دافغانستان اسلامي جمهوريت

دعدليې وزارت

رسمي جريده

فوق العاده ګڼه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

د خپريدو نېټه: د ۱۳۸۷ هـ .ش کال دلیندی د میاشتې (۱٦)

پرله پسې نمبر: (۹٦٦)

تاريخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹٦٦)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سروردانش!

دكار قانون چې دملي شوري دګډ هيئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸) ګڼې فيصلې په ترڅ کې په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادوکې تصويب اود منضمه کتنو په دليل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې ليک په ذريعه بيا د ولسي جرګې مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره، مخکنۍ فيصله د تصويب وړوګرځيدله.

نو د افغانستان داساسي قانون د(۹۴) مادې دحکم پربنسټ، مصوبه له قانون سره يوځای تاسی ته درولېږل شوه، ترڅوئې په رسمي جريده کې په خپرولو لاس پورې کړی.

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزیرعدلیه !

قانون کارکه طی فیصلهٔ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط مجلسین شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل ملاحظات منضمه ذریعهٔ نامهٔ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی مصوبهٔ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آرای کل اعضأ فیصلهٔ قبلی مورد تصویب قرار گرفته است .

بناً به تأسی ازحکم ماده (۹۴) قانون اساسی افغانستان مصوبه همراه با قانون بشما ارسال شد، تا در نشر آن ازطریق جریدهٔ رسمی اقدام نمائید.

حامد کرزی

رئیس جمهوری

اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسي جرګې د ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د یکشنبې په ورځ په عمومي غونډه کې د اساسي قانون دڅلور نوی یمې مادې دحکم پربنسټ، د کار قانون د دویم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره تصویب کړ.

په درنښت

امان الله پیمان

دولسي جرګې دوه یم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسی جرگه درجلسهٔ عمومی روز یکشنبه مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ خویش به تأسی از حکم مادهٔ نود و چهارم قانون اساسی، قانون کار را مجدداً به دوثلث آرای کل اعضأ تصویب نمود.

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

ماده	عنوان	صفحه
مادۀ اول:	مبنی	۱
مادۀ دوم:	هدف	۱
مادۀ سوم:	اصطلاحات	۳
مادۀ چهارم:	ممنوعیت کاراجباری	٦
مادۀ پنجم:	تنظیم مناسبات کار	۷
مادۀ ششم:	تطبیق احکام قانون کاربالای اتباع خارجی	۹
مادۀ هفتم:	تطبیق قانون	۱۰
مادۀ هشتم:	حق کاربامزد	۱۰
مادۀ نهم:	عدم تبعیض دراستخدام	۱۱
مادۀ دهم:	حق رخصتی های با مزد	۱۲
مادۀ یازدهم:	استفاده ازسایرحقوق	۱۲
مادۀ دوازدهم:	رعایت میثاق های بین المللی	۱۲

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

ماده	عنوان	صفحه
مادۀ سیزدهم:	شرایط استخدام	۱۳
مادۀ چهاردهم:	قرارداد کار	۱٦
مادۀ پانزدهم:	شرایط قرارداد کار	۱۷

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادهٔ شانزدهم: ترتیب قراردادکار..................................١٨
مادهٔ هفدهم: دورهٔ آزمایشی....................................١٩
مادهٔ هجدهم: تغییرهویت حقوقی اداره..........................٢٠
مادهٔ نزدهم: عدم اجرای کار مغایرقرارداد........................٢٠
مادهٔ بیستم: توظیف مؤقت کارکن به کارخارج قرارداد.......٢١
مادهٔ بیست ویکم: تعلیق قراردادکار.................................٢٢
مادهٔ بیست ودوم: پذیرش مجدد....................................٢٣
مادهٔ بیست وسوم: حالات فسخ قرارداد.............................٢٣
مادهٔ بیست وچهارم: اطلاع فسخ قرارداد...........................٢٥
مادهٔ بیست وپنجم: مساعدت کاریابی..............................٢٧
مادهٔ بیست ششم: حفظ حقوق تقاعد................................٢٨
مادهٔ بیست هفتم: استخدام مجدد کارکنان.........................٢٩
مادهٔ بیست وهشتم: عدم تبدیلی وفسخ قرارداد......................٢٩
مادهٔ بیست ونهم: قرارداد بالمقطع....................................٣٠

فصل سوم

وقت کار

مادهٔ سی ام: وقت کار..٣١
مادهٔ سی ویکم: موارد تقلیل وقت کار............................٣٢
مادهٔ سی ودوم: وقت کاردرشب.....................................٣٥
مادهٔ سی وسوم: مزدکارشبانه......................................٣٦
مادهٔ سی وچهارم: وقت مختلط کار.................................٣٧
مادهٔ سی وپنجم: کارنوبتی..٣٧

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ سی وششم: تغییروقت کارنوبتی..............................۳۸
مادۀ سی وهفتم: توقف مؤقت کار..............................۳۸
مادۀ سی وهشتم: اضافه کاری....................................۳۹

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

مادۀ سی ونهم: وقفه ورخصتی های بامزد........................۴۲
مادۀ چهلم: وقفۀ کار..۴۲
مادۀ چهل ویکم: رخصتی های عمومی............................۴۳
مادۀ چهل ودوم: رخصتی های سالانه............................۴۴
مادۀ چهل وسوم: جدول نوبتی کار..............................۴۴
مادۀ چهل وچهارم: کار در رخصتی های عمومی....................۴۵
مادۀ چهل وپنجم: کار در ادرۀ دایماً فعال........................۴۷
مادۀ چهل وششم: رخصتی تفریحی..................................۴۷
مادۀ چهل وهفتم: رخصتی استادان ومعلمان........................۴۸
مادۀ چهل وهشتم: طرز استفاده از رخصتی تفریحی..................۴۹
مادۀ چهل ونهم: رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول.............۵۰
مادۀ پنجاهم: مزد وحقوق هنگام رخصتی تفریحی..................۵۰
مادۀ پنجاه ویکم: رخصتی ضروری..................................۵۱
مادۀ پنجاه ودوم: رخصتی مریضی..................................۵۲
مادۀ پنجاه وسوم: اضافه رخصتی مریضی..........................۵۳
مادۀ پنجاه وچهارم: رخصتی ولادی................................۵۴
مادۀ پنجاه وپنجم: رخصتی فریضۀ حج............................۵۵

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر.....................۵٦
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد..........................۵٦
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی............۵۷

فصل پنجم

مزد

مادۀ پنجاه ونهم: پرداخت مزد...................................۵۷
مادۀ شصتم: امتیاز پولی تعلیم وتحصیل.........................۵۸
مادۀ شصت ویکم: مأکول...۵۹
مادۀ شصت ودوم: تثبیت مزد......................................۵۹
مادۀ شصت وسوم: اجرای مزد......................................٦۰
مادۀ شصت وچهارم: زمان پرداخت مزد.............................٦۱
مادۀ شصت وپنجم: مزد تشویقی....................................٦۱
مادۀ شصت وششم: حالات افزودی ضمایم به مزد...................٦۲
مادۀ شصت وهفتم: مزد اضافه کاری...............................٦۳
مادۀ شصت وهشتم: مزدکاربالای چندماشین........................٦۳
مادۀ شصت ونهم: جبران کار......................................٦۴
مادۀ هفتادم: شرایط واوقات کار...................................٦۴
مادۀ هفتادویکم: پرداخت مزد درحالات توقف کار...............٦۵
مادۀ هفتادودوم: حالت انتظار بامعاش.............................٦٦
مادۀ هفتادوسوم: پرداخت مزد کارکن..............................٦۸
مادۀ هفتادوچهارم: وضع کسرات...................................٦۸
مادۀ هفتادوپنجم: کرایه وسفریه...................................٦۹

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

مادهٔ هفتاد وششم: آموزش داخل خدمت............................٦۹
مادهٔ هفتادوهفتم: حالات آموزش..................................۷۱
مادهٔ هفتادوهشتم: مدت کارآموزی................................۷۱
مادهٔ هفتادونهم: مزد زمان آموزش...............................۷۲
مادهٔ هشتادم: شرایط تحصیل وآموزش.........................۷۳
مادهٔ هشتادویکم: ایجاد مراکزآموزش درمؤسسات صنعتی..........۷۵
مادهٔ هشتادودوم: سند تقنینی مزاکزآموزش......................۷٦
مادهٔ هشتادوسوم: مشخصهٔ کارآموز...............................۷٦
مادهٔ هشتادوچهارم: سندتقنینی کارگران ماهرومسلکی................۷۷
مادهٔ هشتادوپنجم: معرفی فارغان مراکزآموزشی.................. ۷۸
مادهٔ هشتادوششم: کارعملی مراکزآموزشی.........................۷۸

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

مادهٔ هشتادوهفتم: معیارها وقواعدکار...............................۷۹
مادهٔ هشتادوهشتم: ارزیابی معیارهای قواعد کار......................۸۰
مادهٔ هشتادونهم: مراجع رفع اختلافات ناشی ازمعیارهای کار......۸۱

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

مادۀ نودم: شیوه های تطبیق انضباط کار................... ۸۲
مادۀ نودویکم: مکلفیت اداره.................................۸۳
مادۀ نودودوم: مکلفیت کارکن...............................۸۴
مادۀ نودوسوم: لوایح وظایف.................................۸۵
مادۀ نودوچهارم: تشویق کارکن...............................۸٦
مادۀ نودوپنجم: تأدیب کارکن...............................۸۷
مادۀ نودوششم: تطبیق مؤیدات...............................۸۷
مادۀ نودوهفتم: توضیح تخلف.................................۸۸
مادۀ نودوهشتم: شکایت کارکن به کمیسیون...................۸۸
مادۀ نودونهم: درج تشویق وتأدیب کارکن در دفتر سوانح......۸۹
مادۀ صدم: غیابت کارکن.....................................۹۰
مادۀ یکصدویکم: موارد فسخ قرارداد.........................۹۲
مادۀ یکصدودوم: حالت تعلیق حقوق کارکن..................... ۹۲

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

مادۀ یکصدوسوم: جلوگیری ازخسارۀ مالی......................۹۴
مادۀ یکصدوچهارم: مسئولیت کارکن در ارتباط خسارۀ مالی........ ۹۵
مادۀ یکصدوپنجم: جبران خسارۀ مالی.........................۹۵
مادۀ یکصدوششم: سند تقنینی مسئولیت مالی...................۹٦

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

مادهٔ یکصدوهفتم: تأمین شرایط صحی ایمنی.................. ۹٦

مادهٔ یکصدوهشتم: رعایت شیوه های تحنیک ایمنی درساختمان.... ۹۷

مادهٔ یکصدونهم: اطمینان ازتخنیک ایمنی درساختمان هـــای تـــجدید شده................................. ۹۸

