموردکلنیو اجراآتو دارزونې په پایله کې ټاکلی معیارونه بشپړکړي، دبست په دننه کې پورته قدم (مزد) ته ارتقاء مومي.

(۳) که چېرې مامور دکلنیو اجراآتو د ارزونې په پایله کې ټاکلي معیارونه بشپړنکړی شي، پدې هکله له احوالو سره سم لاندې اجراآت صورت مومي:

۱- د لازمو مهارتونو دلاسته راوړو لپاره، دظرفیت د لوړېدو پروګرامونو ته معرفي کېدل.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- په پخوانی بست کې دمزد او ارتقاء پرته کارته دوام.*

(۴) دهغه ماموربست چې لغو، تعدیل یا اعلان ته سپارل کېږی، له مزد سره دانتظارپه حالت کې راځي.اداره کولی شي چې له مزد سره دانتظار په حالت کې منتظر مامور، دکار دقانون د دوه اویایمې مادې دحکمونوسره سم په نورو دندو توظیف کړي.

(۵) دمامور دکلنیو اجراآتو د ارزونې فورم د دې قانون(۳) ګڼه ضمیمه دی.

(۶) هغه مامور چې د ارزونې په پایلې باندې قناعت ونلري، کولی شي واکمنو مراجعوته شکایت وکړي.

(۷) د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو خپلواک کمېسیون کولی شي، د موجهو دلایلو دشتون په صورت کې، ددې مادې په (۵) فقره کې درج شوې دکلنیو اجراآتو د ارزونې دفورمې دتعدیل طرح،دتصویب لپاره د وزیرانو شوري ته وړاندې کړي.

د ارزونې فورمه ، د وزیرانو دشوري له تصویب وروسته ، داعتبار وړ ده.

(۸) قراردادي کارکوونکي ددندې د لایحې، دکارپلان اوکلني راپورد اجراآتو پربنسټ ترارزونې نیول کیږي. دکارکوونکي ارزونه دهغه فورم مطابق چې داداري اصلاحاتواو ملکي خدمتونو دخپلواک کمېسیون لخوا جوړیږي، صورت مومي.

---

* دشپاړسمې مادې د دریمې فقرې (۲) جزء تعدیل شوی دی، د تعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشې.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ځلورم فصل
حقوق او امتیازونه

حقوق اوامتیازونه

اوولسمه ماده:

مـاموراوقراردادي کـارکوونکي د لانـدې حقوقـو اوامتیـازونولرونکي دي:

۱- ددې قانون دحکمونو مطابق د ماموریت ددایمی قرارداد عقدول.

۲- داړوند بست د دندې دلایحې ترلاسه کول.

۳- د کاردقـانون دحکمونومطـابق او داړونـدې اداري دبـودجې پـه تناسب له اجزاوواو ضمیمو سره د مزد ترلاسه کول.

۴- دبست ترلاسه کول اودقدم (مزد) لوړتیا.

۵-د رخصتۍ له حق څخه ګټه اخیستل.

۶- دتقاعددحقوقوترلاسه کول.

۷-دکارپـه قـانون کـې درج (لـه ۱۱۳څخـه تـر۱۱۷او۱۱۹) پـورې مادوکې دسوکالۍ اوروغتیا د تأمینیدو حق .

۸- دکارپـه ځـای کـې دآمرینـواو همکارانولخوادجنـسیت،قومیت، ټولنیز، مذهبي ،سیاسي اومدني حالت پربنسټ دهرډول تبعیض څخه دمصؤنیت دنه لرلودشکایت حق.

۹- دخدمت په دننه کې دروزنې حق.

۱۰- دکاردقـانون د(۱۳۴څخـه تـر۱۴۴) مادوکـــې درج دټولنیـــزو تأميناتو حق .

استعفاء

اته لسمه ماده:

(۱) مامور کولی شي له دندې څخه استعفي وکړي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲) د استعفي شرایط، د غوښتنلیک ډول اجراء او رفع ئی د اړوند تقنیني سند مطابق تنظیمیږي.

خوندیتوب

نولسمه ماده:

ماموراوقراردادي کارکوونکي د دندې د اجراء په وخت کې لاندې مصئونیتونه لري:

۱- له قانوني مجوز پرته، دکار له حقوقو څخه نه بی برخې کیدل.

۲- د انساني کرامت ساتل، له جسمي، اخلاقي او رواني زورونې څخه دخوندیتوب تأمینېدل.

۳- دکار دمناسب اوخوندي چاپېریال تأمینېدل.

(۲)ددې مادې په (۱)فقره کې درج شویو خوندیتوبونو شرایط اود ګټې اخیستنې ډول داړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمیږي.

مزد

شلمه ماده:

(۱) ماموراوقراردادي کارکوونکي د مقرری دمنظوری له نېټې څخه له اجزاوو اوضمیموسره دمزد مستحق ګڼل کېږي.

(۲) له علمي اوفني کادر څخه را پیدا مادي امتیاز، دمامور د مزد جزء ګڼل کېږي، اندازه او د ورکړې ډول یې دجلاتقنیني سند په واسطه تنظیمیږي.

(۳) د مامور د بستونو او قدمونو دمزد اندازه، ددې قانون د(۱) ګڼې ضمیمې مطابق ټاکل کېږي.

(۴) حکومت ددې مادې په (۳) فقره کې د درج شوي مزد د اندازې په ټاکلو کې، د دولت د اقتصادي ودې او مالي توان له په پام کې نیولو سره، دمامورینواو قراردادي کارکوونکو د ژوند دسطحې په لوړېدو او دمعیشت په تأمینولو کې عندالموقع نوې کتنه کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اضافه کاري

یو ویشتمه ماده:

هغه کار چې دعادي کار له وخت څخه بهر صورت مومي، اضافه کاري ګڼل کېږي. د ماموراوقرار دادي کارکوونکي داضافه کارۍ مزد دهغه دبست میاشتني مزدپر بنسټ محاسبه کیږي. داضافه کارۍ دضرورت حالات، دکار د قانون داته دېرشمې مادې دحکم مطابق تنظیمېږي.

رخصتۍ

دوه ویشتمه ماده:

ماموراوقراردادي کارکوونکي د کار د قانون له (۳۹څخه تر۵۸) مادوکې درج له مزد سره د رخصتیو مستحق دی.

دبست ترلاسه کول اودقدم لوړتیا

درویشتمه ماده:

(۱) مامورکولی شي، ددې قانون د حکمونو مطابق، دسیالۍ پربنسټ، لوړبست ترلاسه کړي.

(۲) مامورنشي کولی په ورته دنده کې لوړ بست له یوکال څخه په لږه موده کې اوپه نا ورته (غیر مشابه) دندو کې له دوو کلونو څخه په لږه موده کې ترلاسه کړي .

د ورته او نه ورته دندو څرنګوالی، د دندو د لایحې پربنسټ د اړوندي اداري په واسطه تنظیمېږي.

(۳) په عین بست کې لوړ قدم ته د مامورلوړتیا ، دکلنیو اجراآتود ارزونې دفورمې پربنسټ صورت مومي.

(۴) قراردادي کارکوونکي، لوړ بست ته ارتقاء نشي کولی. په عین بست کې لوړ قدم ته ارتقاء دکلنیو اجراآتو د ارزونې دفورمې پربنسټ صورت مومي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دبست په دننه کې دقدمونو د لوړتیا منظوري

څلیرویشتمه ماده:

له لومړي څخه تراتم پوري دبست دننه قدمونو د لوړتیا منظوري په مرکزکې د وزیر او دخپلواکې اداري دعمومي رئیس واک، په ولایتونو کې دشپږم، اووم او اتم بست د قدمونولوړتیا د والي واک او په ولسوالیو کې د اووم او اتم بست د قدمونو لوړتیا د اړوند ولسوال واک دی.

دمامور مکافات

پنځه ویشتمه ماده:

(۱) هغه مامور چې دکارنظم او انضباط اودملکی خدمتونو دمامورینو دسلوک د ډول دمقررې حکمونه په ښه توګه په پام کې ونیسي او سپارل شوې دنده د دندو په لایحه او دکار په اړوندپلان کې له درج شوو معیارونو څخه پورته اجراء کړي، داداري دمالي امکاناتو (کلنۍ بودجی) له په پام کې نیولو سره په لاندې توګه هڅول کیږي:

۱- نغدي مکافات.

۲- ستاین لیک.

۳- دریمه درجه تقدیر لیک.

۴- دوه یمه درجه تقدیر لیک.

۵- لومړۍ درجه تقدیر لیک.

۶- دنشان، مډال یالقب ورکول داړوند قانون دحکمونومطابق.

(۲) نغدي مکافات چې له اجزاوو او ضمیموسره یې لس ورځنی اصلي مزد لرونکی دی، د اړوند آمر په وړاندیزاو د وزیریا لومړۍ درجې اعطاء آمر یا راساً د نوموړو مقاماتولخوا ورکول کیږي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۳) ستاینلیکونه چې لـه اجزاوو اوضـمیمو سره یې دپـنځلس ورځنی اصلـي مزد دی، د اړوند آمر پـه وړاندیز او د وزیر یا لـومړۍ درجې اعطاء آمر یا راساً د نوموړو مقاماتو لخوا ورکول کېږي.

(۴) مامور دلاندي شرایطو دبشپړېدو په صورت کې د درېیمې درجې تقدیرلیك په اخیستلو بریالی کېږي:

۱- ددې مادې په (۱) فقرې کې ددرج شویو شرایطو بشپړول.

۲- په کارکې نوښت اونویتوب.

۳- اداري ته له اصلي دندې څخه دبهر مثبت کار سرته رسول.

درېیمه درجه تقدیرلیك چې لـه اجزاء اوضمایموسره ئی دشل ورځني مزد لرونکی ده د اړوند آمرپه وړاندیزاو دوزیریا لومړۍ درجې اعطاء آمرلخوا یا راساً د نوموړو مقاماتو لخوا ورکول کېږي.

(۵) مـاموردلانـدې شـرایطو پـه بـشپړېدو سـره، د دوه یمـې درجـې تقدیرلیك په اخیستلو بریالی کېږي:

۱- د دې مادې په (۴) فقره کې د درج شوو شرایطو بشپړول.

۲- د جوړوونکو طرحواو وړاندیزونو وړاندې کول چې اغېزناکو پایلو تـه رسېدلي وي.

دوه یمه درجه تقدیر لیك چې لـه اجزاوو او ضمیموسره یې دپنځه ویشت ورځني مزد لرونکی ده، دوزیر یا لـومړي درجه اعطاءآمر پـه وړاندیز او دجمهـور رئیس پـه منظورۍ یـا راسـاً دجمهـور رئـیس لـه خواورکول کیږي.

(۶) مـامور د لانـدې شـرایطو پــه بـشپړېدو سـره دلـومړۍ درجـې تقدیرلیك په اخیستلو بریالی کېږي:

۱- د دې مادې په (۵) فقره کې د درج شوو شرایطو بشپړول.

۲- په کارکې دسازمان ورکولو، سمون اوهم غږۍ دتوان لرل.

۳- دکار پـه ساحه کې د دولـت د خط او مـشې (پالیـسی) اغېـزمن او دقیق تطبیقول.

(c) ketabton.com: The Digital Library

لـومړۍ درجـه تقـدیرلیك چـې، لـه اجـزاوو اوضمیموسـره یـې دیـوې میاشتې اصلي مزد لرونکی ده د وزیریالومړي درجه اعطاء آمر په وړانـدیز دجمهـوررئیس پـه منظـورۍ یـا راساً دجمهـور رئـیس لخـوا ورکول کیږي.

(۷) په دې ماده کې د درج شوو هڅوونو مـالي وجوه داړونـده ادارو پـه کلنۍ بودجې کې دمالیې وزارت لخوا تثبیت اوتاکل کیږي.

دقراردادي کارکوونکي مکافات

شپږ ویشتمه ماده:

(۱) هغه قراردادي کارکوونکی چې دکـارنظم او انـضباط پـه بنـه توګـه په پام کې ونیسي او ورسپارل شوی دنـده، د دنـدو پـه لایحـه اودکارپـه اړوند پلان کې له درج شوو معیارونو څخه پورتـه اجـراء کـړي، داداري دمالي امکاناتو (کلنۍ بودجې) له په پام کې نیولوسره په لانـدې توګـه هڅول کیږي:

۱- نغدي مکافات.

۲- ستاینلیک.

۳- تقدیرلیك.

(۲) قراردادي کارکوونکوته نقدي مکافات چې لـه اجـزاوو او ضـمیمو سـره یـې لـس ورځنـی اصـلي مـزد دی او سـتاینلیک چـې لـه اجـزاوو او ضمیموسره یې دپنځلس ورځنی اصلي مزد لرونکی دی، د اړونـد آمـر په وړاندیز او د وزیر یا لومړۍ درجې اعطاء آمرپه منظورۍ یـا راساً د نوموړو مقاماتو لخوا ورکول کیږي.

(۳) قراردادي کارکوونکی دلاندې شرایطو پـه بـشپړېدو سـره د تقـدیر لیك په اخیستلو بریالي کیږي:

۱- ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوو شرایطو بشپړول.

۲- د جوړوونکو طرحو او وړاندیزونو وړاندې کول.

۳- په دنده کې دهم غږۍ اوسمون تأمینول.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۴- دهغو لاروچارو په کارول چې د محصولاتو او خدمتونو دتمامې شوې بیې دټیټېدو باعث ګرځي.

(۴) قراردادي کارکوونکو ته تقدیر لیك چې، له اجزاوو او ضمیمو سره یې دشل ورځنی اصلي مزد لرونکی دی، د اړوندآمر په وړاندیز او دوزیر یا لومړۍ درجې اعطاء آمر یا راساً د نوموړو مقاماتو لخواورکول کېږي.

(۵) په دې ماده کې ددرج شووهڅونو مالي وجوه داړونده ادارو په کلنۍ بودجه کې دمالیې وزارت لخوا تثبیت اوتاکل کیږي.

دمکافاتودرجول

اووه ویشتمه ماده:

په دې قانون کې درج شوي مکافات دمامور او قراردادي کارکوونکي دسوانحو په دفترکې درجېږي.

شکایت

اته ویشتمه ماده:

(۱) دملکي خدمتونو په ادارو کې د مقررۍ داوطلب، مامور او قرار دادي کارکوونکی په لاندې مواردو کې د شکایت حق لري :

۱- له معقولو دلایلو پرته د غوښتنلیک له منلو څخه ډډه کول.