مادهٔ یکصدودهم: وضع سند تقنینی................................ ۹۸

مادهٔ یکصدویازدهم: آموزش تخنیک ایمنی........................ ۹۹

مادهٔ یکصدودوازدهم: تأمین وسایل تخنیک ایمنی....................۱۰۰

مادهٔ یکصدوسیزدهم: معاینات صحی کارکنان.........................۱۰۱

مادهٔ یکصدوچهاردهم: تأمین خدمات اولیه طبی........................۱۰۲

مادهٔ یکصدوپانزدهم: ایجادمراکزصحی ثابت وسیار.................۱۰۳

مادهٔ یکصدوشانزدهم: توظیف کارکن مطابق وضع صحی............۱۰۴

مادهٔ یکصدوهفدهم: فراهم سازی شرایط کاربرای معلولین...........۱۰۵

مادهٔ یکصدوهجدهم: تشخیص حوادث ناگواردرعرصهٔ کار...........۱۰۵

مادهٔ یکصدونزدهم: فهرست امراض حرفوی.........................۱۰٦

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

مادهٔ یکصدوبیستم: موارد عدم استخدام زنان ونوجوانان...........۱۰۷

مادهٔ یکصدوبیست ویکم: عدم توظیف زنان ونوجوانان به کار شبانه...۱۰۸

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ یکصدوبیست ودوم: عـــدم توظیف زنـــان نوجـــوانان به اضـــافه کاری.................................۱۰۸
مادۀ یکصدوبیست وسوم: توظیف زن دردوران حاملگی.......... ۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وچهارم: وقت اضافی بـــرای مـــادران دارای طـــفل شیرخوار.................................۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وپنجم: عدم امتناع ازپذیرش به کار............۱۱۰
مادۀ یکصدوبیست وششم: ایجاد کودکستان ها..................۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهفتم: مشخصۀ کارکن نوجوان...............۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهشتم: معاینات صحی کارکن نوجوان.........۱۱۲
مادۀ یکصدوبیست ونهم: مزد کارکن نوجوان....................۱۱۲
مادۀ یکصدوسی ام: معیارتولید کارکارکن نوجوان..........۱۱۳

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

مادۀ یکصدوسی ویکم: مقدمات رفع اختلافات ناشی ازکار.....۱۱۴
مادۀ یکصدوسی ودوم: انفصال غیرقانونی کارکن..............۱۱۵
مادۀ یکصدوسی وسوم: وضع سند تقنینی حل اختلافات.........۱۱٦

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

مادۀ یکصدوسی وچهارم: انواع تأمینات اجتماعی................۱۱٦
مادۀ یکصدوسی وپنجم: تحقق تأمینات احتماعی................۱۱۸
مادۀ یکصدوسی وششم: مراکز تأمینات اجتماعی................۱۱۹

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ یکصدوسی وهفتم: مساعدت مالی به کارکن غیرمستعدبه کار..۱۱۹
مادۀ یکصدوسی و هشتم : شرایط تقاعد...........................۱۱۹
مادۀ یکصدوسی ونهم: معیارتقاعد کارثقیل...................۱۲۱
مادۀ یکصد و چهلم: مطالبۀ تقاعد.............................۱۲۲
مادۀ یکصد وچهل ویکم: حقوق تقاعد معلولیت یا فوت..........۱۲۲
مادۀ یکصد وچهل ودوم: تقاعد به اساس حکم محکمه.......... ۱۲۲
مادۀ یکصد وچهل وسوم: انتخاب حقوق تقاعد.................. ۱۲۳
مادۀ یکصد وچهل وچهارم: افزدوی حقوق تقاعد.................. ۱۲۴

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

مادۀ یکصد وچهل وپنجم: شورای عالی کار................... ۱۲۴
مادۀ یکصد وچهل وششم: مراقبت ورهنمائی کار................. ۱۲۵
مادۀ یکصد وچهل وهفتم: اشتراک کارکنان در اتحادیۀ کارگری. ۱۲٦
مادۀ یکصد وچهل وهشتم: سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف وتولید ۱۲٦
مادۀ یکصد وچهل ونهم: برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان..... ۱۲۷
مادۀ یکصد و پنجاهم: اعزام کارکنان به خارج کشور........ ۱۲۸
مادۀ یکصد و پنجاه ویکم: ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی......... ۱۲۸
مادۀ یکصد وپنجاه ودوم: مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار. ۱۲۹
مادۀ یکصد و پنجاه وسوم: انفاذ.................................. ۱۳۰

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړۍ ماده :

دغه قانون دافغانستان د اساسي قانون د اته څلويښتمې مادې دحکم پربنسټ،دکارکوونکو په وجيبو، حقوقو، امتيازونو او ټولنيزو تأميناتو پورې د اړوندو چارو د تنظيمولو او توضيح په منظور وضع شوی دی.

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

۱-دکارکوونکو د کار د اړيکو تثبيتول، تنظيمول اوټينګښت.

۲-د کاردمساوي حق تأمينول اود کار کوونکو له حقوقو څخه ساتنه.

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

مبنی

مادۀ اول:

این قانون به تأسی ازحکم مادۀ چهل وهشتم قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظیم وتوضیح امور مربوط به وجایب ،حقوق ، امتیازات و تأمینات اجتماعی کارکنان وضع گردیده است.

هدف

مادۀ دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

۲- تأمین حق مساوی کار و حمایه از حقوق کارکنان.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳–دکارکوونکو د ژوندانه دمادي ، ټولنيزې او فرهنګي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد دسازمان ورکولو ښه کول، د کار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک اوسرچينو څخه معقوله ګټه اخستنه ، دکار او توليد د انضباط ټينګښت، دمترقي معاش اومزد او ټولنيزو تأميناتو د سيستمونو تعميمول.

۴– دملي اقتصاد د ودې او ټينګښت لپاره دکاراوتوليد دادارې دکارکوونکو اومسئولينو دحقوقو اومکلفيتونو تثبيتول، دکاردساتنې او ايمني تخنيک دشرائطو تأمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول اوپرمختيا.

۵–د کار اوتوليد په ټولو برخوکښې، قانونيت تعميمول او په کار پورې داړوندو تقنيني سندونو يو خيل تطبيقول.

۶–د کارموندنې د خدمتونو د

۳– بهبود سازماندهی کار و تولید، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشری ومنابع کار،تحکیم انضباط کاروتولید ،تعمیم سیستم های معاش ومزد مترقی و تأمینات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی وفرهنگی کارکنان.

۴– تثبیت حقوق و مکلفیت های کارکنان و مسئولان ادارهٔ کار و تولید ، تأمین شرایط حفاظت و تخنیک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارتهاو ظرفیت ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی .

۵– تعمیم قانونیت و تطبیق یکسان اسناد تقنینی مرتبط به کار درتمام عرصه های کار و تولید .

۶– فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحگانې

درېيمه ماده :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون کې لاندينې مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونو،دولتي او غيردولتي ادارو،خپلواکو کمېسيونونو،تصدي گانو،خصوصي اوگډو تشبثونو او دافغانستان په اسلامي جمهوريت کې ميشت بهرنيو مؤسسوڅخه عبارت ده له چې کارکوونکی په کې په توليدی يا خدماتي کار بوخت وي.

۲–کارکوونکی :دښځې او نرېنه گډون پرمامور او قراردادي کارکوونکو(مامور،کارگراوخدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۳– مامور: هغه کارکوونکی دی چې د دغه قانون او د اړوند قانون دحکمونو له په پام کې نيولو سره ، دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

خدمات کاريابی .

اصطلاحات

مادۀ سوم :

اصطلاحات آتی دراين قانون، مفاهيم ذيل را افاده می نمايد:

۱– اداره:عبارت از وزارت ها، ادارات دولتی وغيردولتی، کميسيونهای مستقل، تصديها، تشبثات خصوصی و مختلط ومؤسسات خارجی مقيم جمهوری اسلامی افغانستان که کارکن در آن مصروف کار توليدی يا خدماتی می باشد.

۲– کارکن:مشتمل بر مأمور وکارکنان (مامور،کارگر وکارکن خدماتی) قراردادی اعم از زن ومرد می باشد .

۳– مأمور: کارکنی است که بارعايت احکام اين قانون و قانون مربوط از طريق ادارۀ خدمات ملکی به شکل دايمی استخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توګه استخدامېږي.

۴-کارګر:هغه کارکوونکی چې د ټاکلي قرارداد په اساس په اداره کې استخدامېږي.

۵-خدماتي کارکوونکی :هغه شخص دی چې د ټاکلي قرارداد په اساس دکاردمرستندویه خدمتونو د ترسره کولو لپاره په اداره کې استخدامېږي.

٦-قراردادي کارکوونکي: پرقراردادي کارګر،خدماتي کارکوونکي اوماموربانديې مشتمل دي چې په ټاکلې زماني مقطع کې د ټاکلي کار دترسره کولو لپاره د قرارداد په ترڅلو سره استخدامېږي.

۷- کارفرما: هغه حقيقي یا حکمي شخص دی چې کارکوونکی دهغه په موافقه یا منظوری په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه یا منظوري اجراء او ورکول کېږي.

می گردد.

۴-کارگر:کارکنی که به اساس قرارداد معین دراداره استخدام می شود.

۵-کارکن خدماتی:شخصی است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار دراداره استخدام می شود.

٦- کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی ومامورین قراردادی است که درمقطع زمانی معین، غرض اجرای کارمعین با عقد قرارداد استخدام می شوند.

۷- کارفرما:شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایرحقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجراء و پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۸- مزد : له هغو وجوهــو څخــه عبارت دي چې د کار دترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۹- د مزد اجزاء:لــه هغــو پــولي امتيازونوڅخه عبارت دي چــې پــه دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض ، د اړونــدو تقنينــي ســندونو دحکمونـــو مطـــابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۰- دمزد ضمايم: له هغــو پــولي امتيازونو څخه عبارت دي چې پــه زمانې ټاکلو مقاطعو کې دمــشخص کار دترسره کولو په غرض، داړوندو تقنينـــي ســـندونو دحکمونـــو مطابق،کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۱-ټولنيزتأمينات:هغه وجــوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه يا کلاً د ادارې په واســطه د کار او تقاعــد پــه دوران کــې د کارکوونکي دمعيشت د تأمينولو پــه غرض، د احوالو سره ســم مرســته

۸- مــزد:عبــارت از وجـــوهی است که در مقابل انجــام کـــار، بــــه کـــــارکن پرداختــــــه می شود.

۹-اجزاءمــــزد:عبـــــارت از امتيازات پولی اســت کــه طــور مــــستمرغرض انجــــام کــــار مـــــشخص طبــــق احکـــــام اســــناد تقنينـــــی مربـــــوط، به کارکن پرداخته می شود .

۱۰- ضـــمايم مـــزد:عبـــارت از امتيـــازات پـــولی اســـت کـــه در مقاطع زمـــانی معـــين غـــرض انجــــام کارمــــشخص طبــــق احکـــام اســـناد تقنينـــی مربـــوط به کارکن پرداخته می شود .

۱۱- تأمينات اجتماعی:وجـــوهی است که با سهم گيـــری کـــارکن واداره يـــا کـــلاً توســـط اداره غرض تـــأمين معيـــشت کـــارکن در دوران کــــــار وتقاعــــــد حـــسب احـــوا ل مـــساعدت

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

۱۲-دحاضرۍ دفتر:هغه سند دی چې د کار په وختونو کې په اداره کې د کارکوونکي موجوديت تثبيتوي او دکارکوونکو د چارو اداره دهغه په تنظيمولو، برابرولو او ساتلو مکلفه ده.

د کارکوونکي حاضري دهغې ادارې د اړوند آمر په واسطه چې دکارکوونکي سجل ارزوي او تأييدوی، څارل کېږي.

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

(۱) اجباري کار ممنوع دی. کار هغه وخت اجباري بلل کېږي چې کارکوونکی د ګواښ په وسيله يا په بل ډول دهغه د ارادې پرخلاف، دهغه پرترسره کولو مکلف شي.

(۲)هغه کارچې کارکوونکی دقانون دحکمونو سره سم دهغه پرترسره کولومکلف شي، اجباري نه بلل

می گردد.

۱۲-دفتر حاضری :سندی است که موجوديت کارکن را در اداره در اوقات کار تثبيت و ادارۀ امور کارکنان مکلف به تنظيم، ترتيب ونگهداشت آن می باشد.

حاضری کارکن توسط آمرمربوطۀ ادارۀ که سجل کارکن را ارزيابی و تأييد می نمايد،مراقبت می گردد.

ممنوعيت کار اجباری

مادۀ چهارم :

(۱)کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پنداشته می شود، که کارکن به وسيلۀ تهديد يا به نحو ديگرخلاف ارادۀ وی، به اجرای آن مکلف گردد.

(۲)کاريکه کارکن به حکم قانون به اجرای آن مکلف گردد، اجباری پنداشته

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

(۱) دغه قانون، لــه اداري ســره د کارکوونکو دټولو برخو(دکورنيــو اوبهرنيو په ګډون)دکار عامې اړيکې تنظيموي.

د کــارکوونکو برخــې مــشتملې دي پر:

۱–د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېـسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيــو غيــر دولتــي ادارو کارکوونکي.

۲–دانتخابي ادارو (ملــي شــورا، دولايتــي، ولــسوالۍ اوکلــي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

(۲)ددې مادې په (۱) فقره کــې د درج شــووبرخو دکــارکوونکو د کارخاصې اړيکې، د ادارې شــکل

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)اين قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخــارجی) را بــا اداره تنظــيم می نمايد .

بخش هــای کارکنــان مــشتمل است بر:

۱– کارکنــان وزارتهــا وادارات دولتــــی،مختلط وخــــصوصی، کميــــسيونهای مــــستقل،ادارات غيردولتی داخلی و خارجی مقــيم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولايتــی، ولسوالــی وقريه)ادارات نــظامی، پوليس و امنيت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنــان بخش های مندرج فقــرۀ (۱) ايــن ماده با نظرداشت شکل وماهيــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيــت (دولتي،ګـډ، خصوصي، غيردولتي،ټولنيزى او پــه افغانــستان کــې ميــشت بهرنــۍ اداري)ته په پام سره دجلا تقنينــي سندونو په واسطه چې ددغه قــانون دحکمونومخالف نه وي،تنظيمېږي.

(۳) کــه چېــرې د ټاکــل شــوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله په دغــه قــانون او اړونــدو تقنينــي سندونوکې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوټولنيزو چارو شهيدانواو معلولينود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شــرط چــې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴)د دې مادې په (۱) فقــره کــې ددرج شووبرخودکارکوونکود ټاکلو، انتصابولو،د رتبو او درجو دتثبيتولو، د رتبو دترفيع او درجو د لوړولــو د شرايطو اود تقرر، تبدل، انفصال،بيا مقررولو،د رتبې د ترفيع او د درجې د لوړولـــــــو، تقاعـــــــــد،

حقـــــــوقى اداره (دولتـــــــى، مختلط،خـــصوصى،غير دولتـــى، اجتماعى وادارات خـــارجى مقـــيم افغانستان)توســـط اســـناد تقنينـــى جداگانـــه کـــه مخـــالف احکـــام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معين شده درايـــن قـــانون واسناد تقنينى مربوط حکمى موجود نباشـــــــد،تنظيم آن ازطريـــــــق وزارت کـــــاروامور اجتمــــاعى ، شـــــهدا ومعلـــــولين صـــــورت می گيرد ، مـــشروط بـــر اينکـــه مخالف قانون واساســـات عـــدالت نباشد.

(۴) طرزالعمل انتخاب ، انتصاب ، تثبيت رتب و درجـــات و شـــرايط ترفيع رتـــب وارتقـــاى درجـــات کارکنان بخـــش هـــاى منـــدرج فقرۀ (۱) ايـــن مـــاده و مقامـــات منظـــور کننـــدۀ تقـــرر، تبـــدل انفصال و تقـــرر مجـــدد، ترفيـــع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار د دورې د تمدیدولو او دتقاعد دلرې (رفع) کولو، استعفي اوله مزدسره اود مزد پرته رخصتي ګانو د منظوروونکو مقامونو کړنلاره (طرزالعمل)چې په دغه قانون کې ندی اټکل شوی، دجلا تقنیني سندونوپه واسطه تنظیمېږي.

په بهرنیو اتباعو بانـدې دکار دقانون دحکمونو تطبیقول

شپږمه ماده :

(۱)هغه بهرني اتباع چې د مخکنیوجلا قراردادونومطابق یا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوریت کې دکار جواز ترلاسه کړی یا ئې وروسته ترلاسه کوي اوپه دولتي یا غیردولتي ګډو یا خصوصي اداروکې استخدامېږي، د دغه قانون دحکمونو تابع دي، دهغوی د استخدام شرایط د جلا مقررې په واسطه تنظیمېږي.

(۲)حکومت کولای شي دهغو

رتبه و ارتقای درجه، تقاعد، تمدید دورۀکار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتی های با مزد و بدون مزد که در این قانون پیشبینی نگردیده است، توسط اسناد تقنینی جداگانه تنظیم می گردد.

تطبیق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

(۱)اتباع خارجی که طبق قراردادهای قبلی جداگانه و یا بدون آن جوازکار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده یا بعداً می نمایند و در ادارات دولتی یا غیر دولتی مختلط ویا خصوصی استخدام می شوند ، تابع احکام این قانون بوده، شرایط استخدام آنها توسط مقررۀ جداگانه تنظیم می گردد .

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قـــوانيــــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تـــه دکـــارحقوق محـــــدود شـــــوي دي، متقابــــــل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېـــواد څخـــه بهرپه افغاني سياســـي نماينـــدګيو او نورو دولتي مؤسسوکې او يا د هېواد دننه په خارجي او بين المللي مؤسسو اوسازمانونو کې دنده ترسره کوي،د دغه قانون دحکمونو تابع دي.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱)کـــــارکوونکي د افغانـــــستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مـــزد ســـره دحـــق لرونکي دي.

له مزد سره دکار حق اودکار له حق څخه دفاع دتقنيني سندونو په واسطه

دوليکه در قـــوانين آنهـــا حقـــوق کار برای اتباع جمهوری اســـلامی افغانستان محـــدود شـــده اســـت، محــــدوديت هـــای متقابــــل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادهٔ هفتم :

اشخاصی کـــه در نماينـــدگی هـــای سياسی وسايرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و يا در مؤســـسات وسازمان های خارجی وبين المللی در داخل کشور ايفای وظيفه می نمايند، تابع احکام اين قانون می باشند.

حق کار با مزد

مادهٔ هشتم:

(۱)کـــار کنـــان در جمهـــوری اســـلامی افغانـــستان دارای حـــق مـــساوی کاربـــا مزدمـــساوی می باشند.

حق کار با مـــزد و دفـــاع ازحـــق کارتوســـــط اســـــناد تقنينـــــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظیمېږي.

(۲)کارکوونکي د کار د کمیت اوکیفیت په اساس دټاکلي بست، رتبې یا درجې له په پام کې نیولو سره د مزد اودهغه د اجزاوو اوضمایمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

په استخدام کې توپیر نه کول

نهمه ماده :

(۱) په کار باندې د استخدامولو ، د مزد او امتیازونو په ورکولو، د شغل، حرفې مهارت اوتخصص په انتخابولو، د تحصیل په حق او ټولنیزو تأميناتو کې هرډول تبعیض ممنوع دی.

(۲)ښځې د کار په ساحې کې د امیندوارۍ او ولادت د دوران او نوروهغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنیني سندونو کې تثبیت شوي دي،دټاکلو امتیازونو مستحقې دي.

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوریت

تنظیم می گردد.

(۲)کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار بارعایت بست، رتبه یا درجهٔ معینه مستحق دریافت مزدبا اجزاء و ضمائیم آن می باشند .

عدم تبعیض در استخدام

مادهٔ نهم :

(۱)دراستخدام به کار ،تأدیهٔ مزد وامتیازات ،انتخاب شغل ، حرفه،مهارت وتخصص، حق تحصیل وتأمینات اجتماعی هرنوع تبعیض ممنوع می باشد .

(۲) زنان در ساحهٔ کارمستحق امتیازات معین دوران حاملگی و ولادت وسایر مواردیکه در این قانون و اسناد تقنینی مربوط تثبیت گردیده، می باشند.

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،تخصص اودشغل د ډول ټاکل دتحصيل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفوي تيارۍ مطابق د اړوند تقنيني سند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

کارکوونکي دتقنيني سندونو مطابق په دغه قانون کې د اټکل شويو له مزد سره د استراحت او رخصتي ګانومستحق دي.

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنيزو برخوکې دکار او توليد د روغتيائي او ايمني شرائطو د تأمينولو، حرفوي زده کړې ،دمهارتونو دپرمختيا، دمسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنيزو تأميناتو څخه دګټې اخستنې د حق لرونکي دي.

انتخاب شغل، حرفه، مهارت تخصص و نوع شغل مطابق رشتۀ تحصيل، علاقه، استعداد وآمادگی حرفوی طبق سند تقنينی مربوط آزاد می باشد.

حق رخصتی های بامزد

مادۀ دهم:

کارکنان مطابق به اسناد تقنينی مستحق استراحت ورخصتی های بامزد پيشبينی شده دراين قانون می باشند.

استفاده از ساير حقوق

مادۀ يازدهم :

کارکنان در عرصه های اقتصادی و اجتماعی دارای حق تأمين شرايط صحی و ايمنی کار و توليد، آموزش حرفوی، انکشاف مهارتها،ارتقای سطح دانش مسلکی و حق استفاده از تأمينات اجتماعی می باشند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو ميثاقونو رعايتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړيوال سازمان ميثاقونه، پريکړې او سپارښت ليکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی يا به ملحق شي او دکار او ادارې په برخه کې د نړيوالو سازمانونو نور ميثاقونه او معيارونه ، دهېواد دځانګړو شرايطو له په پام کې نيولوسره رعايت او تطبيقېږي.