۲- دملکي خدمتونو دټاکنو دبورد، دټاکنو دکمیټو او د وزارتونو او دولتي خپلواکو ادارو دبشري منابعو دادارو لخوا تـوپیري اوغیر عادلانه چلند.

۳- دغیرمؤجهو تأدیبي مؤیدو تجویز.

۴- دآمرینو غیرقانوني لاربنووني او امرونه.

۵- شخصي سوانحو ته دمامور اوقراردادي کارکوونکي له لاس رسۍ څخه مخنیوی .

(c) ketabton.com: The Digital Library

۶- دکارپـه ځـای کـې دآمـراو همکـارانو لخـوا غیرعادلانـه اوتـوپیري چلند.
۷- نورهغه موارد چې قانون هغه سرغړونې ګڼلي دي.
(۲) ددې مـادې دلـومړۍ فقـرې پـه (۱ او۲) اجـزاوو کـې درج شـوي شکایتونه، دملکي‌خدمتونودشکایتونو د څېړنې دبـورد پـه واسطه او ددې مادې د(۱) فقرې د(۳څخه تـر۷) اجزاوو کې درج شوې شکایتونه، د اړونده اداري د شخړو دحل د کمېسیون پـه واسطه ترڅېړنې لاندې نیول کېږي.
(۳) که چېرې یوله اړخونو څخه د ملکي خدمتونودشکایتونو دڅېړنې د بـورد یـاد اداري دشخړودحل دکمېسیون پرتـصمیم بانـدې قناعـت ونلري، کولی شي محکمې ته مراجعه وکړي.
(۴) په دې ماده کې درج شوو شکایتونو ته درسیدګې ډول د ځانګړې کړنلارې مطابق تنظیمېږي.

تقاعد

نهه ویشتمه ماده:

(۱) ماموراوقراردادي کارکوونکي حق لـري دکارپـه قـانون کـې د درج شوو حکمونو مطابق، خپل تقاعد وغواړي.
(۲) دمامور اوقراردادي کارکوونکي دتقاعد ،د تقاعد د رفع،استعفاء او دخـدمت دتمدیـد منظوري ، ددې قـانون پـه لـسمه مـاده کـې ددرج شوومقاماتو لخوا صورت مومي.
(۳) دماموراوقراردادي کارکوونکي دتقاعد دحقوقو تاکل اودورکړې ډول یې، داړوند تقنیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

پنځم فصل
تأدیب

تأدیبي موارد
دیرشمه ماده:

(۱) مامور اوقراردادي کار کوونکي دکار دقانون په (۹۵څخه تر ۱۰۱) مادوکې د درج شویو حکمونو له په پام کې نیولوسره په لاندې مواردو کې لومړی په توصیې سره ، دوه یم ځل په اخطاراو دریم ځل ترپنځو ورځو پورې په کسرمزد اوڅلورم ځل ورته دندې ته په تبدیلۍ سره تأدیبېږي:

۱- پردندې باندې نه پابندي.

۲- له مراجعینو سره نا وړه چال چلند.

۳- دقانوني اوامرو په اجراء او سپارل شوې دنده کې نه دقت.

۴- ددندې له لایحې څخه سرغړونه.

۵- د دندو او قانوني اوامرو په اجراء کې تعلل او ځنډ.

۶- ددفتراو دکارد لوازمو په ساتنه اوپاکۍ (نظافت) کې پام نه کول.

۷- دکار د انضباط په پام کې نه نیول.

۸- له دندې څخه دتېښتې په مقصد پلمه لټول.

۹- د ملکي خدمتونو د مامورینو د سلوک د ډول په مقرره کې نور ورته درج شوی موارد.

(۲) توصیه او اخطار بالترتیب د کلنیو اجراآتو د ارزونې د فورمې د ارزوونکو لومړۍ او دوه یمې درجې آمرینو واک او کسرمزد د وزیر یا لومړۍ درجې اعطاء آمر واک او د مامور دتبدیلۍ واک د دې قانون په لسمه ماده کې د درج شوو مقاماتو واک دی.

(۳) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي تأدیب د اجراډول د ځانګړې کړنلارې مطابق تنظیمېږي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

شپږم فصل
متفرقه حکمونه

دسوانحو دفتر
یو دېرشمه ماده:
نوی مقرر شوی ماموراو قراردادي کارکوونکي ته د سوانحو دفتر ترتیبېږي چې شکل او محتوي یې د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو دخپلواک کمېسیون لخوا د عدلیې وزارت په همکارۍ برابر او دوزیرانو شوري لخوا تصویبېږي.

د قانون دحکمونو تطبیق
دوه دېرشمه ماده:
د دي قانون دحکمونو دښه تطبیق په منظور وزارتونه او دولتي اداري مکلفي دي د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو له خپلواک کمېسیون سره په سلا کي لازم تدبیرونه ونیسي.

داداري اصلاحاتو اوملکي خدمتونو دخپلواک کمېسیون دندي
دري دېرشمه ماده:
(۱) د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو خپلواک کمېسیون کولی شي، ددي قانون دښه تطبیق په منظور لازمي مقرري ترتیب او له پړاوونو څخه ئي تېري کړي.
(۲) د اداري اصلاحاتو اوملکي خدمتونو خپلواک کمېسیون، ددي قانون له تطبیق او دحکمونو له په پام کي نیولو څخه دملکي خدمتونو په ادارو کي څارنه کوي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشرایطواومعیارونو تأییدول

څلوردېرشمه ماده:

ددې قانون په درج شوو بستونوکې داستخداملو لپاره شرایط او معیارونه دهماغه بست د دندو دلایحو پربنسټ د اړونده ادارې لخوا تشخیص او برابر او دملکي خدمتونو او اداري اصلاحاتو دخپلواك کمېسیون لخوا تأییدیږي.
*

انفاذ

پنځه دېرشمه ماده:

دغه قانون دتوشېح له نېټې څخه نافذ او په رسمي جریده کې دې خپور شي، په نافذېدو سره یې د هـ.ش ۲۰/ ۶ /۱۳۸۴ نېټې په (۸۶۱) ګڼه رسمي جریده کې خپور شوي دملکي خدمتونو دقانون دریېمه اوڅلورمه ماده او په اووم فصل کې درج شوي حکمونه او د هـ.ش ۳۰/ ۵/ ۱۳۸۲ نېټې په (۸۱۰) ګڼه رسمي جریده کې خپور شوي په وزارتونو او ملکي ادارو کې د ابتدایي اصلاحاتو او بیا جوړونې په هکله د افغانستان د اسلامي انتقالي دولت د رئیس د هـ.ش ۱۳۸۲/۴/۲۱ نېټې (۳۳) ګڼه فرمان او نور مغایر حکمونه یې لغو ګڼل کېږي.

---

* نوې متن د پنځه دېرشمې مادې په توګه ایزاد او پنځه دیرشمه ماده په اووه دیرشمې مادې تصحیح شوې ده، د تعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

* نوی متن د شپږ دېرشمې مادې په توګه ایزاد شوی دی، د تعدیلاتو برخې ته دې مراجعه وشي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ضمیمه شماره (۱) قانون کارکنان خدمات ملکی

بست	قدم	مجموع معاش
اول	۵	۳۲۵۰۰
	۴	۳۱۱۰۰
	۳	۲۹۸۰۰
	۲	۲۸۵۰۰
	۱	۲۷۲۰۰
دوم	۵	۲۲۴۰۰
	۴	۲۱۴۰۰
	۳	۲۰۴۰۰
	۲	۱۹۴۰۰
	۱	۱۸۴۰۰
سوم	۵	۱۶۰۰۰
	۴	۱۵۲۵۰
	۳	۱۴۵۰۰
	۲	۱۳۷۵۰
	۱	۱۳۰۰۰
چهارم	۵	۱۱۹۰۰
	۴	۱۱۴۰۰
	۳	۱۰۹۰۰
	۲	۱۰۴۰۰
	۱	۹۹۰۰
پنجم	۵	۹۲۰۰
	۴	۸۹۰۰
	۳	۸۶۰۰
	۲	۸۳۰۰
	۱	۸۰۰۰
ششم	۵	۷۵۰۰
	۴	۷۲۵۰
	۳	۷۰۰۰
	۲	۶۷۵۰
	۱	۶۵۰۰
هفتم	۵	۶۲۰۰
	۴	۶۰۵۰
	۳	۵۹۰۰
	۲	۵۷۵۰
	۱	۵۶۰۰
هشتم	۵	۵۴۰۰
	۴	۵۳۰۰
	۳	۵۲۰۰
	۲	۵۱۰۰
	۱	۵۰۰۰

نوت:

۱- امتیازات اقلمی و منطقوی بعد از احصائیه دقیق و مطابق توان مالی در سند بودجه هرسال در نظر گرفته می شود.

۲- اضافه کاری (۱۵) فیصد طبق حکم مندرج قانون کار در نظر گرفته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

تعدیلات

ګڼه رسمي جریده کی خپورشوی (۹۵۱)

نېټه ۱۳۸۸/۴/۱۶هـ . ش

(c) ketabton.com: The Digital Library

دافغانستان داسلامي جمهوريت دوزيرانو د شوري
د ۱۳۸۷/۴/۱۰ نېټې (16) مصوبې د توشېح په هکله د افغانستان
د اسلامي جمهوريت درئيس تقنيني
فرمان

ګڼه : (۴۲)
نېټه : ۱۳۸۷/۴/۱۵

لومړۍ ماده :
په (۶) مادوکې دملکي خدمتونو د قانون په ځينو موادوکې د تعديل، حذف او ايزاد په هکله دوزيرانو شوري د ۱۳۸۷/۴/۱۰ نېټې (۱۶) ګڼه مصوبه چې دافغانستان د اسلامي جمهوريت د ۱۳۸۷/۳/۲۶ نېټې (۳۲) ګڼې فرمان پربنسټ توشېح شوېده ، منظوروم .

دوه يمه ماده :
دافغانستان داسلامي جمهوريت دعدليې وزير او په پارلماني چاروکې د دولت وزير مؤظف دي، دغه فرمان دملي شوري دلومړۍ غونډې د جوړېدو له نېټې څخه د (۳۰) ورځومودې په ترڅ کې هغې شوري ته وړاندې کړي.

درېيمه ماده :
دغه فرمان دتوشېح له نېټې څخه نافذ او په رسمي جريده کې دې خپور شي.

حامد کرزی
دافغانستان داسلامي جمهوريت رئيس

(c) ketabton.com: The Digital Library

دملکي خدمتونو دکارکوونکو د قانون دځینومواد ود تعدیل ، حذف او ایزاد په هکله ، د افغانستان داسلامي جمهوریت دوزیرانو شوري مصوبه

گڼه :(۱۶)
نېټه : ۱۳۸۷/۴/۱۰

لومړۍ ماده :
دڅلورمې مادې وروستی پاراګراف، داوومې مادې (۲ او۳) فقره، دلسمې مادې (۲) فقرۀ، د څوارلسمې مادې (۲) فقره او شپاړسمې مادې د (۳) فقرې (۲) جزء دې په لاندې توګه تعدیل شي:
۱- دڅلورمې مادې وروستی پاراګراف:
دوزارتونو او خپلواکوعمومي ریاستونونظامي منسوبین او د لوړو زده کړو د مؤسسو او د افغانستان د اسلامي جمهوریت دعلومو داکاډمۍ علمي کادر لدې حکم څخه مستثنی دي.
۲- داوومې مادې (۲ او۳) فقره:
(۲) دقانون جوړونې دچارو اوعلمي-حقوقي څېړنودانستیتوت دعلمي کادرغړي او د لویې څارنوالۍ او پوهنې وزارت مسلکي غړي،ددې مادې د (۱) فقرې په (۱، ۲، ۳او۵) جزءکې پردرج شوو شرایطوبرسېره داړوندو تقنیني سندونو تابع هم دي.
(۳) هغه مامورین چې له دوولسم ټولګي څخه دټیټو زده کړو لرونکي دي او ددې قانون له انفاذ د مخه یې په وزارتونو او اداروکې دمامور په صفت مقرر شویدي ،داداري اصلاحاتو دبرنامې د تطبیق په ترڅ کې، په هغه صورت کې چې ددې قانون په اتمه ماده کې ددرج شوو شپږمو ،پنځمو او څلورمو بستونو نورمعیارونه بشپړ کړي ،کولی شي دزده کړې ددرجې دنه په پام کې نیولوسره، نوموړي بستونه دسیالۍ پربنسټ ترلاسه کړي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- دلسمې مادې (۲) فقره :
د مامور او قراردادي کارکوونکي په استخدام کې دجنسيت ، قوميت، دين، اوجسماني معلوليت پربنسټ هېڅ ډول توپير (تبعيض)، مجاز ندی.
۴- دڅوارلسمې مادې (۲) فقره :
که چېرې مامور يا قراردادي کارکوونکی دآمرامر، دقانون يا مقرراتو خلاف تشخيص کړي ،په هغه صورت کې چې آمر له خبرتيا وروسته، دخپل امر په اجراء کتباًتاکيدو کړي، دهغه د اجراء پايلې، ماموريا قراردادي کارکوونکي ته مخامخ ندي، مسئوليت يې دآمر په غاړه دی.
۵- دشپاړلسمې مادې د(۳) فقرې (۲) جزء:
۲- ديوه کال مودې لپاره دقدم له ارتقاء پرته، په پخواني بست کې دهغه دکاردوام،په هغه صورت کې چې ددوه يم کال د اجراآتو دارزونې په پايله کې، ټاکلي معيارونه پوره نکړي، بست يې دکمبود بست په توګه اعلان ته اېښودل کېږي.

دوه يمه ماده :
دملکي خدمتونو دکارکوونکو دقانون داتمې مادې د(۴) فقرې (۱) جز دې حذف او د نومورې فقرې (۲،۳،۴ او۵) جزدی، بالترتيب په (۱، 22، ۳او۴) جزء تصحيح شي.

درېيمه ماده :
دملکي خدمتونو دکارکوونکو د قانون د نهمې مادې (۲) فقره دې حذف شي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

څلورمه ماده :

لاندې متن دې دملکي خدمتونو د کارکوونکو دقانون د اوومې مادې د(۴) فقرې په توګه ایزاد او دنومورې مادې (۴ او۵) فقره دې، بالترتیب په (۵ او ۶) فقره تصحیح شي :

(۴)هغه مامورین چې دلیسانس له درجې څخه ټیټې زده کړې لري او ددې قانون لـه انفاذ د مخه په وزارتونو او دولتي اداروکې د ازادې سیالۍ لـه لارې مقرر شویدي، په هغه صورت کې چې بستونه یې ددې قانون په اتمه ماده کې ددرج شوو بستونو له وظیفوي معیارونو سره مطابقت ولري، د زده کړه ییزې درجې لـه په پام کې نیولو پرته نومورې بستونه ترلاسه کوي.

پنځمه ماده :

لاندې متن دې دملکي خدمتونود کارکوونکو دقانون دپنځه دیرشمې مادې په توګه ایزاداو پنځه دیرشمه ماده دې په شپږدیرشمه ماده تصحیح شي.

(۱) دتخصصي اومسلکي دندو دښې اجراء او دکادرونودجذب او ساتنې په منظور، یوشمیر مامورینوته دمالي شونتیاوو له په پام کې نیولو سره، اضافي استثنایي امتیاز ټاکل کیدی شي.

(۲) ددې مادې په (۱)فقره کې درج شوی امتیازددې قانون په (۱) ګڼه ضمیمه کې پردرج شوي مزد برسیره دی چې اندازه یې د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونود خپلواك کمیسیون لخوا ټاکل کیږي.

شپږمه ماده :

دغه مصوبه دتوشیح له نیټې څخه نافذه او په رسمي جریده کې دې خپره شي.

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي جمهوریت رئیس

(c) ketabton.com: The Digital Library

تعدیلات

ګڼه رسمي جریده کي خپورشوی (۹۹۲)

نېټه ۱۳۸۸/۵/۲۵

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون دځينو موادو د تعديل، حذف او ايزاد په هکله، د افغانستان د اسلامي جمهوريت د رئيس فرمان

گڼه: (۹۸)
نېټه: ۱۳۸۸/۵/۱۲

لومړۍ ماده:
د افغانستان داساسي قانون دڅلور شپېتمې مادې په (۱۶) فقره کې د درج شوي حکم پربنسټ، د ۱۳۸۷/۴/۱۶ نېټې په (۹۵۱) گڼه رسمي جريدې کې خپور شوی، د ملکي خدمتونو دقانون په ځينوموادو کې تعديل، حذف اوايزاد چې د ملي شوري د ولسي جرگې د ۱۳۸۸/۳/۱۳ نېټې د(۱۴۱) گڼې مصوبې اود مشرانو جرگې د ۱۳۸۸/۳/۱۷ نېټې د(۱۲۵) مصوبې پر بنسټ تصويب شوي، توشيح کوم.

دوه يمه ماده:
دغه فرمان د توشيح له نېټې څخه نافذ او د دې فرمان په لومړۍ مادې کې درج د ملي شوري د مجلسينو له مصوبو او د ملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون د ځينو موادو د تعديل، حذف او ايزاد سره يو ځای دې په رسمي جريدې کې خپورشي.

حامد کرزی
دافغانستان داسلامي جمهوريت رئيس

(c) ketabton.com: The Digital Library

دافغانستان د اسلامي جمهوريت ملي

شوري

ولسي جرګه

مصوبه

د۱۳۸۷/۴/۱۶رسمي جريدې په (۹۵۱)ګڼه کې خپورشوی نېټې د دملکي خدمتونو د کارکوونکو قانون د ځينو موادو د تعديل، حذف او ايزاد په هکله

ګڼه: (۱۴۱)
نېټه: ۱۳۸۸/۳/۱۳

دافغانستان داساسي قانون داووه نوي يمې مادې له حکم سره سم، ولسي جرګې د۱۳۸۸/۳/۱۳نېټې دچهارشنبې ورځې په عمومي غونډه کې دملکي خدمتونو دکارکوونکو د قانون د ځينو موادو تعديل، حذف او ايزاد تصويب کړ.

په درنښت
څارنوال عبدالستار خواصي
د ولسي جرګې منشي

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت ملي شوري

مشرانو جرګه

دارالانشاء

د مشرانو جرګې مصوبه

د۱۳۸۷/۴/۱۶نېټې درسمي جريدې په (۹۵۱)ګـڼه کې خپـورشوی دملکي خدمتونو دکارکـوونکو دقانون دځيـنو مـوادو دتعديل، حذف اوايزاد په هکله

ګڼه: (۱۲۵)
نېټه:۱۳۸۸/۳/۱۷

د افغانستان د اساسي قانون د اووه نوي يمې مادې دحکم سره سم، د مشرانوجرګې د ۱۳۸۸/۳/۱۷ نېټې پـه عـمومي غونـډه کې د ملکي خدمتونو دکارکوونکو د قانون د ځينو مـوادو تعـديل، حذف او ايزاد تصويب شو.

په درنښت
سيد حامد ګيلانی
د مشرانو جرګې لومړی نايب

(c) ketabton.com: The Digital Library

دملکي خدمتونو دکارکوونکو د قانون دځينومواد و تعديل، حذف او ايزاد

لومړۍ ماده :

د ۱۳۸۷ هـ . ش کـا ل دسـرطان د (۱۶) نېټـې پـه (۹۵۱)ګڼـه رسـمي جريـد ه کـې خپـور شـوی د ملکـي خدمتـونو دکـارکوونکو د قـانون دڅلورمې مادې وروستی پـاراګراف، د اوومـې مـادې (۲ او۳) فقـره، د لسمې مادې (۲) فقرۀ، دڅوارلسمې مادې (۲) فقره اود شپاړسمې مادې د (۳) فقرې (۲) جزء دې په لاندې توګه تعديل شي:

۱-دڅلورمې مادې وروستی پاراګراف:

دوزارتونـو او خپلواکوعمـومي رياسـتونونظامي منسـوبين او د لـوړو زده کـړو د مؤسـسو او د افغانـستان د اسـلامي جمهوريـت دعلومـو داکاډمۍ علمي کادر لدې حکم څخه مستثنی دي.

۲- داوومې مادې (۲ او۳) فقره:

(۲) دقـانون جـوړونې اوعلمـي – حقـوقي څېړنودچـارو دانـستيتوت دعلمـي کـادرغړي او د لـوي څـارنوالۍ او پـوهنې وزارت مـسلکي غړي، ددې مادې د (۱) فقرې په (۱، ۲، ۳ او۵) اجزاووکې پردرج شوو شرايطو برسېره داړوند و تقنيني سندونو تابع هم دي.

(۳) هغه مامورين چې له دوولسم ټولګي څخه دټيټو زده کړو لرونکي دي او ددې قانون له انفاذ د مخه يې په وزارتونو او اداروکې دمـامور په صفت مقرر شويدي ،دادارې اصلاحاتو دبرنـامې د تطبيـق پـه تـرڅ کې ،په هغه صورت کې چې ددې قـانون پـه اتمـه مـاده کـې ددرج شـوو شـپږمو ،پنځمـو او څلورمـو بـستونو نورمعيارونـه بـشپړ کـړي، کـولی شـي دزده کـړې ددرجـې دنـه پـه پـام کـې نيـولوسـره، نومـوړي بـستونه دسيالۍ پربنسټ ترلاسه کړي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- دلسمې مادې (۲) فقره :
د مـامور او قـراردادي کـارکوونکي پـه اسـتخدام کـې دجنـسيت، قوميت، دين اوجسماني معلوليت پربنسټ هېڅ ډول توپير (تبعيض)، جوازنلري.

۴- دڅوارلسمې مادې (۲) فقره :
کـه چېـرې مـامور يـا قـراردادي کـارکوونکی د آمـر امـر، دقـانون يـا مقرراتو خلاف تشخيص کړي، مکلف دی له موضوع څخه په ليکلی توګه آمر خبر کړي، په هغـه صـورت کـې چـې آمـر لـه خبرتيـا وروسـته، دخپل امرپه اجراء کتباً تاکيد وکړي، د هغه د اجراء پـايلې، مـامور يـا قرار دادي کارکوونکي ته متوجه ندی، مسئوليت يې دآمر پـه غـاړه دی.

۵- دشپاړلسمې مادې د(۳) فقرې (۲) جزء:
۲- ديوه کال مودې لپاره دقدم لـه ارتقـاء پرتـه ،په پخوانې بست کې دهغه دکاردوام .
پـه هغـه صـورت کـې چـې ددوه يـم کـا ل د اجراآتـو دارزونـې پـه پايلـه کې،ټاکلي معيارونـه پـوره نکـړي، بـست يـې دکمبود بـست پـه توګـه اعلان ته اېښودل کېږي.

دوه يمه ماده :

دملکي خدمتونو دکـارکوونکو دقـانون داتمـې مـادې د (۴) فقـرې (۱) جز دې حذف او د نومورې فقرې (۲،۳،۴ او۵) اجزادې، بالترتيـب پـه (۱، ۲، ۳ او۴) اجزاوو تصحيح شي.

درېيمه ماده :

دملکي خدمتونو دکـارکوونکو د قـانون د نهمـې مـادې (۲) فقـره دې حذف شي.

(c) ketabton.com: The Digital Library

څلورمه ماده :

لاندې متن دې دملکي خدمتونو د کارکوونکو دقانون د اوومې مادې د(۴) فقرې په توګه ایزاد او دنومړې مادې (۴ او۵) فقره دې، بالترتیب په (۵ او ۶) فقرو تصحیح شي :

(۴) هغه مامورین چې دلسانس له درجې څخه ټیټې زده کړې لري او ددې قانون له انفاذ د مخه په وزارتونو او دولتي اداروکې د آزادې سیالۍ له لارې مقرر شویدي، په هغه صورت کې چې بستونه یې ددې قانون په اتمه ماده کې ددرج شوو بستونو له وظیفوي معیارونو سره مطابقت ولري، دزده کړه ییزې درجې له په پام کې نیولو پرته نومړي بستونه ترلاسه کوي.

پنځمه ماده :

لاندې متن دې دملکي خدمتونود کارکوونکو دقانون دپنځه دېرشمې مادې په توګه ایزاداو پنځه دېرشمه ماده دې په اووه دېرشمه ماده تصحیح شي:

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) دتخصصي اومسلکي دندو دښې ترسره کیدواو د لوړمدیریتی مهارتونو لرونکي کادرونو د ساتلو په موخه د دولت د مالي امکاناتو له په پام کې نیولوسره ددې قانون په (۴) ګڼه ضمیمه کې له درج شویو حدودو او معیارونو سره سم دیوشمیر مامورینولـه پاره استثنائی مادي امتیاز ټاکل کیدای شي.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی امتیازددې قانون په (۱) ګڼه ضمیمه کې له درج شوي مزد یا مؤقت اضافي معاش څخه علاوه دی چې اندازه یې د اړوند طرزالعمل له مخې دملکي خدمتونو او

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري اصلاحاتو خپلواك کمېسيون او اړوندو ادارو د استازو لخوا تاکل کېږي.

شپږمه ماده:

لاندي متن دي دملکي خدمتونو د کارکوونکو د قانون دشپږد پرشمې مادې په توگه ايزاد شي.

شپږ د پرشمه ماده:

په ملي شوري کې دندی ترسره کول، د کاري سابقي يوه برخه شميرل کيږي.

اوومه ماده:

دغه تعديل، حذف او ايزاد د توشيح له نېټې څخه نافذ اوپه رسمي جريده کې دې خپور شي اود هغه په نافذېدو سره د ۱۳۸۷هـ.ش کال دسرطان د (۱۶) نېټې په (۹۵۱)گڼه رسمی جريده کې خپرې شوې د افغانستان اسلامي جمهوريت دوزيرانو شوري د ۱۳۸۷/۴/۱۰ نېټې (۱۶)گڼې مصوبې د توشيح په هکله دافغانستان اسلامي جمهوريت درئيس د ۱۳۸۷/۴/۱۵نېټې (۴۲) گڼه تقنيني فرمان لغوگڼل کېږي.

د ملکی خدمتونو د کارکوونکو قانون د (۴) گنه ضمیمه
د استثنایی مادي امتیاز معیارونه او حدود

بست / معیار	۱			۲			۳				۴					ملاحظات
تحصیل	داکتر	ماستر	لیسانس	داکتر	ماستر	لیسانس	داکتر	ماستر	لیسانس	فوق بکلوریا	داکتر	ماستر	لیسانس	فوق بکلوریا	بکلوریا	
حد اقل کاری تجربه	۳	۴	۵	۲	۳	۴	۱	۱	۲	۳	۱	۱	۱	۲	۲	
مدیریتی مهارتونه	اداره اود چارو مدیریت															
د هیواد پر رسمي ژبو باندې پوره تسلط	دری یا پښتو															
له بهرنیو ژبو سره آشنایی (لږترلږه یوه ژبه)	انگلیسی یا جرمنی یا فرانسوی یا روسی یا عربی															
کمپیوټر او انټرنټ	د آفیس او انټرنټ پروګرامونه															
د استثنایی امتیاز حدود (د امریکایی ډالرو معادل)	۱۴۰۰ ۱۵۰۰	۱۳۰۰ ۱۴۰۰	۱۲۰۰ ۱۳۰۰	۱۱۰۰ ۱۲۰۰	۱۰۰۰ ۱۱۰۰	۹۰۰ ۱۰۰۰	۸۵۰ ۹۰۰	۸۰۰ ۸۵۰	۷۵۰ ۸۰۰	٦۰۰ ۷۵۰	۵۵۰ ٦۰۰	۵۰۰ ۵۵۰	۴۵۰ ۵۰۰	۴۰۰ ۴۵۰	۴۰۰ ۳۰۰	

(c) ketabton.com: The Digital Library

یادښت: په هغو ادارو کې چې لاتر اوسه فوق او مافوق بستونه وجود لري، ددغو بستونو د مستحقینو لپاره د لومړي بست استثنایي

مادي امتیاز حدود او د پنځم او شپږم بستونو د مسلکي مستحقینو لپاره د څلورم بست استثنایي مادي امتیازات ټاکل کېږي.