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

(۱)هغه شخص د کارکوونکي په توګه استخدامېدای شي چې د لاندې شرايطو لرونکی وي:

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

۲–د اتلس کلنۍ سن بشپړول دکارکوونکو لپاره د سپکو کارونو په برخه کې دپنځلس کلني سن بشپړول

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادهٔ دوازدهم:

ميثاقها،فيصله هاوسفارشنامه های سازمان بين المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده يا می شود و ساير ميثاقها ومعيارهای سازمان های بين المللی در عرصهٔ کار واداره با نظرداشت شرايط خاص کشور رعايت و تطبيق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادهٔ سيزدهم :

(۱)شخصی به حيث کارکن استخدام شده می تواند که واجد شرايط ذيل باشد :

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

۲– اکمال سن هجده سالگی . برای کارکنان در عرصهٔ کار های خفيفه اکمال سن پانزده سالگی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دكــار زده كوونكـــو لپـــاره د څوارلس كلنۍ سن بشپړول.

۳-د كار اوتوليزو چـارو، شـهيدانو او معلولينو وزارت په تأييد د حرفې د زده كړې دسند وړاندې كول.

خدماتي كاركوونكي له دې حكـم څخـه مستثني دي.

۴-دعامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخـه د روغتيـايي سـند وړاندې كول.

۵-دتعليم يا تحصيل څخه دفراغت دسند وړاندې كول(دمامورلپاره).

(۲)د مامورينو مشـخـصات يـاد استخدام شرايط په اړوند تقنيني سند كې تنظيمېږي.

(۳) په كار د استخدام دسن محاسبه اوتثبيت، د ورځې اومياشتې له پـام كې نيولوسره، د تابعيت په تـذكرې كې درج شوي د زيږيدنې د كال له مخې چې د كاركوونكي د ســوانحو په دفتر كې په كار كې د شاملېدو په وخت كې درجېږي ،صورت مـومي.پـه

براى كار آمـوزان اكمـال سـن چهارده سالگى.

۳-ارايۀ سند آموزش حرفه به تأييد وزارت كار و امور اجتماعى، شهدا ومعلولين.

كاركنان خـدماتى از ايـن حكـم مستثنى است.

۴-ارايـۀ سـند صـحى از مراجـع صـحى وزارت صـحت عامه.

۵-ارايـۀ سـند فراغـت تعلـيم يا تحصيـل (براى مأمور).

(۲)مشخصات يا شرايط اسـتخدام مـامورين در سند تقنينى مربـوط تنظيم مى گردد.

(۳) محاسـبه وتثبيـت سـن استخدام بـه كـار، بانظرداشـت روز و مـاه بـه رويـت سـال تولـد منـدرج تـذكرۀ تابعيـت، هنگـام شـمول بـه كاركه دردفتـر سـوانح كـاركن درج مى شود، صورت مى گيـرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکې لــه شــاملېدو وروســته د کارکوونکي د سوانحو په دفترکې په درج شوي سن کې بدلون د اعتبــار وړندي.

(۴)روغتيا ته په مضرو کارونو کې چې د فزيکي نه ودې يا معلوليت خطر پکې متصور وي، له (۱۸) کلونو څخــه دلږسن لرونکو تنکيو ځوانانو ګمارل، ممنوع دي.

(۵)په دولتي او غير دولتــي اوپــه افغانستان کې ميــشت پــه بهرنيــو مؤســسوکې دبهرنيــو اتبــاعو د استخدامولو، مکلفيــت او دکــار د قرارداد شرايط د اړوند تقنيني ســند په واسطه تنظيمېږي.

د ديپلومـــاتيکو ادارو او نړيوالـــو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مــستثني دي، او د دوه اړخيزو توافقاتو يــا قراردادونــو او نړيوالو قوانينو تابع دي.

(٦)په ادارو کې جديــد الــشمول کورني او بهرني کار کوونکي مکلف

بعــــد از شـــمول بـــه کــــار تغييرســـن منـــدرج دفترســـوانح کـــــارکن مـــــدار اعتبـــــار نمی باشد.

(۴)توظيف نوجوانـــان دارای ســـن کمتر از (۱۸)ســـال در کارهـــای مضرصحت که خطر عـــدم رشـــد فزيکـــــی يـــــا معلوليـــــت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شـــرايط اســـتخدام، مکلفيـــت وقرارداد کـــار اتبـــاع خـــارجی در ادارات دولتـــی وغيـــر دولتـــی و مؤسسات خارجی مقيم افغانـــستان توسط سند تقنينی مربـــوط تنظـــيم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات ديپلوماتيک وسازمان های بين المللـــی از ايـــن حکم مستـــثنی بوده، تابع توافقـــات يا قراردادهـــای دو جانبه و قـــوانين بين المللی می باشند .

(٦)کارکنـــــان جديدالـــــشمول داخلـــــی وخـــــارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

دي د استخدامېدو په وخت کې د کار او ټولنيزوچارو،شهيدانو او معلولينو له وزارت څخه پيژند پاڼه (دکار جواز)ترلاسه او وړاندې کړي.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کار قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ په انفرادي يا ټوليزه توګه دقانون داحکاموسره سم ترل کېږي .

(۲) انفرادي قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي اواداري ياکارفرما ترمنځ ترل کېږي.

(۳) جمعي قراردادد کتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي داړوندې صنفي اتحاديې د استازو او کار فرمايانو (دولتي ادارو او غيردولتي حقيقي اوحکمي شخصيتونو) ترمنځ ترل کېږي.

مکلف اند،حين استخدام، معرفی نامه (جوازکار) از وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين راحصول وارايه نمايند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافق کتبی است که بين کارگران و اداره يا کارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق به احکام قانون عقد می گردد.

(۲) قرار داد انفرادی عبارت از توافق کتبی است که بين کارگر و اداره ياکارفرما عقد می گردد.

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي است که بين اتحاديۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت های حقيقی وحکمی غيردولتی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې ترتیبېـــږي چـــې یونقـــل یـــې اړوندې اتحادیې او دوه یـــم نقـــل یې عقد کوونکې اداري ته ورکـــول کېږي.

(۴)د ټاکلي قرارداد موده یوکال ده او دا اړخونو په توافق سره تمدیدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې، اړخونه تریـــوې میاشتې پورې د تمدید یا نه تمدید په هکله اقدام ونکړي، قـــرارداد پـــه پخوانیو شـــرایطو، تمدیـــد شـــوی ګڼل کېږي.

(۵) د اړخونو په توافق سره دکار په قرارداد کې وروستي بدلونونـــه یـــا تعدیلات په هغه صورت کې جـــواز لري چې د کارکوونکي لپاره مزد او نور حقوق اوامتیازونه د دغه قانون له مجوزڅخه لږاټکل نشي.

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقـــل ترتیـــب گردیده کـــه یـــک نقـــل آن بـــه اتحادیهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقـــــد کننـــــده تـــــسلیم داده می شود.

(۴)میعاد قرارداد معین یک ســـال بوده وبا توافـــق طـــرفین تمدیـــد شـــده می تـــواند. در صورتی که در خـــتم قـــرارداد معین،طـــرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الـــی یک ماه اقدام نه نماینـــد، قـــرارداد با شـــرایط قبلـــی تمدیـــد شـــده تلقی می گردد.

(۵) تغییرات یا تعـــدیلات بعـــدی در قرارداد کاربه توافـــق طـــرفین در صـــــورتی جـــــواز دارد کـــــه بـــرای کـــارکن مـــزد و ســـایر حقوق و امتیازات کمتر از مجـــوز این قانون پیشبینـــی نـــه گردد .

شرایط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعيت.

۲- د قرارداد دموضوع معين والی.

۳- د کار په ترسره کولو کې دقانوني خنډونو نه موجوديت.

۴- د کار يا حرفې ډول چې کارکوونکی په هغه بوختېږي.

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتيازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

۸- هغه ځای ياواحد چې کارکوونکی په کار کې شامليږي.

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتيب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرايط ذيل می باشد:

۱- مشروعيت قرارداد .

۲- معين بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجوديت موانع قانونی در انجام کار.

۴- نوع کار يا حرفهٔ که کارکن در آن اشتغال می ورزد .

۵- مزد، حقوق و امتيازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام اين قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام اين قانون .

۸- محل يا واحدی که کارکن شامل کار می شود .

۹- تاريخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتيب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱)دکار او دکارد زده کړې قرارداد پــه درې نقلونــو کــې ترتيبېــږي او د اړخونـــو لـــه توافـــق وروسته، يونقل ئي کارکوونکي، دوه يم ئــې د کــار او ټولنيزوچــارو ، شهيدانواومعلولينو وزارت او درېــيم ئې په اســتخداموونکې اداري کــې ساتل کېږي.

(۲) له (۱۸) کلونو څخه د لږســن لرونکو اشخاصو دکار اود کــارزده کړې قرارداد، دهغو دقانوني ممثــل سره ترل کېږي.

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

(۱) دقرارداد اړخونه کولای شــي د يوبل په موافقې سره، يوه مــوده د کار د ازمايښتي دورې په نامه وټاکي. ددې مودې په ترڅ کې چې له درې مياشتو څخه زياتېدای نشي،دقرارداد اړخونه کولای شي دمقابل لوري پــه خبرولو سره قرارداد فسخ کړي.

(۱)قراردادکاروکــــــــــارآموزی در ســه نقــل ترتيــب و بعـــد از تـــــوافق و امـــضای طـــرفين يک نقل به کـــارکن ، دومـــی بـــه وزارت کار و امـــور اجتمـــاعی ، شهدا و معلـــولين و ســـومی آن در ادارۀ اســـتخدام کنــنــده حفظ می گردد .

(۲) قـــرارداد کار اشخاص دارای ســـن کمتـــــر از(۱۸) ســـال وکار آموزی بـــا ممثـــل قـــانونی آنها عقد می گردد.

دورۀ آزمايشی

مادۀ هفدهم :

(۱) طرفـــين قرارداد می توانند به توافق همديگر مدتی رابـــــه نـــام دورۀ آزمايشی کار تعيين نماينـــد. در خلا ل اين مدت که بيشتر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفين قرارداد می توانند با اطلاع جانـــب مقابـــل قرارداد را فسخ نمايند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

په هغه صورت کې چې د ازمايښتي دورې ترپايته رسېدو پورې ، دکار قرارداد فسخ نشي، قرارداد په هغه کې د درج شويو شرايطو مطابق دوام مومي.

(۲) د کار زده کړې دوره د کارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ ده.

(۳) د ملکي خدمتونو د مامورينو آزمايښتي دوره، د اړوندو تقنيني سندونو مطابق ټاکل کېږي.

د ادارې دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

د کارکوونکو په حقوقو او امتيازونو پورې اړوندې چارې ،د استخداموونکې ادارې دمالکيت او ملکيت د بدلون (له بلې مؤسسې سره د ادارې د ادغام ، مصادرې، د کارفرما د مړينې اود نورو حالتونو) په صورت کې او د توليد د ډول دبدلون يا د ملکيت د له منځه تللو يا

در صورتی که الی ختم دورۀ آزمايشی قرارداد کار فسخ نگردد، قرارداد مطابق شرايط مندرج آن ادامه می يابد.