د بست له ټول امتیاز څخه د هر معیار فیصدي

۱- د تحصیل درجه: ۳۰%

۲- کاري تجربه: ۲۰%

۳- مدیریتی مهارتونه: ۲۰%

۴- دري یا پښتو ژبې: ۱۰%

۵- بهرنی ژبې: انگلیسی،فرانسوی، جرمنی، روسی و عربی ۱۰%

۶ - دکمپیوټر او انټرنټ پروګرامونه: ۱۰%

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

قانون کارکنان خدمات ملکی

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

فرمان
رئیس جمهوری اسلامی افغانستان در مورد
انفاذ قانون کارکنان
خدمات ملکی

شماره : (۳۲)

تاریخ :۱۳۸۷/۳/۲۶

مادهٔ اول :

به تأسی از حکم فقرهٔ (۱۶) مادهٔ شصت وچهارم و مادهٔ صدم قانون اساسی افغانستان، قانون کارکنان خدمات ملکی را که بـه اسـاس فیـصلهٔ شـماره (۹۰) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۴ هیأت مختلط شورای محترم ملی بـه داخـل (۶) فصل و (۳۵) ماده تصویب گردیده، توشیح می‌دارم.

مادهٔ دوم :

بست‌های تشکیلاتی کارکنان خدمات ملکی با رعایت احکام مندرج فقره‌های (۱و ۲) مادهٔ ششم و مادهٔ هشتم قـانون کارکنـان خـدمات ملکی،توسـط وزارت هـا و ادارات ذیربط به اشتراک نمایندهٔ ذیصلاح کمیسیون مـستقل اصـلاحات اداری و خـدمات ملکی بازنگری، تثبیت و تعدیل گردد.

مادهٔ سوم :

(۱) کارکنانی که قبلاً به اساس رقابت شامل بست‌های خدمات ملکی گردیده‌انـد، در صورتی که بست‌های آن ها با معیارهای وظیفوی بست‌های مندرج مادهٔ هشتم قانون کارکنان خدمات ملکی مطابقت داشته باشد، بدون رقابت ، قـدم اول بـست های متذکره را احراز می‌نمایند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲) هرگاه کارکنان مندرج فقرهٔ (۱) ایـن مـاده معیارهـای وظیفـوی بـستهـای مندرج مادهٔ هشتم قانون کارکنان خدمات ملکی را تکمیل کـرده نتواننـد، بـست های آن ها جهت رقابت، مجدداً به اعلان گذاشته شود.

(۳) کارکنان مندرج فقره های (۱و ۲) این ماده الی تطبیـق حکـم منـدرج مـادهٔ پنجم این فرمان از معاش اضافی مؤقت مستفید می‌گردند .

مادهٔ چهارم :

کارکنان خدمات ملکی که تا کنون شامل پروگرام اصـلاحات اداری نـشده‌انـد ، احکام مندرج قانون جدید کار منتشرهٔ جریدهٔ شماره (۹۱۴) سال ۱۳۸۵ و قـانون مامورین دولت منتشرهٔ جریدهٔ رسمی شـماره (۷۹۰) سـال ۱۴۲۰ هـق در مـورد آن‌ها کمافی السابق قابل تطبیق می‌باشد.

مادهٔ پنجم:

(۱) تعدیل و تنظیم رتب و معاشات مندرج احکام قانون کارکنان خـدمات ملکـی در وزارت‌ها و ادارات مستقل دولتی در خـلال مدت چهار سـال طـور مرحلـه وار تطبیق گردد.

(۲) کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی مؤظف اسـت کـه تعیـین حق اولیت وزارت‌ها و ادارات رادر پروسهٔ تطبیق سیستم جدید رتب و معاشات بـا درنظرداشت اصل حاکمیت قانون، تأمین امنیت، رشـد اقتـصادی و کـاهش فقـر، ارتقا ظرفیت بشری، عرضهٔ خدمات عامهٔ حیاتی، متعهد بودن بـه تطبیـق پروسـهٔ اصلاحات و محو فساد، طبق طرزالعمل جداگانه تنظیم و عملی نماید.

مادهٔ ششم :

این فرمان از تاریخ توشیح نافذ همراه با فیصلهٔ شـورای ملـی در جریـدهٔ رسـمی نشرگردد.

حامد کرزی

رئیس جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

شورای ملی افغانستان
ولسی جرگه
مصوبۀ شورای ملی در
مورد قانون کارکنان خدمات
ملکی

شماره :(۹۰)

تاریخ : ۱۳۸۷/۳/۱۴

مطابق حکم مادۀ صدم قانون اساسی، هیئت مختلط شورای ملی (مرکب از پنج – پنج عضو از هرجرگه) طرح قانون کارکنان خدمات ملکی را به تاریخ ۱۳۸۷/۳/۱۴ در(۶) فصل و (۳۵) ماده به تصویب رسانید .

مولوی عطاالله "لودین"
رئیس هیئت مختلط

نجیبه حسینی
معاون هیئت مختلط

عضو مشرانوجرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

قانون کارکنان خدمات ملکی

فصل اول
احکام عمومی

مبنی

مادهٔ اول:

این قانون به تأسی ازحکم فقرهٔ (۴) مادهٔ پنجاهم قانون اساسی افغانستان به منظور استخدام اشخاص واجد اهلیت در ادارات خدمات ملکی و تنظیم مناسبات آن‌ها با اداره وضع گردیده است.

اهداف

مادهٔ دوم :

اهداف این قانون عبارت اند از :

۱- تحقق اصلاحات در سیستم ادارات دولتی غرض بهبود عرضهٔ خدمات.

۲- استخدام کارکنان خدمات ملکی براساس اهلیت و شایستگی، بدون تبعیض و طور شفاف از طریق رقابت آزاد.

۳- تنظیم حقوق و مکلفیت‌های کارکنان خدمات ملکی و اموذاتی آن‌ها.

۴- انکشاف مهارت‌ها و حفظ مامورین مجرب خدمات ملکی و استخدام کاندیدان مسلکی و ماهر در ادارات دولتی.

۵- ایجاد ادارهٔ سالم، مسلکی، حسابده، بی‌طرف و فارغ از فساد و دخالت سیاسی به منظور ارایهٔ خدمات مؤثر به مردم.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اصطلاحات

مادۀ سوم:

اصطلاحات آتی در این قانون مفاهیم ذیل را افاده می‌نماید:

۱-خدمات ملکی: فعالیت‌های اجرائیوی و اداری دولت است که توسط کارکنان خدمات ملکی عرضه می‌گردد.

۲-کارکنان خدمات ملکی: مشتمل است بر مامور و کارکن قراردادی خدمات ملکی.

۳- مامور خدمات ملکی: شخصی است که با رعایت احکام این قانون به منظور ارایۀ خدمات طور دایمی در ادارۀ دولتی استخدام می‌گردد.

۴- کارکن قراردادی خدمات ملکی: مشتمل است برکارکن حرفوی وخدماتی که با رعایت احکام این قانون به منظور ارایۀ خدمات در ادارۀ دولتی استخدام می‌گردد.

۵- بست: بخشی از تشکیل است که به اساس آن کارکن وظیفۀ محوله را انجام می دهد.

۶- قدم: جزء بست است که به موجب آن کارکنان خدمات ملکی بعد از ارزیابی مؤفقانه اجراآت سالانه در داخل عین بست، به قدم (مزد) بالا تر ارتقاء می‌نمایند.

۷- لایحۀ وظایف: سند رسمی اداره است که اهداف، وظایف، مسئولیت‌ها و ایجابات بست، در آن مشخص می‌گردد.

۸- پلان کار: برنامه ریزی فعالیت های کارکنان خدمات ملکی است که به اساس لایحۀ وظایف جهت حصول دست آوردهای متوقعه تنظیم می‌گردد.

ساحۀ تطبیق

مادۀ چهارم :

احکام این قانون درمورد کارکنان خدمات ملکی وزارت ها، ادارۀ لوی ثارنوالی، ریاست‌های عمومی مستقل، کمیسیون‌های مستقل، تصدی های دولتی، ادارات امور مجلسین شورای ملی و آمریت اداری قوۀ قضائیه، قابل تطبیق می‌باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

منسوبین نظامی وزارت ها، منسوبین نظامی ریاست های عمومی مستقل، قضات و استادان ازاین حکم مستثنی اند.*

نام اختصاری

مادهٔ پنجم:

مامورخدمات ملکی منبعد در این قانون به نام مامور و کارکن قراردادی خدمات ملکی به نام کارکن قراردادی یاد می‌شوند.

بست‌های خدمات ملکی

مادهٔ ششم:

(۱) خدمات ملکی دارای هشت بست و هربست دارای پنج قدم می باشد .

(۲) بست ها وقدم‌های مامورین و کارکن قراردادی و اندازهٔ مزد طبق جدول ضمیمهٔ شماره (۱) این قانون تنظیم می‌گردد.

اندازهٔ مزد بست‌ها و قدم‌های مامورین و کارکنان خدمات ملکی مطابق به فقرهٔ (۴) مادهٔ (۲۰) این قانون، تعیین می‌گردد.

(۳) بست‌ها وقدم های معلمین، استادان و مدرسین مکاتب، مدارس و مؤسسات تربیهٔ معلم، مکاتب تخنیکی _ مسلکی و سواد حیاتی و اعضای مسلکی ادارات نصاب تعلیمی و مرکز ساینس واعضای نظارت تعلیمی (سوپروایزران) وزارت معارف بانظرداشت سند تحصیلی مربوط، طبق ضمیمهٔ شماره (۲) این قانون تنظیم می‌گردد.

---

*پاراگراف اخیر مادهٔ (۴) تعدیل گردیده در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دوم
شرایط استخدام

شرایط استخدام مامور

مادهٔ هفتم:

(۱) شخصی به صفت مامور در ادارهٔ خدمات ملکی استخدام مـی‌شـود کـه واجـد شرایط ذیل باشد :

۱- تابعیت افغانستان را داشته باشد.

۲- سن وی از هجده سال کمتر و از شصت و چهار سال بیشتر نباشد.

۳- تصدیق صحی از مراجع ذیصلاح وزارت صحت عامه را داشته باشد.

۴- سند فراغت بکلوریا یا بالا تر آن‌را از مؤسسات رسمی تعلیمی داخل یـا خـارج کشور داشته باشد.

۵- به حکم قطعی ونهائی محکمهٔ ذیصلاح، به جرم جنایت محکوم نگردیده باشد.

(۲) اعضای کادرعلمی مؤسسات تحصیلات عالی، اکادمی علوم، لـوی څارنـوالی و انستیتوت امور قانونگذاری و تحقیقات علمـی _ حقـوقی وزارت عدلیـه و اعـضای مسلکی وزارت معارف، علاوه برداشتن شرایط مندرج اجـزای (۱، ۲ ، ۳و ۵) فقـرهٔ (۱) این ماده تابع اسناد تقنینی مربوط، نیز می‌باشند.*

(۳) مامورینی که دارای تحصیلات پائین‌تر از صنف دوازدهم بوده و قبـل از انفـاذ قانون کارکنان خدمات ملکی، به صفت مامور در وزارت‌هـا و ادارات دولتـی تقـرر حاصل نمـوده‌انـد، حـین تطبیـق برنامـهٔ اصـلاحات اداری درصـورتی کـه سـایر معیارهای بست های مندرج مادهٔ هشتم قانون کارکنان خدمات ملکـی را تکمیـل نموده باشند، می‌توانند بدون درنظـر داشـت درجـهٔ تحـصیل، بـست‌هـای ادارات خدمات ملکی را به اساس رقابت آزاد احراز نمایند.

---

* فقرهٔ (۲ و ۳) مادهٔ هفتم تعدیل گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) شخصی به صفت کارکن قراردادی در ادارات خدمات ملکی استخدام می شود که واجد شرایط مندرج اجزای (۱،۲،۳و۵) فقرهٔ (۱) این ماده باشد.*
مشاغل کارکنان قراردادی، در سند تقنینی مربوط، تنظیم می‌گردد.
(۵) شخص به وظیفه‌ای‌که آمر مستقیم، از اقارب درجه اول وی باشد، مقرر شده نمی‌تواند. اقارب درجه اول به این منظور عبارت از پدر، مادر، اولاد، زوج، زوجه، برادر و خواهر، می‌باشد.

معیار استخدام بست

مادهٔ هشتم :

(۱) شخصی در بست اول خدمات ملکی (ریاست عمومی) استخدام می‌شود که علاوه بر شرایط مندرج فقرهٔ (۱) مادهٔ هفتم این قانون، واجد معیارهای ذیل نیز باشد:

۱- داشتن سند تحصیلی حداقل لیسانس.
۲- داشتن تجربهٔ کاری حداقل چهار سال مرتبط به وظیفه.
۳- قابلیت طرح و تعیین خط ومشی (پالیسی) های ادارهٔ مربوط.
۴- توانائی رهبری و کنترول اداره.
۵- داشتن اهلیت و شایستگی.
۶- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک.

(۲) شخصی دربست دوم خدمات ملکی(ریاست) استخدام می‌شود که علاوه بر شرایط مندرج فقرهٔ (۱) مادهٔ هفتم این قانون واجد معیارهای ذیل نیز باشد :

۱- داشتن سند تحصیلی حداقل لیسانس.
۲- داشتن تجربهٔ کاری حداقل سه سال مرتبط به وظیفه.
۳- قابلیت ارائهٔ مشوره در طرح خط ومشی (پالیسی) ادارهٔ مربوط.

---

* فقرهٔ (۴) در مادهٔ هفتم ایزاد گردیده و فقره های (۴ و ۵) مادهٔ مذکور به فقره های (۵ و ۶) تصحیح گردیده در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۴- توانائی رهبری و کنترول اداره.

۵- داشتن اهلیت و شایستگی.

۶- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک.

(۳) شخصی دربست سوم خدمات ملکی (آمریت) استخدام می شود که علاوه بر شرایط مندرج فقره (۱) مادهٔ هفتم این قانون واجد معیارهای ذیل نیز باشد:

۱- داشتن سند تحصیلی حداقل فوق بکلوریا.

۲- داشتن تجربهٔ کاری حداقل دو سال مرتبط به وظیفه.

۳- قابلیت تطبیق خط ومشی (پالیسی) ادارهٔ مربوط.

۴- توانائی رهنمائی و کنترول ادارهٔ مربوط.

۵- داشتن اهلیت و شایستگی.

۶- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک.

(۴) شخصی دربست چهارم خدمات ملکی (مدیریت عمومی) استخدام می‌شود که علاوه بر شرایط مندرج فقرهٔ (۱) مادهٔ هفتم این قانون واجد معیارهای ذیل نیز باشد :

۱- داشتن سند تحصیلی حداقل فوق بکلوریا.*

۲- داشتن تجربهٔ کاری حداقل یک سال مرتبط به وظیفه .

حایزسند دوکتورا و ماستری ازین حکم مستثنی است.

۳- قابلیت تطبیق خط و مشی (پالیسی) ادارهٔ مربوط.

۴- داشتن اهلیت و شایستگی.

۵-داشتن حسن سیرت و شهرت نیک.

(۵) شخصی در بست پنجم خدمات ملکی (مدیریت) استخدام می‌شود که علاوه بر شرایط مندرج فقرهٔ (۱) مادهٔ هفتم این قانون، واجد معیارهای ذیل نیز باشد :

۱- داشتن اهلیت و شایستگی.

۲- داشتن حسن سیرت و شهرت نیک.

---

* جزء (۱) فقرهٔ (۴) مادهٔ هشتم حذف گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۶) شخصی دربست ششم خدمات ملکی (ماموریت) استخدام می‌شود کـه دارای شرایط مندرج فقرهٔ (۱) مادهٔ هفتم این قانون باشد.
(۷) شخصی در بست هفتم خدمات ملکی استخدام می‌شود که علاوه بـر شـرایط مندرج فقرهٔ (۴) مادهٔ هفتم این قانون واجد معیارهای ذیل نیز باشد :
۱- داشتن سند فراغت از مراکز آموزش فنی و حرفوی یا مهارت و تجربهٔ کاری.
۲- توانائی انجام وظایف مطابق فن یاحرفهٔ مربوط.
(۸) شخصی دربست هشتم خدمات ملکی استخدام می شـود کـه واجـد شـرایط مندرج فقرهٔ (۴) مادهٔ هفتم این قانون باشد .

استخدام مامور جدید التقرر

مادهٔ نهم :

(۱) شخص حایز سـند بکلوریـا واجـد شـرایط ایـن قـانون در قـدم اول و مـافوق بکلوریادر قدم دوم بست ششم، لیسانس درقدم اول بست پـنجم، ماسـتر در قـدم اول ودوکتورا در قدم دوم بست چهارم ادارات خدمات ملکی مقرر شده می‌تواند.
(۲) شخص حایزسند لیسانس درقدم دوم بست چهارم، ماستر در قدم سوم بست چهارم و دوکتـورا درقـدم سـوم بـست سـوم مؤسـسات تحـصیلات عـالی وزارت تحصیلات عالی مقرر شده می‌تواند.*

مقرری کارکنان

مادهٔ دهم:

(۱) شخص واجد شرایط مندرج این قانون در صورت موجودیت بـست خـالی بـه اساس اهلیت و مهارت مسلکی (تحصیل، تجربه و سـایر مواصـفات وظیفـوی) در قدم اول بست‌های منـــدرج فقره های (۱الی۶) مادهٔ هشتم ایـن قـانون از طریـق رقابت آزاد تشخیص و کارکنان قرار دادی درقـدم اول بست‌های مندرج فقره های (۷و۸) مادهٔ مذکور انتخاب و مقرر می گردند.

---

* فقرهٔ (۲) مادهٔ نهم حذف گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲) هیچ گونه تبعیض در استخدام ماموروکارکن قراردادی بر اساس جنسیت، قومیت، مذهب و معلولیت جسمانی مجاز نمی باشد.*

(۳) منظوری تقرر مامور مندرج فقرهٔ (۱) این ماده توسط مقامات ذیل صورت می‌گیرد:

۱- مامورین بست های اول و دوم، به تشخیص و انتخاب بورد تعیینات خدمات ملکی و نمایندهٔ با صلاحیت ادارهٔ مربوط، پیشنهاد رئیس کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی ومنظوری رئیس جمهور.

۲- مامورین بست های سوم، چهارم و پنجم در مرکز و ولایات و مامورین بست ششم در مرکز، به تشخیص و پیشنهاد کمیته های تعیینات وزارت‌ها و ادارات مستقل دولتی و منظوری وزیر یا رئیس عمومی اداره مستقل.

۳- مامورین بست ششم در ولایت به تشخیص و پیشنهاد کمیتهٔ تعیینات ولایتی و منظوری والی ولایت مربوط .

۴- مقرری کارکنان قراردادی بست های هفتم و هشتم در مرکز به تشخیص و پیشنهاد کمیته‌های تعیینات وزارت ها وادارات مستقل دولتی و منظوری وزیر یا رئیس عمومی ادارهٔ مستقل و در ولایات و ولسوالی‌ها به تشخیص و پیشنهاد کمیته‌های تعیینات ولایتی یا ولسوالی و منظوری والی یا ولسوال مربوط .

نظارت

مادهٔ یازدهم:

(۱) نظارت از مراحل تشخیص، انتخاب و پیشنهاد مندرج جزء (۱) فقرهٔ (۳) مادهٔ دهم این قانون از طرف رئیس کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی صورت می‌گیرد.

(۲) نظارت از مراحل تشخیص و پیشنهاد کمیته‌های مندرج اجزای (۲ و۳) فقرهٔ (۳) مادهٔ دهم این قانون، در مرکز از طرف نمایندهٔ ذیصلاح بورد تعیینات خدمات

---

* فقرهٔ (۲) مادهٔ (۱۰) تعدیل گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ملکی و در ولایات و ولسوالی‌ها توسط نمایندهٔ دفتر ساحوی کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی صورت می‌گیرد .

(۳) طرز نظارت از مراحل تشخیص، انتخاب و پیشنهاد تقرر مامورین و کارکنان قراردادی طبق طرزالعمل جداگانه تنظیم می‌گردد.

فصل سوم
وظایف و مکلفیت ها

وظایف

مادهٔ دوازدهم:

مامور وکارکن قراردادی، وظایف محوله را طبق لایحهٔ وظایف و پلان کار و به اساس احکام قوانین و مقرره‌های مربوط، انجام می‌دهند.

مکلفیت ها

مادهٔ سیزدهم:

ماموروکارکن قراردادی، در اجرای وظیفه دارای مکلفیت‌های ذیل می‌باشند:

۱- رعایت اصل بی طرفی در اجرای امور محوله.

۲- رعایت سلسلهٔ مراتب اداری و اطاعت از آمر .

۳- حفظ اسرار وظیفوی، مطابق احکام قانون.

۴- حفظ وقار و حیثیت اداره.

۵- برخورد نیک با همکاران و مراجعین.

۶- حفظ و نگهداری دارائی عامه در ادارهٔ مربوط.

۷- استفادهٔ معقول از وسایل و تجهیزات کار در امور مربوط به اداره.

۸- عدم اشتراک ودخالت در مناقصات، مزایدات و یا لیلامی‌که به اجرای آن مؤظف است، به نفع خود یا شخص دیگر.

۹- اجتناب از هر نوع عملی که موجب ایجاد وقفه در امور اداره گردد.

۱۰- عدم سوء استفاده از امکانات و معلومات اداره به نفع خود یا دیگران.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱۱- اجتناب از غفلت و سهل انگاری در اجرای وظیفهٔ محوله.
۱۲- تعقیب پروگرام‌های تربیوی به منظور رشد و انکشاف مهارت‌های مسلکی که از طرف اداره تنظیم می‌گردد.
۱۳- عدم استفاده از صلاحیت‌های وظیفوی غرض اجرای امور شخصی.
۱۴- عدم استفاده از ساعات رسمــی در امور شخصی.
۱۵- اجتناب از سایر اعمالی‌که اداره را متضرر نماید.
۱۶- اجتناب از ارتکاب جرایم رشوت، اختلاس و سـایر انـواع فـساد اداری.

مسئولیت‌ها

مادهٔ چهاردهم :

(۱) مامور وکارکن قراردادی از وظیفه یا صلاحیتی که مطابق قانون به وی محول یا تفویض می‌گردد، مسئولیت دارد.

(۲) هرگاه مامور یاکارکن قراردادی، امر آمر را خلاف قانون یا مقـررات تـشخیص دهد، مکلف است موضوع راطورکتبی به اطلاع آمر برساند. در صورتی که آمر بعد از اطلاع ،اجرای امر خود را کتباً تأکید نماید، مامور یا کارکن قراردادی به اجرای آن مکلف نیست.*

موقف مامور وکارکن قراردادی

مادهٔ پانزدهم :

(۱) مامور و کارکن قراردادی، در جریان مدت خدمت به یکی از موقف های ذیـل قرار می‌گیرد:
۱- موقف اصلی.
۲- موقف خدمتی.

---

* فقرهٔ (۲) مادهٔ چهاردهم تعدیل گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- موقف تحصیلی (برای مامور).
۴- موقف خدمت عسکری.
۵- موقف انفصال مؤقت.
(۲) شرایط وحالات موقف های مندرج فقرهٔ (۱) این ماده در مقررهٔ امور ذاتی کارکنان خدمات ملکی تنظیم می گردد.

ارزیابی اجراآت مامورین

مادهٔ شانزدهم :

(۱) مامور براساس لایحهٔ وظایف، پلان کار و راپور اجراآت سالا نه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.
(۲) هر گاه مامور در نتیجهٔ ارزیابی اجراآت سالا نه معیار های معینه را تکمیل نماید، به قدم (مزد) بالا تر در داخل بست، ارتقاء می‌نماید.
(۳) هرگاه مامور در نتیجهٔ ارزیابی اجراآت سالا نه معیار های معینه را تکمیل کرده نتواند، در مورد حسب احوال اجراآت ذیل صورت می گیرد:
۱- معرفی به پروگرام های ارتقای ظرفیت، جهت فراگیری مهارت‌های لازم.
۲- ادامهٔ کار وی دربست قبلی بدون ارتقاء مزد و قدم.*
(۴) ماموری که بست وی لغو، تعدیل یا به اعلان سپرده می شود، در حالت انتظار با مزد قرار می‌گیرد. اداره می‌تواند مامور منتظر با مزد را طبق احکام مادهٔ هفتادو دوم قانون کار به وظایف دیگری توظیف نماید.
(۵) فورم ارزیابی اجراآت سالا نهٔ مامور، ضمیمهٔ شماره (3) این قانون می‌باشد .
(۶) ماموری که به نتیجهٔ ارزیابی قناعت نداشته باشد، می‌تواند به مراجع ذیصلاح شکایت نماید.

---

* جزء ۲ فقرهٔ (۳) مادهٔ شانزدهم تعدیل گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۷) کمیسیون مستقل اصـلاحات اداری و خـدمات ملکـی در صـورت موجودیـت دلایل مؤجه، می‌تواند طرح تعدیل فورم ارزیابی اجراآت سالا نهٔ مندرج فقـرهٔ (۵) این ماده را جهت تصویب به شورای وزیران ارایهٔ نماید.

فورمهٔ ارزیابی بعد از تصویب شورای وزیران مدار اعتبار می‌باشد.

(۸) کارکن قراردادی، به اساس‌لایحهٔ وظایف، پلان کـار و راپـور اجـراآت سـالانه، مورد ارزیابی قرار می گیرد. ارزیـابی‌کـارکن قـراردادی طبـق فـورمی‌کـه ازطـرف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات‌ملکی ترتیب می گردد، صورت‌می‌گیرد

فصل چهارم
حقوق و امتیازات

حقوق و امتیازات

مادهٔ هفدهم:

مامور و کـارکن قراردادی دارای حقوق و امتیازات ذیل می‌باشند:

۱- عقد قرارداد دایمی ماموریت مطابق احکام این قانون.

۲- دریافت لایحهٔ وظایف بست مربوط.

۳- دریافت مزد با اجزاء و ضمایم آن مطابق احکام قانون کار و متناسب با بودجـهٔ ادارهٔ مربوط.

۴- احراز بست و ارتقای قدم (مزد).

۵- استفاده از حق رخصتی.

۶- دریافت حقوق تقاعد.

۷- حق تأمین رفاه و صحت مطابق احکام مندرج مـواد (۱۱۳ الـی ۱۱۷ و ۱۱۹) قانون کار.

۸- حق شکایت از عدم مصئونیت از هر نوع تبعیض به اسلس جنسیت، قومیـت، موقـف اجتماعی، مذهبی، سیاسی و حالت مدنی، از جانب آمرین و همکاران در محل‌کار.

۹- حق آموزش داخل خدمت.

۱۰- حق تأمینات اجتماعی طبق احکام مندرج مواد (۱۳۴الی ۱۴۴) قانون کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

استعفاء

مادۀ هجدهم :

(۱) مامور می‌تواند از وظیفه استعفاء کند .

(۲) شرایط، طرز درخواست، اجراء و رفع استعفاء طبق سند تقنینی مربوط تنظیم می‌گردد.

مصئونیت

مادۀ نزدهم :

(۱) مامور و کارکن قراردادی، حین اجرای وظیفه دارای مصؤنیت‌های ذیل می‌باشند :

۱- عدم محرومیت از حق کار بدون مجوز قانونی .

۲- حفظ کرامت انسانی، تأمین مصئونیت از آزار و اذیت جسمانی، اخلاقی و روانی.

۳- تأمین محیط مناسب و مصئون کار .

(۲) شرایط و طرز استفاده از مصئونیت‌های مندرج فقرۀ (۱) این ماده توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می‌گردد.

مزد

مادۀ بیستم:

(۱) مامور وکارکن قراردادی از تاریخ منظوری تقرر، مستحق مزد با اجزا و ضمایم آن می‌باشند.

(۲) امتیاز مادی ناشی از کادر علمی و فنی جزء مزد مامور بوده، اندازه و نحوۀ پرداخت آن توسط سند تقنینی جدا گانه، تنظیم می‌گردد.

(۳) اندازۀ مزد بست‌ها و قدم‌های ماموروکارکن قراردادی طبق ضمیمۀ شماره (۱) این قانون ، تعیین می‌گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) حکومت به منظور ارتقای سطح زندگی و تأمین معیشت مامورین وکـــارکنان قراردادی در تـــعیین اندازهٔ مزد مندرج فقرهٔ (۳) این ماده با در نظر داشت رشد اقتصادی و توان مالی دولت، عندالموقع تجدید نظر می‌نماید.