(۲)دورۀ کارآموزی به دورۀ کارکارکن قابل محاسبه می باشد.

(۳) دورۀ آزمايشی مامورين خدمات ملکی طبق احکام اسناد تقنينی مربوط تعيين می گردد.

تغيير هويت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتيازات کارکنان در صورت تغيير مالکيت وملکيت ادارۀ استخدام کننده (ادغام اداره با مؤسسۀ ديگر، مصادره ، فوت کارفرما وساير حالات) و تغيير نوع توليد يا از ميان رفتن ملکيت يا ساير

(c) ketabton.com: The Digital Library

په نورو هغو حالاتو کې چې په دغه قانون کې نه وي اټکل شوي، د اړوندهٔ تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

دهغو مواردو په استثني چې په دغه قانون کې اټکل شوي دي، اداره نشي کولای د کارکوونکي له موافقې پرته له ده څخه دهغه کار د اجراء کولو غوښتنه وکړي چې په قرارداد کې نه وي ذکر شوي.

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

اداره کولای شي په لاندينيو مواردو کې د کار په قرارداد کې د درج شويو موادو د له په پام کې نيولو پرته، کارکوونکي په مؤقته توګه په

حالاتی که در این قانون پیشبینی نشده باشد، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

اداره نمی تواند بدون موافقهٔ کارکن به استثنای مواردیکه دراین قانون پیشبینی گردیده است اجرای کاری را که در قرارداد تذکر نیافته از وی تقاضا نماید.

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

اداره می تواند بدون نظر داشت مواد مندرج قرارداد کار، کارکنان را مؤقتاً به کار دیگری در خود اداره یا

(c) ketabton.com: The Digital Library

بل کارکې په خپله اداره یا بلې ادارې کې په همغه ځای کې توظیف کړي:

۱− په عین ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل،د مزد دانـدازې ، اونوروحقوقو او امتیازونو مطـابق، دکار د قرارداد په شرایطو کې دکلي بدلونونو پرته.

۲−د تولید د ناڅاپي او ناوړه پیـښو دمخنیوی او لرې کولـو او د ادارې دشتمنۍ دضایع کېدو دمخنیوی لپاره.

۳−د کار دمؤقتي درېدو (توقف) په صورت کې.

د کار دقرارداد تعلیقول

یوویشتمه ماده:

(۱)د کار قرارداد په لاندې مواردو کې دتعلیق په حالت کې قرار نیسي اودهغه د لرې (رفع) کېدو وروسته د اصلي حالت لرونکی وي:

۱−دعسکري خدمت ترسره کول.

۲−په ټاکنیزو دنـدوکې بوختېـدل (اشتغال).

ادارۀ دیگر درهمان محل در موارد ذیل توظیف نماید:

۱− در عین اداره مطابق تخصص، مهـارت، شـغل، انـدازۀ مـزدو سایر حقوق و امتیـازات بـدون تغییرات کلی در شـرایط قـرارداد کار.

۲−جهت جلوگیری و رفع حوادث غیر مترقبه وحوادث ناگوارتولیـد وجلوگیری از ضیاع دارائی اداره.

۳−در صـورت توقـف مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

مادۀ بیست ویکم:

(۱)قرارداد کار در مـوارد آتـی به حالت تعلیـق قـرار گرفتـه و بعـداز رفـع آن حالـت اصـلی را دارا می باشد:

۱− انجام خدمت عسکری.

۲− اشـتغال در وظـایف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).

۴-دجرم په تـور او ترتوقيـف او تحقيق لاندې نيول کېدل.

۵-ناڅاپي پېښې.

٦- زده کړې (تعليم يا تحصيل).

(۲)د دې مادې د (۱) فقـرې پـه (۱،۲ ،۴ او٦) اجزاوو کې د درج شويو حالتونو موده (ورځې) په هغـه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسـبې وړ دي چـې دعسکرۍ، د انتخابـاتي پـستونو د دندو يا تعليم يـا تحـصيل د پايتـه رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د يوې مياشتې په ترڅ کې ادارې تـه مراجعه وکړي.

(۳) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې پـه (۱، ۲ او٦) اجزاووکـې درج شـوي د تعليـق حـالات، د قـرارداد د اړخونـو د توافـق تابع دي.

۳- توقف مؤقت کار.

۴- اتهام به جرم و تحت توقيف و تحقيق قرار گرفتن.

۵- حوادث غيرمترقبه .

٦- تعليم يا تحصيل .

(۲)ايـام حـالات منـدرج اجـزای (۱،۲،۴و٦) فقـرۀ (۱) ايـن مـاده درصـورتی بـه دورۀ کـار کـارکن قابل محاسـبه مـی باشـد کـه بعد از خـتم عـسکری، وظـايف پست های انتخاباتی يا تعلـيم يـا تحـصيل وبـری الذمـه شـدن در خـلا ل يـک مـاه بـه اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجـزای (۱،۲ و ٦) ايـن مـاده در مؤسـسات خـصوصی تـابع توافـق طـرفين قـرارداد می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

اداره نشي کولای د تعليق د رفع کېدو وروسته،کارته د کارکوونکي له منلو څخه ډډه وکړي.

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱– د اړخونو په توافق.

۲– د دغه قانون د څوارلسمې مادې د (۴) فقرې دحکم له په پام کې نيولو سره د ټاکلي کار دقرارداد پای ته رسېدل.

۳– تقاعد.

۴– مړينه.

۵– هغه معلوليت چې دکار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

٦– له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷– د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

اداره نمی تواند بعد از رفع تعليق از پذيرش کارکن به کار ابا ورزد.

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱– به توافق طرفين.

۲– ختم قرارداد معين کار با رعايت حکم مندرج فقرۀ (۴) مادۀ چهاردهم اين قانون.

۳– تقاعد.

۴– وفات.

۵– معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦– توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷– انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

۸- په داسې نهايي جزاء محکوميدل چې دکار د دوام خنډ وګرځي.

۹- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

۱۰- مخکنې کارته دکارکوونکي د بيا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه دهغه ډډه کول.

۱۱- په آزمايښتي دوره کې دقناعت بښونکو پايلو نه ترلاسه کيدل.

(۲) دکار دقراداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده دکارکوونکي پاتې حقوق او امتيازونه پخپله ده ته اودمړينې په صورت کې ئې قانوني وارث ته ورکړي.

(۳) ددې مادې د(۱) فقرې د(۱) جزء په استثني د کار دقرارداد فسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې دکارکوونکي د تبديلي امکان په عين اداره کې مماثل کار ته دهغه دموافقې مطابق ميسر نه وي.

کارکنان.

۸- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

۱۰- امتناع کارکن ازکار، بعد از تعيين مجددوی به کار قبلی.

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دورهٔ آزمايشی.

(۲) درصورت فسخ قرارداد کار اداره مکلف است،حقوق و امتيازات باقيماندهٔ کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد.

(۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقرهٔ (۱) اين ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبديلی کارکن در عين اداره به کار مماثل طبق موافقهٔ وی ميسر نباشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شويو حالاتو پربنسټ دکار دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشتې په ترڅ کې له موضوع څخه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

(۱) قراردادي کارکوونکی کولای شي د ناټاکلې مودې د کار قرارداد، يوه مياشت مخکې د ليکلې خبرتيا په ورکولو سره فسخ کړي.

(۲)کار کوونکی کولای شي د ټاکلې مودې د کار قرارداد ، دمودې له پای ته رسېدو مخکې په مخکني خبرتيا يا پرته له خبرتيا په لاندې مواردو کې فسخ کړي:

۱- په هغه صورت کې چې ادارې دکار دقرارداد ژمنې يا ددغه قانون حکمونه نقض کړي وي.

(۴) درصورت فسخ قرارداد کاربه اساس حالات مندرج فقرهٔ (۱)اين ماده اداره مکلف است، در خلا ل يک ماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادهٔ بيست وچهارم :

(۱) کارکن قراردادی می تواند، قرارداد کار با مدت غير معين را با اطلاع تحريری يک ماه قبل فسخ نمايد.

(۲)کارکن می تواند قرارداد کار معين را قبل از ختم مدت، با اطلاع و يا بدون اطلاع قبلی در موارد آتی فسخ نمايد:

۱- درصورتی که اداره تعهدات قرارداد کار يا احکام اين قانون را نقض کرده باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- د صعب العلاجـي دوامـداري ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغـه د کـار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغـه قـانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـرو کې د درج شويو حکمونو مطـابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـه ، پـه ليکلي ډول داحتمـالي اختلافـو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لست چې د دغه قانون د درويشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم په اساس د هغوی قرارداد فسخ کېږي،دکـاري سـوابقو اوميعـاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفـې

۲- درحالـت مريـضی دوامـدار صعب العلاج ، معلوليت و سـاير معاذيری کـه مـانع ادامـۀ کـار او شـود .

(۳) کـارکن يـا ممثـل قـانونی وی از فـسخ قـرارداد مطـابق احکام مندرج فقره هـای (۱و ۲) ايـن مـاده موضـوع را طـور تحريری غرض جلوگيری از بـروز اخـتلاف احتمـالی بـه وزارت کار و امـور اجتماعی، شـهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اسـت ، لـست کارکنانی را که به اسـاس حکـم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون قـرارداد شـان فـسخ می گردد ، بـا توضـيح سـوابق وميعاد کاری، درجۀ تحصيل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

اومهارت په توضیح سره دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانواومعلولینود وزارت او په ولایتونو کې دهغه نمایندګیو ته واستوي.

(۲) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درویشتمې مادې د(۱) فقرې د(٦، ۷، ۸ او۱۰) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی ، دهغوی د رتبې یا درجې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

۱- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده تریوه کال پورې وي، یومیاشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمایمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له یوه څخه زیاته ترپنځوکلونو پورې وي، دوه میاشتنی مزد دهغه له اجزاوو اوضمایمو سره.

حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین در ولایات به نمایندگی های آن ارسال نماید.

(۲)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(٦، ۷، ۸ و ۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بیست وسوم این قانون ، قرارداد شان فسخ گردیده ، آخرین مزد رتبه یا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاریابی متناسب به ادوار خدمت ذیلاً بپردازد:

۱- در صورتی که مدت خدمت کارکن الی یک سال باشد، یک ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

۲- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیشتر از یک الی پنج سال باشد، دو ماهه مزد با اجزاء و ضمائم آن.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځو څخه زیاته ترلسو کلونو پورې وي، څلورمیاشتنی مزد دهغه له اجزاوو اوضمایمو سره.

۴- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له لسو کلونو څخه زیاته وي، شپږمیاشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمایمو سره.

د تقاعد دحقوقو خوندیتوب

شپږویشتمه ماده:

دهغو کارکوونکو دتقاعد حقوق او نور حقوق چې د هغوی قرارداد د دغه قانون دحکمونو مطابق فسخ کېږي، خوندي دي.

دکارکوونکو بیا استخدامول

اووه ویشتمه ماده:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښو له امله متوقف او کارکوونکي ئې بیکاره شي، په بیا فعالیت سره، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو

۳- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیشتر ازپنج الی ده سال باشد، چهار ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

۴- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیشتر از ده سال باشد، شش ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

حفظ حقوق تقاعد

مادهٔ بیست وششم :

حقوق تقاعد و سایر حقوق کارکنانی که قراردادشان مطابق احکام این قانون فسخ می گردد، محفوظ می باشد .

استخدام مجددکارکنان

مادهٔ بیست وهفتم:

(۱)هرگاه کار اداره بالاثرحوادث غیرمترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

(۲)په هغه صورت کې چې ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکي د کارموندنې د اعلان دمودې په ترڅ کې مراجعه ونکړي، اداره کولای شي دهغوی په عوض نوي کارکوونکي استخدام کړي.

د تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

له مزد سره دقانوني رخصتي ګانو اوخدمتي حالت په بهير کې د کارکوونکي تبديلول ، دقرارداد فسخ کول اومستعفي کول مجاز ندي خو داچې اداره په کلي ډول منحل شي.

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

(۱) اداره کولای شي، دمبرمې اړتيا په صورت کې له متقاعدينو ،

سابقه کار در واحد های مربوط را به کار اصلی استخدام نماید.

(۲) در صورتی که کارکنان مندرج فقرهٔ (۱) این ماده در خلال مدت اعلان کاریابی مراجعه نه نمایند ، اداره می تواند به عوض آنها کارکنان جدید را استخدام نماید.

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادهٔ بیست وهشتم :

تبدیلی،فسخ قرار داد یا مستعفی ساختن کارکن درجریان رخصتی های قانونی بامزد و حالت خدمتی مجاز نمی باشد، مگر اینکه اداره بکلی منحل گردد.

قرار داد بالمقطع

مادهٔ بیست ونهم:

(۱) اداره می تواند، در صورت نیاز مبرم با متقاعدین، معلولین ، زنانیکه

(c) ketabton.com: The Digital Library

معلولينو، هغوښځو چې دكورپه كارونو يا داطفالو په روزنه بوختې دي او نورو اشخاصو سره چي په ورسپارل شوودندوكې مهارت او وړتيا ولري،په بالمقطع شكل (نابشپړه ورځ، نابشپړه اونۍ ، د كار دحاصل يا دتر سره شوي كار) دكار قرارداد عقد كړي.

(۲) اداره نشي كولای په عين اداره كې په رسمي وختونو كې په يو وخت له كاركوونكو يا نورو اشخاصو سره دكار دوه يم قرارداد عقد كړي.

(۳) ددې مادې په (۱) فقره كې د درج شوي كاركوونكي دكار شرايط، دقرارداد عقد او دمزد او نورو حقوقو وركړه، داړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي .

مصروف كارهای منزل يا تربيه اطفال می باشند وساير اشخاصی كه مهارت وتوانائی وظيفه محوله را داشته باشند، به شكل بالمقطع (روزنامكمل،هفته نامكمل، حاصل كارو يا كارانجام شده) قرارداد كاررا عقد نمايد.

(۲) اداره نمی تواند قرارداد دومی كاررا با كاركنان يا ساير اشخاص در اوقات رسمی همزمان در عين اداره عقد نمايد.

(۳) شرايط كار و عقد قرارداد وپرداخت مزد و ساير حقوق كاركن مندرج فقرۀ(۱) اين ماده توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېیم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه ماده :

(۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزيکي يا فکري ځواک دکار دتر سره کولو په منظوردادارې په واک کې ورکوي.

(۲) دکال په اوږدو کې په اوسط ډول دکار عادي وخت په اونۍ کې له (۴۰) ساعتونو څخه زياتيدی نشي.

(۳) دکارد وخت کلنی انډول، د کار له وخت څخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکار دوخت دپيل اوپای تنظيم، د واريز(نوبتي)جدول (دشفت دګراف) برابرول او دکار د نظام (رژيم) اړوند نور مسايل دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو دوزارت لخوا تنظيم او ټاکل کېږي.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

مادۀ سی ام :

(۱) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فزیکی یا فکری خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار می دهد .

(۲) وقت عادی کار طور اوسط درطول سال درهفته متجاوز از (۴۰) ساعت بوده نمی تواند.

(۳) بیلانس سالانۀ وقت کار ، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار،آغازو انجام وقت کار کارکنان،ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت)وسایرمسائل مربوط به نظام (رژیم)کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، شهداء و معلولین تعین و تنظیم می گردد .

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) اداره کولای شي د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینودوزارت په موافقې، دکاري ځانګړتیاوو له پام کې نیولو سره،د اونۍ په ورځوکې د کار ساعتونه ، لږ یا زیات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

دکار دوخت دکمښت موارد

یودېرشمه ماده:

(۱)د کار وخت په اونۍ کې د کارکوونکو لپاره د احوالو سره سم په لاندې ترتیب سره کمښت مومي:

۱- له (۱۵) تر(۱۸) کلنو تنکیو ځوانانو لپاره،په اونۍ کې (۳۵) ساعته.

۲- د هغو کارکوونکو لپاره چې د ترځمکې لاندې کارونو، درانه یا روغتیاته په مضرکار بوخت دي ، په اونۍ کې (۳۰) ساعته.

(۴) اداره می تواند به توافق وزارت کار واموراجتماعی، شهدا و معلولین بانظر داشت خصوصیات کاری، ساعات کار را در روزهای هفته، کمتر یا بیشتر تنظیم نماید، مشروط بر اینکه مجموع ساعات کاردر هفته از(۴۰)ساعت تجاوز نکند.

موارد تقلیل وقت کار

مادۀ سی ویکم:

(۱)وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوا ل به ترتیب ذیل تقلیل می یابد:

۱- برای نوجوانان بین سنین (۱۵) الی (۱۸)،در هفته (۳۵)ساعت .

۲- برای کارکنانی که در کارهای زیر زمینی، کار ثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- امیندوارو ښځوته په اونۍ کې (۳۵) ساعته.

(۲) د درنـو او روغتیاتـه د مضروکارونو فهرست چې وخت ئې دکمښت غوښتنه کوي، دعامې روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانواومعلولینو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخیص او تثبیتیږي.

(۳)د استاذانو ،معلمانو، روغتیائي مؤظفینو او نورو کارکوونکو د کار وخت چې دکمښت غوښتنه کوي، د هغو دخپلو ځانګړو تقنیني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لارې دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په موافقې سره، تنظیمیږي.

(۴)د دې مادې په (۱، ۲ او۳)فقرو کې د درج شویو د کار د وختونو کمښت، دکارکوونکي د مزد او نورو حقوقو دکسر موجب نه کیږي.

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

۳- برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت .

(۲) فهرست کارهای ثقیل و مضرصحت که وقت آن ایجاب تقلیل را می نماید ، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین و ادارهٔ مربوط تشخیص و تثبیت می گردد .

(۳)وقت کار استادان،معلمان، مؤظفین صحی و سایرکارکنانی که ایجاب تقلیل رامی نماید مطابق اسناد تقنینی خاص خود شان از طریق ادارات مربوط به موافقهٔ وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم می گردد.

(۴)تقلیل اوقات کار مندرج فقره های (۱،۲و۳) این ماده موجب،کسر مزد وسایر حقوق کارکن نمی گردد.

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهیدانواومعلولینووزارت کولای شي د کال دفصلونو او د روژې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې ګرمې یا یخنې له په پام کې نیولو سره دکار ساعتونه،په ورځې یا اونۍ کې کم یا زیاد کړي،پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره کې د درج شویو اټکل شویو ساعتونو له شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(۶)په هغه اداره کې چې په بلاانقطاع ډول فعالیت لري او په هغې ادارې کې چې د تولید د شرایطو له مخې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت په پام کې نیول ممکن نه وي،د کار دوخت ټولیزه محاسبه (میاشتنی ، ربعواره او شپږ میاشتنی) د اړوندې ادارې له لوري او دکار او ټولنیزو چارو ، شهیدانو اومعلولینو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره

شهدا ومعلولین می تواند ساعات کار را با نظر داشت فصول سال و روزهای ماه مبارک رمضان یا گرما و سرمای شدید ، روزانه یا هفته وار تقلیل یا تزئید نماید،مشروط براینکه در طول سال ازتعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقرهٔ (۲) مادهٔ سی ام این قانون تجاوز نکند.

(۶)در ادارهٔ که به شکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره که نظر به شرایط تولید، رعایت وقت معین کار درهفته ممکن نباشد، محاسبهٔ مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب ادارهٔ مربوط و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی ،شهدا ومعلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شدهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې د درج شویو اټکل شویو ساعتوله شمېر څخه تجاوز ونکړي.

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

(۱)په شپې کې دکار وخت ، په ورځ کې د کار دوخت په نسبت یوساعت لږ وي، شپه پدې منظور د پرله پسې یوولسو ساعتونو څخه عبارت ده چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینودوزارت لخوا د اداري د کار د داخلي نظم د قواعدو په واسطه تنظیمېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقرې کې درج شوی حکم په لاندې حالاتو کې نه تطبیقېږي:

۱–په هغه صورت کې چې د دغه قانون په یودېرشمه ماده کې د درج شوي حکم مطابق،دکارکوونکو لپاره د کار دوخت کمښت اټکل شوی وي.

۲–په هغه صورت کې

مندرج فقرهٔ (۲)مادهٔ سی ام این قانون تجاوز نکند.

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

(۱)وقت کار در شب، نسبت به وقت کاردر روز یک ساعت کمتر می باشد، شب به این منظور عبارت از یازده ساعت مسلسل است که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ،شهداء ومعلولین توسط قواعد نظم داخلی کار اداره، تنظیم می گردد.

(۲)حکم مندرج فقرهٔ(۱)این ماده درحالات آتی تطبیق نمی گردد:

۱–در صورتی که مطابق حکم مندرج مادهٔ سی ویکم این قانون،تقلیل وقت کار برای کارکنان پیشبینی شده باشد .

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

چې د کار اوتوليد (بلا انقطاع توليد او واريز ((شفتی)) کارونو د شرايطو له مخې، دکار د وخت کمښت ممکن نه وي.

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

(۱) دشپني کار مزد،اداري اوخدماتي کارکوونکو لپاره په يوه ساعت کې د اصلي مزد څخه په سلوکې (۱۵) اضافه او د توليدي کارکوونکو لپاره په يوه ساعت کې د اصلي مزد څخه په سلو کې (۲۵) اضافه ورکول کېږي.

(۲)دشپني کارشرايط او دترسره کولو ډول دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينو وزارت په وړانديز او د وزيرانو شوري په تصويب تنظيمېږي.

به شرايط کار وتوليد (توليد بلا انقطاع وکارهای نوبتی((شفت)))تقليل وقت کار ممکن نباشد.

مزد کار شبانه

مادهٔ سی وسوم:

(۱)مزدکار شبانه برای کارکنان اداری وخدماتی (۱۵) فیصد اضافه برمزد اصلی فی ساعت وبرای کارکنان تولیدی (۲۵) فی صد اضافه بر مزد اصلی فی ساعت پرداخته می شود.