اضافه کاری

مادهٔ بیست و یکم:

کاری که خارج از وقت عادی کار صورت می‌گیرد، اضافه کـاری محـسوب مـی‌شـود. مزد اضافه کاری مامور و کارکن قراردادی به اساس مزد ماهوار بست وی محاسبه می‌گردد. حالات ضرورت اضافه کاری مطابق حکم مادهٔ سی و هشتم قـانون کـار تنظیم می‌گردد.

رخصتی

مادهٔ بیست ودوم:

مامور و کارکن قراردادی، مستحق رخصتی‌های با مزد طبق احکـام منـدرج مـواد (۳۹ الی ۵۸) قانون کار می‌باشند.

احراز بست و ارتقای قدم

مادهٔ بیست و سوم :

(۱) مامور می‌تواند، طبق احکام این قانون به اساس رقابت، بست بالا تـر را احـراز نماید.

(۲) مامور نمی تواند بست بالا تر را در وظایف مشابه در مدت کمتر از یک سـال و در وظایف غیر مشابه در مدت کمتر از دو سال احراز نماید.

چگونگی وظایف مشابه و غیر مشابه به اساس لایحهٔ وظایف توسـط ادارهٔ مربـوط، تنظیم می گردد.

(۳) ارتقای مامور به قدم بالا تر در عین بست، به اساس فورمـهٔ ارزیـابی اجـراآت سالا نه صورت می‌گیرد.

(۴) کارکن قراردادی، به بست بالاتر ارتقاء نموده نمی‌تواند. ارتقاء به قدم بالاتر در عین بست به اساس فورمهٔ ارزیابی اجراآت سالانه صورت می‌گیرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

منظوری ارتقای قدم در عین بست

مادۀ بیست و چهارم:

منظوری ارتقای قدم‌های شامل بست‌های اول الی هشتم در مرکز از صلاحیت وزیر و رئیس عمومی ادارۀ مستقل، ارتقای قدم‌های بست‌های ششم، هفتم و هشتم در ولایات از صلاحیت والی و ارتقای قدم‌های بست‌های هفتم و هشتم در ولسوالی‌ها از صلاحیت ولسوال مربوط، می‌باشد

مکافات مامور

مادۀ بیست و پنجم:

(۱) ماموری‌که نظم و انضباط کار و احکام مقررۀ طرز سلوک مامورین خدمات ملکی را با حسن صورت رعایت و وظیفۀ محوله را بالاتر از معیارهای مندرج لایحۀ وظایف و پلان کار مربوط، اجراء نماید، با در نظرداشت امکانات مالی اداره (بودجۀ سالانه) حسب ذیل مورد تشویق قرار گرفته می‌تواند:

۱- مکافات نقدی .

۲- تحسین نامه .

۳- تقدیر نامۀ درجه سوم.

۴- تقدیر نامۀ درجه دوم.

۵- تقدیر نامۀ درجه اول.

۶- اعطای نشان، مدال یا لقب طبق احکام قانون مربوط.

(۲) مکافات نقدی که متضمن ده روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن است به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول و یا راساً از طرف مقامات مذکور اعطاء می‌گردد.

(۳) تحسین نامه که متضمن پانزده روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن است، به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول و یا راساً از طرف مقامات مذکور اعطاء می‌گردد.

(۴) مامور در صورت تکمیل شرایط ذیل به دریافت تقدیر نامۀ درجه سوم نایل می‌گردد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- تکمیل شرایط مندرج فقرهٔ (۱) این ماده .
۲- ابتکار و نوآوری در کار .
۳- انجام کار مثبت به اداره خارج وظیفه اصلی.
تقدیر نامهٔ درجه سوم که متضمن بیست روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن می باشد به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول یا راساً از طرف مقامات مذکور اعطاء می‌گردد.
(۵) مامور در صورت تکمیل شرایط ذیل به در یافت تقدیر نامهٔ درجه دوم نایل می‌گردد:
۱- تکمیل شرایط مندرج فقرهٔ (۴) این ماده .
۲- ارایهٔ طرح‌ها و پیشنهادات سازنده که منتج به نتایج مؤثر گردیده باشد .
تقدیر نامهٔ درجه دوم که متضمن بیست وپنج روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن می‌باشد ، به پیشنهاد وزیر یا آمر اعطای درجه اول و منظوری رئیس جمهور یا راساً از طرف رئیس جمهور اعطاء می‌گردد.
(۶) مامور در صورت تکمیل شرایط ذیل به دریافت تقدیر نامهٔ درجه اول نایل می‌گردد :
۱- تکمیل شرایط مندرج فقرهٔ (۵) این ماده.
۲- داشتن قدرت سازمان دهی، انسجام و هماهنگی در کار.
۳- تطبیق مؤثر و دقیق خط و مشی (پالیسی) دولت در ساحهٔ کار.
تقدیر نامهٔ درجهٔ اول که متضمن یک ماه مزد اصلی با اجزاء و ضمایم آن می‌باشد، به پیشنهاد وزیر یا آمر اعطای درجه اول و منظوری رئیس جمهور و یا راساً از طرف رئیس جمهور اعطاء می‌گردد.
(۷) وجوه مالی تشویق های مندرج این ماده در بودجهٔ سالانهٔ ادارات مربوط، ازطرف وزارت مالیه تثبیت و تعیین می‌گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

مکافات کارکن قراردادی

مادهٔ بیست وششم :

(۱) کارکن قراردادی که انضباط و نظم کار را با حسن صورت رعایت و وظیفهٔ محوله را بالا تر از معیار های مندرج لایحهٔ وظایف و پلان کار مربوط، اجراء نماید، با نظرداشت امکانات مالی اداره (بودجهٔ سالانه) حسب ذیل مورد تشویق قرار می‌گیرد:

۱- مکافات نقدی .

۲- تحسین نامه.

۳- تقدیر نامه.

(۲) مکافات نقدی برای کارکن قراردادی که متضمن ده روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن و تحسین نامهٔ که متضمن پانزده روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن است ، به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول و یا راساً از طرف مقامات مذکوراعطاء می‌گردد.

(۳) کارکن قراردادی با تکمیل شرایط ذیل به اخذ تقدیر نامه نایل می‌گردد:

۱- تکمیل شرایط مندرج فقرهٔ (۱) این ماده .

۲- ارایهٔ پیشنهادات و طرح های سازنده .

۳- تأمین هماهنگی و انسجام در وظیفه.

۴- کار برد شیوه هائی که باعث کاهش قیمت تمام شد محصولات و خدمات می‌گردد.

(۴) تقدیرنامه برای کارکن قراردادی که متضمن بیست روزه مزد اصلی با اجزا و ضمایم آن می‌باشد، به پیشنهاد آمر مربوط و منظوری وزیر یا آمر اعطای درجه اول ویا راساً از طرف مقامات مذکور اعطاء می‌گردد.

(۵) وجوه مالی تشویق‌های مندرج این ماده در بودجهٔ سالا نهٔ ادارات مربوط، از طرف وزارت مالیه تثبیت و تعیین می‌گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج مکافات

مادۀ بیست و هفتم:

مکافات مندرج این قانون در دفتر سوانح مامور وکارکن قراردادی درج می‌گردد.

شکایت

مادۀ بیست و هشتم:

(۱) داوطلب مقرری در ادارات خدمات ملکی، مامور و کارکن قراردادی در موارد آتی حق شکایت را دارند:

۱- امتناع از پذیرش درخواست بدون دلایل معقول.

۲- برخورد تبعیض آمیز و غیر عادلانه از طرف بورد تعیینات خدمات ملکی، کمیته های تعیینات و ادارات منابع بشری وزارت‌ها و ادارات مستقل دولتی.

۳- تجویز مؤیدات تأدیبی غیرمؤجه.

۴- هدایات و اوامر غیر قانونی آمرین.

۵- ممانعت از دسترسی مامور وکارکن قراردادی به سوانح شخصی.

۶- برخورد غیر عادلانه و تبعیض آمیز از طرف آمر و همکاران در محل کار.

۷- سایر مواردی‌که قانون آن‌را، تخطی پنداشته است .

(۲) شکایات مندرج اجزای (۱و۲) این ماده توسط بورد رسیدگی به شکایات خدمات ملکی و شکایات مندرج اجزای (۳ الی ۷) فقرۀ (۱) این ماده توسط کمیسیون حل اختلافات ادارۀ مربوط، مورد رسیدگی قرار می‌گیرد.

(۳) هر گاه یکی از طرفین، به تصمیم بورد رسیدگی به شکایات خدمات ملکی یاکمیسیون حل اختلافات اداره قناعت نداشته باشد، می‌تواند به محکمه مراجعه نماید.

(۴) طرز رسیدگی به شکایات مندرج این ماده طبق طرزالعمل جداگانه، تنظیم می‌گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

تقاعد

مادۀ بیست ونهم:

(۱) مامور و کارکن قراردادی حق دارند طبق احکام مندرج قانون کار تقاعد خویش را مطالبه نمایند.

(۲) منظوری تقاعد، رفع تقاعد، استعفاء و تمدید خدمت مامور و کارکن قراردادی از طرف مقامات مندرج مادۀ دهم این قانون صورت می‌گیرد .

(۳) تعیین حقوق تقاعد مامور و کارکن قراردادی و نحوۀ پرداخت آن، طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم می‌گردد .

فصل پنجم
تـأدیب

موارد تأدیبی

مادۀ سی ام:

(۱) مامور و کارکن قراردادی با رعایت احکام مندرج مواد (۹۵ الی ۱۰۱) قانون کار در موارد ذیل بار اول توصیه، بار دوم اخطار، بار سوم کسر مزد الی پنج روز، بار چهارم با تبدیلی به وظیفۀ مشابه تأدیب می‌شود:

۱- عدم پابندی به وظیفه.

۲- برخورد نامناسب با مراجعین.

۳- عدم دقت در اجرای اوامر قانونی و وظایف محوله.

۴- تخطی از لایحۀ وظیفه .

۵- تعلل و تأخیر در اجرای وظایف و اوامر قانونی.

۶- عدم دقت در نگهداشت و نظافت دفتر و لوازم کار.

۷- عدم رعایت انضباط کار.

۸- بهانه جویی به مقصد گریز از وظیفه.

۹- سایر موارد مشابه مندرج مقررۀ طرزسلوک مامورین خدمات ملکی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲) توصیه و اخطار بالترتیب از صلاحیت آمرین درجه اول و دوم ارزیابی کنندهٔ فورمهٔ ارزیابی اجراآت سالانه و کسر مزد از صلاحیت وزیریا آمر اعطاء درجه اول و تبدیلی مامور از صلاحیت مقامات مندرج مادهٔ دهم این قانون می باشد.
(۳)چگونگی اجرای تأدیب مندرج فقرهْ (۱) این ماده، توسط طرزالعمل جداگانه تنظیم می‌گردد.

فصل ششم
احکام متفرقه

دفتر سوانح

مادهٔ سی و یکم:

برای مامور وکارکن قراردادی جدیدالتقرر، دفتر سوانح ترتیب می‌شود که شکل و محتوای آن از طرف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی به همکاری وزارت عدلیه ترتیب و از طرف شورای وزیران تصویب می‌گردد.

تطبیق احکام قانون

مادهٔ سی و دوم:

به منظور تطبیق بهتر احکام این قانون، وزارت‌ها و ادارات مستقل دولتی مکلفاند در مشوره با کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی، تدابیر لازم را اتخاذ نمایند.

وظایف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی

مادهٔ سی و سوم:

(۱) کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی می‌تواند به منظور تطبیق بهتر احکام این قانون، مقرره‌های لازم را ترتیب و طی مراحل نماید.
(۲) کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی از تطبیق و رعایت احکام این قانون در ادارات خدمات ملکی نظارت می‌نماید.

(c) ketabton.com: The Digital Library

تائید شرایط و معیار ها

مادۀ سی و چهارم:

شرایط و معیارها غرض استخدام در بست‌ها ی مندرج این قانون براساس لایحۀ وظایف همان بست، از طرف ادارۀ مربوط تشخیص و ترتیب و از جانب کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی تأیید می‌گردد.*

انفاذ

مادۀ سی و پنجم:

این قانون از تاریخ توشیح نافذ و در جریدۀ رسمی نشر گردد ، بـا انفـاذ آن مـواد سوم، چهارم و احکام مندرج فصـل هفتم قانون خدمات ملکـی منتـشرۀ جریـدۀ رسـمی شـماره (۸۶۱) مـؤرخ ۱۳۸۴/۶/۲۰ هـش و فرمـان شـماره (۳۳) مـؤرخ ۱۳۸۲/۴/۲۱ هش رئیس دولـت انتقالی اسلامی افغانستان در مـورد اصـلاحات و بازسازی ابتدائی در وزارت ها و ادارات ملکـی منتـشرۀ جریـدۀ رسـمی شـماره (۸۱۰) مؤرخ ۱۳۸۲/۵/۳۰ ه.ش وسایر احکام مغایر آن ، ملغی شمرده می شود.

---

* متن جدید به حیث مادۀ سی و پنجم ایزاد و مادۀ سی و پنجم به مادۀ سی و هفتم تصحیح گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه شود.
* متن جدید به حیث مادۀ سی و ششم ایزدا گردیده، در بخش تعدیلات مراجعه شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ضمیمه شماره (۱) قانون کارکنان خدمات ملکی

بست	قدم	مجموع معاش
اول	۵	۳۲۵۰۰
	۴	۳۱۱۰۰
	۳	۲۹۸۰۰
	۲	۲۸۵۰۰
	۱	۲۷۲۰۰
دوم	۵	۲۲۴۰۰
	۴	۲۱۴۰۰
	۳	۲۰۴۰۰
	۲	۱۹۴۰۰
	۱	۱۸۴۰۰
سوم	۵	۱۶۰۰۰
	۴	۱۵۲۵۰
	۳	۱۴۵۰۰
	۲	۱۳۷۵۰
	۱	۱۳۰۰۰
چهارم	۵	۱۱۹۰۰
	۴	۱۱۴۰۰
	۳	۱۰۹۰۰
	۲	۱۰۴۰۰
	۱	۹۹۰۰
پنجم	۵	۹۲۰۰
	۴	۸۹۰۰
	۳	۸۶۰۰
	۲	۸۳۰۰
	۱	۸۰۰۰
ششم	۵	۷۵۰۰
	۴	۷۲۵۰
	۳	۷۰۰۰
	۲	۶۷۵۰
	۱	۶۵۰۰
هفتم	۵	۶۲۰۰
	۴	۶۰۵۰
	۳	۵۹۰۰
	۲	۵۷۵۰
	۱	۵۶۰۰
هشتم	۵	۵۴۰۰
	۴	۵۳۰۰
	۳	۵۲۰۰
	۲	۵۱۰۰
	۱	۵۰۰۰

نوت:

۱- امتیازات اقلمی و منطقوی بعد از احصائیه دقیق و مطابق توان مالی در سند بودجه هرسال در نظر گرفته می شود.

۲- اضافه کاری (۱۵) فیصد طبق حکم مندرج قانون کار در نظر گرفته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ضمیمه شماره (۱) قانون کارکنان خدمات ملکی

بست	قدم	مجموع معاش
اول	۵	۳۲۵۰۰
	۴	۳۱۱۰۰
	۳	۲۹۸۰۰
	۲	۲۸۵۰۰
	۱	۲۷۲۰۰
دوم	۵	۲۲۴۰۰
	۴	۲۱۴۰۰
	۳	۲۰۴۰۰
	۲	۱۹۴۰۰
	۱	۱۸۴۰۰
سوم	۵	۱۶۰۰۰
	۴	۱۵۲۵۰
	۳	۱۴۵۰۰
	۲	۱۳۷۵۰
	۱	۱۳۰۰۰
چهارم	۵	۱۱۹۰۰
	۴	۱۱۴۰۰
	۳	۱۰۹۰۰
	۲	۱۰۴۰۰

(c) ketabton.com: The Digital Library

	۱	۹۹۰۰
پنجم	۵	۹۲۰۰
	۴	۸۹۰۰
	۳	۸۶۰۰
	۲	۸۳۰۰
	۱	۸۰۰۰
ششم	۵	۷۵۰۰
	۴	۷۲۵۰
	۳	۷۰۰۰
	۲	۶۷۵۰
	۱	۶۵۰۰
هفتم	۵	۶۲۰۰
	۴	۶۰۵۰
	۳	۵۹۰۰
	۲	۵۷۵۰
	۱	۵۶۰۰
هشتم	۵	۵۴۰۰
	۴	۵۳۰۰
	۳	۵۲۰۰
	۲	۵۱۰۰
	۱	۵۰۰۰

نوت :

۱- امتیازات اقلیمی و منطقوی بعد از احصائیه دقیق و مطابق توان مالی در سند بودجهٔ هرسال در نظر گرفته می‌شود .

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- اضافه کاری (۱۵) فیصد طبق حکم مندرج قانون کار در نظر گرفته می‌شود .

ضمیمهٔ شماره (۲) قانون کارکنان خدمات ملکی

(۱) استادان، معلمین و مدرسان مکاتب، مدارس و مؤسسات تربیه معلم مکاتب تخنیکی – مسلکی و سواد حیاتی و اعضای مسلکی ادارات نصاب تعلیمی و مرکز ساینس و اعضای نظارت تعلیمی (سوپر وایزران) وزارت معارف با نظر داشت سند تحصیلی و سابقهٔ کاری حسب ذیل تابع بست‌های مندرج فقرهٔ (۱) مادهٔ ششم این قانون می‌گردند:

۱- حایز سند تحصیلی دوکتورا در قدم سوم بست پنجم الی قدم چهارم بست دوم.

۲- حایز سند تحصیلی ماستری در قدم دوم بست پنجم الی قدم دوم بست دوم.

۳- حایز سند تحصیلی لیسانس در قدم اول بست پنجم الی قدم چهارم بست سوم.

۴- حایز سند تحصیلی مافوق بکلوریا در قدم دوم بست ششم الی قدم چهارم بست چهارم .

۵-حایز سند تحصیلی بکلوریا در قدم اول بست ششم الی قدم سوم بست پنجم .

۶- معلمین واعضای نظارت تعلیمی فارغ صنوف دهم و یازدهم درقدم سوم بست هفتم الی قدم پنجم بست هفتم .

۷- معلمین واعضای نظارت تعلیمی فارغ صنوف نهم درقدم دوم بست هفتم الی قدم چهارم بست هفتم .

(۲) وصف ماموریت اشخاص مندرج اجزای (۶ و ۷) مندرج فقرهٔ (۱) این ضمیمه حین انجام خدمت بالفعل وسوق به تقاعد کما فی‌السابق حفظ می‌باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ضمیمه شماره (۳) قانون کارکنان خدمات ملکی (فورم ارزیابی مامور خدمات ملکی) صفحهٔ اول

(۳) شرایط و طرز ارتقای قدم در داخل بست های مربوط، طبق طرزالعمل جداگانه از طرف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی به موافقهٔ وزارت های معارف و مالیه ترتیب و تنظیم می‌گردد.

نام	نام پدر	نام پدر کلان

درجه تحصیل							
پائینتر از صنف (۱۲)		بکلوریا		فوق بکلوریا		لیسانس	
ماستری		دکتورا					

رشته تحصیلی : ۱- ۲- ۳-

آموزش های وظیفوی :

قدم: ( ) بست: ( ) عنوان بست: ( )

محل وظیفه	وزارت:	ریاست :	مدیریت :

وظایف بست طبق لایحه

تاریخ تولد		
روز	ماه	سا ل

تاریخ تقرر ابتدائی		
روز	ماه	سال

تاریخ تقرر از طریق رقابت		
روز	ماه	سا ل

اندازه مزد و امتیازات		
مزد قدم بست ( ) افغانی	سایر امتیازات وظیفوی ( ) افغانی	مجموع مزد و امتیازات ( ) افغانی

چگونگی اجراآت

(c) ketabton.com: The Digital Library

صفحهٔ دوم

پلان کار	چگونگی اجراآت	چگونگی اجراآت انجام شده طبق راپور سالانه	دلایل عدم اجرا	نتایج ارزیابی توسط مامور ارزیابی شونده					نتایج ارزیابی توسط آمر مستقیم					نتایج ارزیابی توسط آمرمافوق				
				۵	۴	۳	۲	۱	۵	۴	۳	۲	۱	۵	۴	۳	۲	۱
مجموع نمرات																		

رهنمود نمره دهی پلان کار سالانه :

۱-هرگاه اجراآت مامور بالاتر از شصت فیصد تطبیق پلان باشد (از۱۷- ۲۵ نمره) در این صورت ارتقا به قدم مزد بالاتر.

۲- هرگاه اجراآت ماموربالاتراز پنجاه الی شصت فیصد تطبیق پلان باشد (از۱۳-۱۶ نمره) در این صورت دوام وظیفه در قدم موجود با آموزش های مرتبط به وظیفه .

۳-هرگاه اجراات ماموریائین تر از پنجاه فیصد تطبیق پلان باشد (۱۲نمره و پائینتر از آن) در این صورت اعلان بست.

نتیجه نهایی ارزیابی توسط امر ذیصلاح :

۱- ارتقأ به قدم (مزد) بالاتر.

۲- دوام وظیفه درقدم موجود .

۳- اعلان بست .

اسم تاریخ امضاء

قناعت یا عدم قناعت مامور ارزیابی شونده

قناعت دارم	
قناعت ندارم	

امضاء مامورارزیابی شونده

تائید یارد توسط امرمستقیم :

تائید	
رد	

اسم و امضاءامر مستقیم

معیارهای اضافی برای ارزیابی اجراآت سالانهٔ مامورین بست‌های اول ودوم

(c) ketabton.com: The Digital Library

صفحه سوم

شماره	معیارهای اضافی	نتایج ارزیابی توسط مامور ارزیابی شونده					نتایج ارزیابی توسط آمرمستقیم					نتایج ارزیابی توسط آمر مافوق				
		۵	۴	۳	۲	۱	۵	۴	۳	۲	۱	۵	۴	۳	۲	۱
۱	توانایی اداره و رهبری (مهارت کار دراداره ، تجزیه وتحلیل موضوعات مربوط به وظیفه)															
۲	مراقبت و نظارت‌از اجراآت کارکنان تحت اثر.															
۳	توانایی های تخنیکی (اداره پروژه های تخنیکی و عرضه خدمات مسلکی مربوط به وظیفه).															
۴	مهارت ارتقاء بخشیدن ظرفیت کارکنان تحت اثر.															
۵	شفافیت و حسابدهی دراجراآت .															
۶	قدرت تصمیم گیری (بشکل فردی و یا جمعی+ مفاهمه با تأثیر).															
نمرات بخش مهارت‌ها و توانایی‌های بست اول ودوم :																

رهنمود نمره دهی معیار های اضافی مامورین :

۱- هرگاه اجراآت مامور بالاتر از شصت فیصد تطبیق پلان باشد (از۴۰ الی ۵۵ نمره). در اینصورت ارتقابه قدم مزدبالاتر.

۲- هرگاه اجراآت مامور بالاتر از پنجاه الی شصت فیصد تطبیق پلان باشد (از ۲۸ الی ۳۹ نمره) در اینصورت دوام وظیفه درقدم موجود با آموزش های مرتبط به وظیفه.

۳- هرگاه اجراآت مامور پائینتر از پنجاه فیصد تطبیق پلان باشد (۲۷ نمره وپائین تر از آن) در اینصورت اعلان بست .

خلاصه نتایج ارزیابی اجراآت مامورین بست های اول ودوم توسط آمرذیصلاح

نمره پلان کار سالانه	
نمره معیار های اضافی	
مجموعه نمرات هر دو بخش	
نتیجه نهایی ارزیابی	۱- ارتقا به قدم مزدبالاتر. ۲- دوام وظیفه درقدم موجود. ۳- اعلان بست .

قناعت یا عدم قناعت مامور ارزیابی شونده .

قناعت دارم	
قناعت ندارم	

امضاءمامور ارزیابی شونده

تائیدیا رد توسط امرمستقیم:

تائید	
رد	

اسم وامضاءامر مستقیم

اسم و امضاء امر مافوق

(c) ketabton.com: The Digital Library

تعدیلات

منتشرۀ جریدۀ رسمی شماره (۹۵۱)

مؤرخ ۱۳۸۸/۴/۱۶هـ . ش

(c) ketabton.com: The Digital Library

فرمان تقنینی

رئیس جمهوری اسلامی افغانستان درمورد توشیح مصوبۀ شماره (۱۶) مؤرخ ۱۳۸۷/۴/۱۰ شورای وزیران جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۴۲)

تاریخ : ۱۳۸۷/۴/۱۵

مادۀ اول :

مصوبۀ شماره (۱۶) مؤرخ ۱۳۸۷/۴/۱۰ شورای وزیران را در مورد تعـدیل، حذف و ایزاد در برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی به داخـل (۶) ماده که به اساس فرمان شماره (۳۲) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۲۶ ریاست جمهوری اسلامی افغانستان توشیح گردیده است منظور می‌دارم .

مادۀ دوم :

وزیرعدلیه جمهوری اسـلامی افغانـستان و وزیـر دولـت درامـور پارلمـانی مؤظف‌اند، این فــرمان را در خــلال (۳۰) روز از تـاریخ انعقـاد نخـستین جلسۀ شورای ملی، به آن شوری تقدیم نمایند.

مادۀ سوم :

این فرمان از تاریخ توشیح نافذ و در جریده رسمی نشر گردد.

حامد کرزی

رئیس جمهوری اسلامی

افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

مصوبۀ
شورای وزیران جمهوری اسلامی افغانستان در مورد تعدیل، حذف و ایزاد در برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی

شماره: (۱۶)

تاریخ : ۱۳۸۷/۴/۱۰

مادۀ اول :

پراگراف اخیرمادۀ چهارم فقره‌های (۲و۳) مادۀ هفتم، فقرۀ (۲) مادۀ دهم، فقرۀ (۲) مادۀ چهاردهم و جزء (۲) فقرۀ (۳) مادۀ شانزدهم ذیلاً تعدیل گردد:

۱- پراگراف اخیر مادۀ چهارم:

منسوبین نظامی وزارت‌ها و ریاست‌های عمومی مستقل و اعضای کادر علمی مؤسسات تحصیلات عالی و اکادمی علوم جمهوری اسلامی افغانستان از این حکم مستثنی‌اند.

۲- فقره‌های (۲و۳) مادۀ هفتم:

(۲) اعضای کادر علمی انستیتوت امور قانونگذاری و تحقیقات علمی _حقوقی و اعضای مسلکی لوی څارنوالی و وزارت معارف علاوه برداشتن شرایط مندرج اجزای (۱، ۲، ۳و۵) فقرۀ (۱) این ماده تابع اسناد تقنینی مربوط نیز می‌باشند .

(۳) مامورینی که دارای تعلیمات پائینتر از صنف دوازدهم بوده و قبل از انفاذ این قانون به صفت مامور در وزارت ها و ادارات دولتی تقرر حاصل نموده‌اند، حین تطبیق برنامۀ اصلاحات اداری در صورتی که سایرمعیار های بست‌های ششم، پنجم و چهارم مندرج مادۀ هشتم این قانون را

(c) ketabton.com: The Digital Library

تکمیل نمایند، می‌توانند بدون نظر داشت درجهٔ تعلیمی، بست‌های مذکور را به اساس رقابت احراز نمایند.

۳- فقرهٔ (۲) مادهٔ دهم:

هیچگونه تبعیض در استخدام مامور و کارکن قراردادی براساس جنسیت، قومیت، دین و معلولیت جسمانی مجاز نمی‌باشد.

۴- فقرهٔ (۲) مادهٔ چهاردهم:

هرگاه مامور یا کارکن قراردادی امر آمر را خلاف قانون یا مقررات تشخیص دهد، مکلف است موضوع را طورکتبی به اطلاع آمر برساند، در صورتی‌که آمر بعد از اطلاع، اجرای امرخود را کتباً تاکید نماید، عواقب اجرای آن متوجه مامور یا کارکن قراردادی نبوده، مسئولیت آن به عهدهٔ آمر می‌باشد.

۵- جزء(۲) فقرهٔ (۳) مادهٔ شانزدهم:

۲- ادامهٔ کاروی در بست قبلی بدون ارتقای قدم برای مدت یک سال، درصورتی که در نتیجهٔ ارزیابی اجراآت سال دوم معیارهای معینه را تکمیل کرده نتواند، بست وی به عنوان بست کمبود به اعلان گذاشته می‌شود .