(۲)شرایط و طرزانجام کار شبانه به پیشنهاد وزارت کاروامور اجتماعی ،شهداء ومعلولین و تصویب شورای وزیران تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګډوخت

څلوردېرشمه ماده:

د کار ګډ وخت هغه موده ده چې د کار دساعتونو یوه برخه په ورځ او بله برخه ئې په شپې کې واقع شي، په دې صورت کې کارکوونکی دشپني کار دساعتونو متناسب د دغه قانون په دري دېرشمه ماده کې له درج شوي اضافي مزد څخه ګټه اخلي.

وقت مختلط کار

مادهٔ سی وچهارم:

وقت مختلط کارزمانی است که بخشی ازساعات کار در روز و بخشی از آن در شب واقع شود ، در اینصورت کارکن متناسب ساعات کار شبانه از اضافه مزد مندرج حکم مادهٔ سی وسوم این قانون مستفید می گردد .

واریز کار

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) د واریز کار پیل او پای د اداري د داخلي نظم د لایحو په واسطه تثبیتېږي.

(۲)د واریز کار د تعدد په صورت کې، د کارکوونکو د کار وار په هره اونۍ کې بدلېږي.

(۳) دکارکوونکي توظیفول دکار په دوه پرله پسې وارونوکې جواز نلري.

(۴) په هغه صورت کې چې دکارکوونکي د کار وار په بشپړه

کار نوبتی

مادهٔ سی وپنجم :

(۱) آغاز وختم کار نوبتی توسط لوایح نظم داخلی اداره تثبیت می گردد .

(۲)در صورت تعدد کارنوبتی، نوبت کارکارکنان درهرهفته تعویض می شود.

(۳) توظیف کارکن در دو نوبت کار مسلسل جواز ندارد.

(۴) در صورتی که نوبت کار کارکن کاملاً در شب یا در بخشی

(c) ketabton.com: The Digital Library

توګه په شپه او يادشپې په يوه برخه کې واقع شي، ددغه قانون په دري دېرشمه ماده کې د درج شوي حکم مطابق پراصلي مزد برسېره داضافي مزد مستحقېږي.

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د دېرشمې مادې په(۲) فقره کې د درج شوي حکم په رعايتولو سره ، د واريز کار ساعتونه دکار دځانګړتيا له په پام کې نيولوسره له (۸) ساعتوڅخه يا په عادي ورځو کې په هغو ورځو کې چې دکار ساعتونه لږ تثبيت شي، زيات يا کم کړي.

د کار مؤقت دربدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښولو امله د عادي کار په ساعتونو يا وختونو کې زيات نه زيات تر يوې مياشتې پورې توقف رامنځ ته شي او ادارهٔ د

از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج مادهٔسی وسوم این قانون مستحق مزد اضافه بر مزد اصلی می باشد .

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره می تواند با رعايت حکم مندرج فقرهٔ (۲) مادهٔ سی ام اين قانون، ساعات کار نوبتی را با نظرداشت خصوصيت کار از (۸) ساعت در روزهای عادی يا روزهائی که ساعات کار کمتر تثبيت گردد، بيشتر يا کمتر نمايد.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات يا اوقات کار عادی بنا بر حوادث غير مترقبه ،حد اکثر الی يک ماه توقف رونما گردد

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق پــه بشپړه توګه ورکړي، تلــف شــوي ساعتونه یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافي کیــدای شي.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شوي حالت کې د کار ساعتونه پــه ورځ کې له (۱۰) ساعتو او په اونۍ کې له (۵۰) ساعتو څخه زیاتېــدای نشي اوکارکوونکی د کار داضــافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

(۱)هغه کار چې کارکوونکی یې له رسمي وخت څخــه بهــر د ادارې دضرورت او تجویزله مخې ترســره کوي،اضافه کاري حسابېږي او پــه لاندې حالتونوکې د کارکوونکي او د اړوندې ادارې په مــوافقې ســره مجاز دی:

واداره مزد وسایر حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ســاعات یــا اوقات تلف شده، بعــد از فعالیــت دوبارۀ کار و تولید، تلافــی شــده می تواند.

(۲) ســـاعات کـــار در حالـــت مندرج فقرۀ (۱) ایــن مــاده، در روز از (۱۰) ســـاعت و در هفتــه از(۵۰) ســـاعت بیـــشتر بـــوده نمـــی تـــــواند و کـــارکن از ساعات کـــار اضـــافی، مـــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادۀ سی وهشتم:

(۱) کاری کــه کــارکن خــارج از وقت رســمی بنابرضــرورت و تجــویز اداره انجــام مــی دهــد اضافه کاری محسوب گردیــده و درحـــالات ذیـــل بـــه موافقـــۀ کـــارکن و ادارۀ مربـــوط مجـــاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- دځنو نه منونکوکارونو د ترسره کولو په منظور چې د عامه خدمتونو مستلزم وي.

۲- د توليدي او ټولنيزو ناوړو پېښو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلــرې کولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نــه فعاليت د ګڼ شمېر کـــاركوونكو د كارد ودريدو(توقف) باعث كېږي.

۴- د ناڅـــاپي پېـــښودلرې كولـــو په منظور چې د ټـــولنيزو خـــدمتونو د چارو(د اوبو تـــأمين، تـــودوخې، روښانولو،كاناليزاسيون،ترانـــسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سكتگۍ باعث كېږي.

۵- د هغو كارونو د ترسره كولو په منظور چې مخكې پيـــل شـــوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيـــانونو سبب گرځي.

٦- د هغه كار د ادامې په منظور چې

۱- به منظـــور انجـــام كارهـــاى تأخيرناپذيرى كه مستلزم خـــدمات عامه باشد.

۲- به مـــنظور جلوگيرى ازحوادث ناگوار توليدى و اجتمـــاعى ورفـــع عواقب آن.

۳- به منظـــور تـــرميم واحيـــاى دستگاه هـــا كـــه عـــدم فعاليـــت آن ها باعث توقف كار تعداد زيادى از كاركنان گردد.

۴- به منظوررفع حـــوادث غيـــر مترقبه كـــه باعـــث ســـكتگى در امورخدمات اجتماعى(تـــأمين آب ، تـــسخين،تنوير، كاناليزاســـيون، ترانسپورت، مخـــــابرات،خدمات صحى وســـاير خـــد مـــات امـــور اجتماعى) گردد.

۵- به منظور انجـــام كارهائيكـــه قبلاً آغـــاز و انقطـــاع آن ســـبب خسارات مـــــــادى و معنـــوى گردد.

٦- بـــه منظـــور ادامـــۀ كاريكـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دهغه ودرېدل (توقف) د ورروستي وارکارکوونکي دغيابت په صورت کې ناشونی وي ،په دې حالت کې اداره مکلفه ده دکارکوونکي دتعويض لپاره بيړني تدبيرونه ونيسي.

۷–د دغه قانون د اووه دېرشمې مادې په (۱) فقرې کې د درج شويو درول (متوقف) شويو يا نه ترسره شويو کارونو د تلافي په منظور.

۸– د اړوند مسئول په تشخيص سره د ادارې د اړتيا وړ نورو کارونو ترسره کولو په منظور.

(۲) د اضافه کاری ساعتونه د کار دعادي ساعتونو د اوسط حد څخه په ورځ کې زياتېدای نشي.

(۳) د شپني کار، ترځمکې لاندې کارونو، او روغتيا ته د مضرو کارونو کارکوونکي او اميندوارې يا د تردوه کالونو د کم عمر لرونکې طفل ښځې نشي کولای په اضافه کاری کې شامل شي.

(۴) دکارکوونکو د اضافه کاری

توقف آن در صورت غيابت کارکن نوبت بعدی ممکن نباشد، در اين حالت اداره مکلف است جهت تعويض کارکن، تدابير عاجل اتخاذ نمايد.

۷– به منظور تلافی کارهای متوقف شده يا انجام ناشدۀ مندرج فقرۀ(۱) مادۀ سی وهفتم اين قانون .

۸– به منظور انجام ساير کارهای مورد نياز اداره، به تشخيص مسئول مربوط .

(۲) ساعات اضافه کاری، از حداوسط ساعات عادی کاردر روز بيشتر بوده نمی تواند.

(۳) کارکنان شب کار، کارهای زير زمينی و کارهای مضر صحت وزنان حامله يا دارای طفل کمتر از دو سال شامل اضافه کاری شده نمی توانند.

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

شرايط او دساعتونو حدود اودهغه د اجراء کولو څرنګوالی په اداري کې د کار ځانګړتياوو ته په پام سره د اړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

کارکوونکي په لاندې ډول د وقفې او له مزد سره د رخصتيو مستحق دي:

۱–د لمانځه د اداء کولو او د ډوډۍ د خوړلو لپاره وقفه.

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

۳–کلنۍ رخصتۍ(تفريحي ، ناروغي او ضروري).

اضافه کاری کارکنان وطرز اجرای آن با رعایت خصوصیات کار در اداره،طبق سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

مادهٔ سی ونهم:

کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه ورخصتی های با مزد می باشند:

۱–وقفهٔ کار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲–رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

۳–رخصتی های سالانه (تفریحی،مریضی و ضروری).

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

د لمانځه د اداء کولو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه يوساعت ده او درسمي کار په وخت کې نه شامليږي اوداداري د کار د داخلي نظم د لايحو مطابق تنظيميږي.

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱– د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲–د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

۳– د زمري ۲۸ ورځ (دهېواد دخپلواکۍ استرداد).

۴– دغوايي ۸ ورځ (د افغانستان د اسلامي انقلاب بريالیتوب) .

۵– د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦– د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

وقفۀ کار جهت ادای نماز و صرف طعام یک ساعت بوده وشامل وقت کار رسمی نمی گردد وطبق لوايح نظم داخلی کار اداره تنظيم می گردد.

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱– روزاخير هفته (جمعه) .

۲– روز اول سال(نوروز) .

۳– روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴– روز۸ثور(پيروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵– روز اول ماه مبارک رمضان.

٦– ايام عيد سعيد فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

۷- د عرفې او لوی اختر مبارکې ورځې (۴ ورځې).

۸- د ربیع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود.

۹- د محرم الحرام لسمه ورځ (دعاشورا ورځ).

۱۰- دسلواغې (۲٦) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسیالستي جمهوریتونو داتحاد دماتې او وتلوورځ)

۱۱-نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پربناء عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلویښتمه ماده :

کلنۍ رخصتۍ (تفریحي، ناروغي اوضروري) په عمومي رخصتیوکې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې یا خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما

۷- ایام عرفه وعید سعید اضحی(۴روز).

۸- روزدوازدهم ربیع الاول مولودپیغمبربزرگ اسلام(ص).

۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

۱۰- روز (۲٦) دلو (شکست وخروج ارتش اتحاد جماهیر شوروی سوسیالستی سابق از افغانستان) .

۱۱- سایر روزهائیکه بنابر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

مادهٔ چهل ودوم :

رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی وضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست یا اطلاعیهٔ کارکن از طرف اداره یا

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واريز جدول

دري څلوېښتمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو تفريحي رخصتي د واريز جدول مطابق تنظيم او اجراء کوي.