مادهٔ دوم:

جزء(۱) فقرهٔ (۴) مادهٔ هشتم قانون کارکنان خدمات ملکی حذف و اجزای (۲، ۳، ۴و۵) فقرهٔ مذکور بالترتیب به اجزای (۱،۲، ۳و۴) تصحیح گردد.

مادهٔ سوم:

فقره (۲) مادهٔ نهم قانون کارکنان خدمات ملکی حذف گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ چهارم:

متن ذیل به حیث فقرۀ (۴) مادۀ هفتم قانون کارکنان خدمات ملکی ایزاد وفقره‌های (۴و۵) ماده مذکور بالترتیب به فقره‌های (۵و۶) تصحیح گردد :

(۴) مامورینی که دارای تعلیمات پائینتر ازلیسانس بوده و قبل از انفاذ این قانون به صفت مامور در وزارت ها و ادارات دولتی ازطریق رقابت تقرر حاصل نموده اند، در صورتی که بست های آنها با معیارهای وظیفوی بست‌های مندرج مادۀ هشتم این قانون مطابقت داشته باشد، بدون نظر داشت درجۀ تعلیمی، بست های مذکور را احراز می‌نمایند.

مادۀ پنجم:

متن ذیل به حیث مادۀ سی و پنجم قانون کارکنان خدمات ملکی ایزاد و مادۀ سی و پنجم به مادۀ سی وششم تصحیح گردد:

(۱) به منظور اجرای بهتر وظایف تخصصی و مسلکی و جذب و حفظ کادرها برای عدۀ از مامورین امتیاز مادی اضافی استثنائی با نظر داشت امکانات مالی تعیین شده می‌تواند .

(۲) امتیاز مندرج فقرۀ (۱) این ماده علاوه برمزد مندرج ضمیمۀ شماره (۱) این قانون بوده که اندازۀ آن ازطرف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی طبق طرزالعمل مربوط تعیین می‌گردد.

مادۀ ششم :

این مصوبه از تاریخ توشیح نافذ و در جریده رسمی نشر گردد.

حا مد "کرزی"

رئیس جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

تعدیلات

منتشرۀ جریدۀ رسمی شماره (۹۹۲)

مؤرخ ۲۶/۵/ ۱۳۸۸ هـ . ش

(c) ketabton.com: The Digital Library

فرمان

رئیس جمهوری اسلامی افغانستان در مورد توشیح تعدیل حذف و ایزاد در برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی

شماره:(۹۸)

تاریخ:۱۳۸۸/۵/۱۲

مادۀ اول:

به تأسی از حکم مندرج فقرۀ (۱۶) مادۀ شصت وچهارم قانون اساسی افغانستان تعدیل، حذف و ایزاد در برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی منتشرۀ جریدۀ رسمی شماره (۹۵۱) مؤرخ ۱۳۸۷/۴/۱۶ را که به اساس مصوبۀ شماره (۱۴۱) مؤرخ ۱۳۸۸/۳/۱۳ ولسی جرگه و مصوبۀ شماره (۱۲۵) مؤرخ ۱۳۸۸/۳/۱۷ مشرانو جرگۀ شورای ملی تصویب گردیده، توشیح می‌دارم.

مادۀ دوم:

این فرمان از تاریخ توشیح نافذ و همراه با مصوبه‌های مجلسین شورای ملی مندرج مادۀ اول این فرمان و تعدیل، حذف و ایزاد در برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی در جریدۀ رسمی نشر گردد .

حامد کرزی

رئیس جمهوری اسلامی

افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

شورای ملی جمهوری اسلامی

افغانستان ولسی جرگه

مصوبه

در مــورد تعــدیل حــذف و ایــزاد برخی از مواد قانون کارکنان خدمات مــلکی منتــشرهٔ جــریــدهٔ رســمی

شماره : (۹۵۱) مؤرخ : ۱۳۸۷/۴/۱۶

شماره: (۱۴۱)

تاریخ: ۱۳/ ۳/ ۱۳۸۸

به تأسی از حکم مادهٔ نودوهفتم قانون اساسی افغانستان، ولسی جرگـه در جلسهٔ عمومی روز چهار شنبه مؤرخ ۱۳۸۸/۳/۱۳ خویش تعدیل، حـذف و ایزاد برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی را به تصویب رسانید.

ځارنوال عبدالستار خواصی

منشی ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

شورای ملی جمهوری اسلامی

افغانستان

مشرانوجرگه

دارالانشاء

مصوبۀ مشرانو جرگه

در مــورد تعــد یل، حذف و ایــزاد

برخی از مواد قانون کارکنان خدمات ملکی منتشرۀ جریدۀ رسمی شماره (۹۵۱) مؤرخ ۱۳۸۷/۴/۱۶

شماره:(۱۲۵)

تاریخ: ۱۷/ ۳ /۱۳۸۸

به تأسی از حکم مادۀ نودوهفتم قانون اساسی افغانستان، تعدیل، حـذف و ایزاد برخی از مواد قانون کارکنان خــدمات ملکی در جلسۀ عمومی مؤرخ ۱۳۸۸/۳/۱۷ مشرانو جرگه تصویب گردید.

با احترام

سید حامد گیلانی

نایب اول مشرانوجرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

تعدیل، حذف و ایـزاد
در برخی از مواد قانون کـارکنان خدمات ملکی

مادۀ اول :

پاراگراف اخیرمادۀ چهارم، فقره‌های (۲و۳) مـادۀ هفـتم، فقـرۀ (۲) مـادۀ دهم، فقرۀ (۲) مادۀ چهاردهم و جزء(۲) فقـرۀ (۳) مـادۀ شـانزدهم قـانون کارکنـان خـدمات ملکـی منتـشرۀ جریـدۀ رسـمی شـماره (۹۵۱) مـؤرخ ۱۶سرطان سال۱۳۸۷ هـش ذیلاً تعدیل گردد:

۱- پاراگراف اخیر مادۀ چهارم:

منسوبین نظامی وزارت‌ها وریاسـت‌هـای عمـومی مـستقل واعـضای کـادر علمـی مؤسـسات تحـصیلات عـالی و اکـادمی علـوم جمهـوری اسـلامی افغانستان از این حکم مستثنی اند .

۲- فقره های (۲و۳) مادۀ هفتم :

(۲) اعضای کادر علمی انستیتوت امـور قانونگـذاری و تحقیقـات علمـی ــ حقوقی و اعضای مسلکی لوی څارنـوالی و وزارت معارف عـلاوه برداشـتن شرایط مندرج اجزای (۱، ۲، ۳و۵) فقرۀ (۱) این ماده تابع اسـناد تقنینـی مربوط نیز می‌باشند .

(۳) مامورینی که دارای تعلیمات پائین‌تر از صنف دوازدهم بوده و قبـل از انفاذ این قانون به صفت مامور در وزارت ها و ادارات دولتـی تقـرر حاصل نموده‌انـد، حـین تطبیـق برنامـۀ اصـلاحات اداری در صـورتی کـه سـایر معیارهای بست‌های ششم، پنجم و چهارم مندرج مادۀ هشتم این قانون را تکمیل نمایند، می‌توانند بدون نظر داشت درجۀ تعلیمی، بست‌های مذکور را به اساس رقابت احراز نمایند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- فقرۂ (۲) مادۂ دهم:

هیچگــونه تبعـیض در اســتخدام مامــور و کــارکن قــراردادی بــر اســاس جنسیت، قومیت، دین و معلولیت جسمانی مجاز نمی باشد .

۴- فقرۂ (۲) مادۂ چهاردهم:

هرگاه مامور یـا کـارکن قـراردادی امـر آمـر را خـلاف قـانون یـا مقـررات تشخیص دهد، مکلف است موضوع را طورکتبی به اطلاع آمـر برسـاند، در صورتی که آمر بعد از اطلاع، اجرای امر خود را کتباً تاکید نمایـد، عواقـب اجرای آن متوجه مامور یا کارکن قراردادی نبوده، مسئولیت آن بـه عهـدۂ آمر می‌باشد.

۵- جزء (۲) فقرۂ (۳) مادۂ شانزدهم:

۲- ادامۂ کاروی در بست قبلی بدون ارتقای قدم برای مدت یک سال.

درصورتی که در نتیجـۂ ارزیـابی اجـراآت سـال دوم معیارهـای معینـه را تکمیل کرده نتواند، بست وی به عنوان بست کمبـود بـه اعـلان گذاشـته می‌شود.

مادۂ دوم:

جزء (۱) فقرۂ (۴) مادۂ هـشتم قـانون کارکنـان خـدمات ملکـی حـذف و اجزای (۲، ۳، ۴و۵) فقرۂ مذکور بالترتیب به اجـزای (۱،۲،۳و۴) تـصحیـح گردد.

مادۂ سوم:

فقرۂ (۲) مادۂ نهم قانون کارکنان خدمات ملکی حذف گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادهٔ چهارم:

متن ذیل به حیث فقرهٔ (۴) مادهٔ هفتم قانون کارکنان خدمات ملکی ایزاد وفقره‌های (۴و۵) مادهٔ مذکور بالترتیب به فقره‌های (۵و۶) تصحیح گردد :

(۴) مامورینی که دارای تعلیمات پائین‌تر از لسانس بوده وقبل از انفاذ این قانون به صفت مامور در وزارت‌ها وادارات دولتی از طریق رقابت تقرر حاصل نموده‌اند، در صورتی که بست‌های آنها با معیارهای وظیفوی بست‌های مندرج مادهٔ هشتم این قانون مطابقت داشته باشد، بدون نظرداشت درجهٔ تعلیمی، بست‌های مذکور را احراز می‌نمایند.

مادهٔ پنجم:

متن ذیل به حیث مادهٔ سی و پنجم قانون کارکنان خدمات ملکی ایزاد و مادهٔ سی و پنجم به مادهٔ سی و هفتم تصحیح گردد:

مادهٔ سی و پنجم:

(۱) به منظور اجرای بهتر وظایف تخصصی و مسلکی و جذب و حفظ کادرهای دارای مهارت‌های عالی مدیریتی برای عدهٔ از مامورین امتیاز مادی استثنائی با در نظر داشت امکانات مالی دولت طبق معیارهای وحدود مندرج ضمیمهٔ شماره (۴) این قانون تعیین شده می‌تواند.

(۲) امتیاز مندرج فقرهٔ (۱) این ماده علاوه برمزد مندرج ضمیمهٔ شماره (۱) این قانون یا معاش اضافی مؤقت بوده که اندازهٔ آن از طرف کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی و نمایندهٔ ادارات ذیربط طبق طرزالعمل مربوط، تعیین می‌گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ ششم:

متن ذیل به حیث مادۀ سی و ششم قانون کارکنان خـدمات ملکـی ایـزاد گردد.

مادۀ سی و ششم:

ایفـــای وظیفـــه در شـــورای ملـــی، بخـــشی از ســـابقۀ کـــاری شـــمرده می‌شود.

مادۀ هفتم:

این تعـدیل، حـذف و ایـزاد از تـاریخ تـــوشیح نـــافذ و درجریـدۀ رسـمی نـــشرگـــردد، بـــا انفـــاذ آن فرمـــان تقنینـــی شـــماره (۴۲) مـــؤرخ ۱۳۸۷/۴/۱۵رئیس جمهوری اسلامی افغانـستان در مـورد توشـیح مـصوبۀ شـماره (۱۶) مـؤرخ ۱۳۸۷/۴/۱۰ شـورای وزیـران جمهـوری اسـلامی افغانستان منتشرۀ جریدۀ رسـمی شـماره (۹۵۱) مـؤرخ ۱۶سـرطان سـال ۱۳۸۷ **هـ**. ش ملغی شمرده می‌شود.

ضمیمهٔ شماره (۴) قانون کارکنان خدمات ملکی

معیارها و حدود امتیاز مادی استثنائی

بست / معیار	۱			۲			۳				۴					ملاحظات
تحصیل	داکتر	ماستر	لیسانس	داکتر	ماستر	لیسانس	داکتر	ماستر	لیسانس	فوق بکلوریا	داکتر	ماستر	لیسانس	فوق بکلوریا	بکلوری	
تجربهٔ کاری حداقل	۳	۴	۵	۲	۳	۴	۱	۱	۲	۳	۱	۱	۱	۲	۲	
مهارت های مدیریتی	اداره و مدیریت امور															
تسلط کافی بر لسانهای رسمی کشور	دری یا پشتو															
آشنائی با لسانهای خارجی (اقلاً یک لسان)	انگلیسی یا جرمنی یا فرانسوی یا روسی یا عربی															
کمپیوتر و انترنت	پروگرامهای آفیس و انترنت															
حدود امتیازات استثنائی (معادل دالر امریکائی)	۱۴۰۰ ۱۵۰۰	۱۳۰۰ ۱۴۰۰	۱۲۰۰ ۱۳۰۰	۱۱۰۰ ۱۲۰۰	۱۰۰۰ ۱۱۰۰	۹۰۰ ۱۰۰۰	۸۵۰ ۹۰۰	۸۰۰ ۸۵۰	۷۵۰ ۸۰۰	۶۰۰ ۷۵۰	۵۵۰ ۶۰۰	۵۰۰ ۵۵۰	۴۵۰ ۵۰۰	۴۰۰ ۴۵۰	۴۰۰ ۳۰۰	

(c) ketabton.com: The Digital Library

یادداشت: در اداراتی که هنوز بست‌های فوق و مافوق وجود دارند، بــرای مستحقین این بست‌ها حدود امتیاز مادی استثنائی
بست اول و برای مستحقین مسلکی بست‌های پنجم و شــشم امتیــازات مادی استثنائی بست چهارم تعیین می‌گردد.
فیصدی هر معیار از امتیاز کل بست

۱- درجهٔ تحصیل: ۳۰٪

۲- تجربهٔ کاری: ۲۰٪

۳- مهارت‌های مدیریتی: ۲۰٪

۴- لسان‌های دری یا پشتو: ۱۰٪

۵- لسان‌های خارجی: انگلیسی، فرانــسوی، جرمنــی، روســی و عربــی ۱۰٪

۶- پروگرامهای کمپیوتر و انترنت: ۱۰٪

Get more e-books from www.ketabton.com
Ketabton.com: The Digital Library