که چېرې اداره د کارکوونکي په کلنۍ تفريحي رخصتۍ د اداري دفعاليتونو دخصلت يا زياتوالي پربناء موافقه ونکړي، په دې صورت کې اداره مکلفه ده د تفريحي رخصتۍ د ورځو مزد او نور حقوق او امتيازونه د اصلي مزد برسيره کارکوونکي ته ورکړي.

(۲) که چېرې کارکوونکی مړ شي، اداره مکلفه ده ، د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی مزد او نور حقوق او امتيازونه دهغه ورثې ته ورکړي.

(۳) د کارکوونکي دتفريحي رخصتي دمزد او نورو حقوقو او امتيازونو

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

مادهٔ چهل وسوم:

(۱) اداره رخصتی تفریحی کارکنان راطبق جدول نوبتی تنظیم و اجراء می نماید.

هرگاه اداره به رخصتی تفریحی سالانهٔ کارکن بنابر خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره موافقه نه نماید،دراین صورت اداره مکلف است مزد وسایرحقوق وامتیازات ایام رخصتی تفریحی راعلاوه بر مزد اصلی به کارکن بپردازد .

(۲)هر گاه کارکن فوت نماید ، اداره مکلف است، مزد و سایر حقوق و امتیازات ایام مندرج فقرهٔ(۱) این ماده را به ورثهٔ وی بپردازد.

(۳)پرداخت مزد و سایر حقوق و امتیازات رخصتی تفریحی

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورکړه د زمان تابع نه ده،د کارکوونکي او ادارې د توافق په اثر د اجراء وړ ده.

په عمومي رخصتيو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

(۱) په عمومي رخصتيو کې د کار ترسره کول، دکارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق وروسته په لاندې مواردو کې جواز لري:

۱- په دايماً فعالې ادارې کې د کارترسره کول چې وقفه په هغې کې د کار د وروسته پاتې کېدو او په عامه خدمتونوکې دستونزې دپيدا کېدو سبب ګرځي.

۲-په عامه خدمتونو پورې د اړوند کار ترسره کول.

۳-د بيړني ځنډ نه منونکي ترميماتي کار، دمحمولې د بارونې اوتشولو او دناڅاپي پېښو دمخنيوی اړوندو کارونو ترسره کول.

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

کارکن،تابع زمان نبوده ،بالاثرتوافق کارکن و اداره ، قابل اجراء می باشد .

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

(۱) اجرای کار در روزهای رخصتی عمومی بعد از موافقۀ کارکن و تأييد ادارۀ مربوط در موارد ذيل جواز دارد :

۱- اجرای کاردر ادارۀ دايماً فعا ل که وقفۀ آن سبب عقب مانی کار و ايجاد مشکل در خدمات عامه گردد.

۲-اجرای کارمربوط به خدمات عامه.

۳-اجرای کارتأخير ناپذير ترميماتی عاجل،بارگيری وتخليۀ محموله وکارهای مربوط به جلوگيری ازحوادث غيرمترقبه .

۴- انجام ساير کارهای مورد نياز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ادارې د اړتيا وړ نورومبرمو كارونو ترسره كول.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شويوحالاتوكې د كار دترسره كولو په صورت كې، اداره مكلفه ده په دغه قانون كې د اټكل شوې اضافه كارى برسېره، دعادي ساعتونو د كار دمزد په سلوكې پنځوس هم په امتيازي توګه كاركوونكي ته وركړي.

په دايماً فعالې ادارې كې كار

پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) په دايماً فعالې ادارې كې دعمومي رخصتۍ ورځې د كار د وار په اساس د ادارې د مسئول په واسطه د اونۍ په عادي ورځو كې، تنظيمېداى شي.

(۲)په هغې ادارې كې چې عمومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مكلفه ده نوموړې رخصتي د اونۍ په نورو

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

(۲) در صورت انجام كاردر احوا ل مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده، اداره مكلف است، علاوه بر اضافه كارى پيشبينى شده در اين قانون، پنجاه فيصد مزد ساعات عادى كار را نيز به كاركن ،طور امتيازى بپردازد .

كار در ادارهٔ دايماً فعال

مادهٔ چهل و پنجم:

(۱) در ادارهٔ دايماً فعال روز هاى رخصتى عمومى به اساس نوبت كار توسط مسئول اداره در روزهاى عادى هفته، تنظيم شده مى تواند .

(۲)در ادارهٔ كه رخصتى هاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامه اجراء شده نتواند، اداره مكلف است، رخصتى مذكور را در ساير

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځو کې تنظیم یا دهماغې ورځې د مزد او نورو حقوقو او امتیازونو معادل، کارکوونکي ته ورکړي.

تفریحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)کارکوونکي په کال کې د مزد سره د شلو ورځو تفریحي رخصتي مستحق دي.

(۲)دکارکوونکو تفریحي رخصتي په لاندې مواردو کې له شلو ورځو څخه زیاتېدای شي:

۱-له اتلسو کلونو څخه د کم سن لرونکوکارکوونکوته،(۲۵) ورځې.

۲-د ترځمکې لاندې، او درندو یا روغتیا ته دمضرو کارونو کارکوونکوته،(۳۰) ورځې.

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

(۱)د تحصیلي اوتعلیمي مؤسسو هغه استاذان او ښوونکي چې

روزهای هفته تنظیم یا معادل مزد وسایر حقوق وامتیازات همان روز را به کارکن بپردازد.

رخصتی تفریحی

مادۀ چهل وششم:

(۱)کارکنان، سالانه مستحق بیست روز رخصتی تفریحی بامزد می باشند.

(۲)رخصتی تفریحی کارکنان در موارد ذیل بیشتر از بیست روز بوده می تواند:

۱-برای کارکنان دارای سن کمتر از هجده سال ،مدت (۲۵) روز.

۲-برای کارکنان کارهای زیرزمینی وثقیل یا مضرصحت، مدت (۳۰) روز.

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصیلی وتعلیمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

د تعليمي اوتحصيلي رخصتيو څخه ګټه اخلي ، دتفريحي رخصتي مستحق ندي.

(۲)په هغه صورت کې چې د وړکتونونو او روزنتونونو ښوونکي اومربيان ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوې رخصتی مستحق نه وي، د دغه قانون د شپږ څلوېښتمې مادې د (۱) فقرې په حکم کې شامل دي.

له تفريحي رخصتۍ څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

(۱)دکارکوونکي تفريحي رخصتي په پرله پسې ډول د (۲۰) ورځو مودې لپاره د اجراء وړ ده او د ادارې د مبرمې اړتيا په صورت کې دکارکوونکي په موافقې راتلونکي کا ل ته لېږدول کېږي.

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

رخصتی های تعلیمی و تحصیلی استفاده می نمایند، مستحق رخصتی تفریحی نمی باشند .

(۲) درصورتی که معلمان ومربیان کودکستانها وپرورشگاه ها مستحق رخصتی های مندرج فقرهٔ (۱) این ماده نباشند، شامل حکم فقرهٔ (۱) مادهٔ چهل و ششم این قانون می باشند.

طرزاستفاده ازرخصتی تفریحی

مادهٔچهل وهشتم:

(۱)رخصتی تفریحی کارکن طور مسلسل برای مدت (۲۰) روز قابل اجراء بوده و درصورت ضرورت مبرم اداره، به موافقهٔ کارکن به سال بعد، انتقال می گردد.

(۲)کارکن از رخصتی تفریحی سالانه به اساس جدول نوبتی

(c) ketabton.com: The Digital Library

واريز جدول په اساس چې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظيمېږي، ګټه اخلي.

(۳)د کارکوونکي کلنۍ تفريحي رختصي د ادارې دمبرمې اړتيا په صورت کې دهرو شپږومياشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځومودې لپاره داجراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

(۱)نوی شامل شوی کارکوونکی دخپل کار په ړومبني کال کې هغه وخت د تفريحي رخصتي څخه ګټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) مياشتې کار کړی وي.

(۲) موسمي کارکوونکي چې د قرارداد موده ئې له (۳) مياشتو څخه لږه نه وي ، دخدمت د مودې متناسب د دغه قانون د شپږ

که از طرف اداره به موافقۀ کارکن تنظيم می گردد ، استفاده می نمايد .

(۳) رخصتی تفريحی سالانۀ کارکن درصورت ضرورت مبرم اداره ، در خلا ل هر شش ماه برای مدت (۱۰) روز قابل اجراء می باشد .

رخصتی تفريحی کارکن جديدالشمول

مادۀ چهل ونهم:

(۱)کارکن جديدالشمول درنخستين سال کارخود زمانی از رخصتی تفريحی سالانه استفاده نموده می تواند که مدت (۱۱) ماه در اداره کار نموده باشد.

(۲)کارکنان موسمی که مدت قرارداد شان از (۳) ماه کمتر نباشد، متناسب مدت خدمت ازرخصتی تفريحی مندرج

(c) ketabton.com: The Digital Library

ځلوېښتمې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې تفريحي رخصتۍ څخه ګټه اخستلای شي.

د تفريحي رخصتي په مهال کې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده د تفريحي رخصتۍ په وخت کې دکارکوونکو مزد او نور حقوق، په پیشکي ډول ورکړي.

(۲)که چېرې کارکوونکی له تفريحي رخصتي څخه ګټه نه وي اخستې او له اړوندې ادارې څخه مستعفي يا منفصل او يا بلې اداري ته تبديل او يا متقاعد شي، په هماغه کال کې دخدمت د مودې متناسب د له نه ګټه اخستل شوې رخصتۍ څخه ، پراصلي مزد برسېره د رخصتۍ د ورځو دمزد مستحق دی.

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

فقرۀ (۱) مادۀ چهل و ششم اين قانون استفاده نموده می توانند .

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفريحی

مادۀ پنجا هم:

(۱)اداره مکلف است، مزد و ساير حقوق کارکنان را هنگام رخصتی تفريحی طور پيشکی بپردازد.

(۲)هرگاه کارکن از رخصتی تفريحی استفاده نه نموده باشد و از ادارۀ مربوط مستعفی يا منفصل ويا به ادارۀ ديگر تبديل و يا متقاعد گردد، از رخصتی استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ايام رخصتی علاوه بر مزد اصلی می باشد.

رخصتی ضروری

مادۀپنجاه ويکم:

(۱)کارکوونکی په هرکال کې له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره دلس ورځو ضروري رخصتۍ مستحق دی.

(۲) ضروري رخصتي دخبرتیا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتنلیک او د ادارې د موافقې په اساس د اجراء وړ ده.

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یابښځې)، اولاد، خسر،خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړینې اود طفل د ولادت په حالاتو کې دکارکوونکي ضروري رخصتۍ د(۱۰)ورځولپاره دخبرتیا په اساس په یوځلي توګه اجراء کېدلای شي.

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

(۱)کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری با ارسال اطلاعیه برای مدت (۳)روز قابل اجراء بوده و بیشتر از آن به اساس درخواست کارکن و موافقۀ اداره، قابل اجراء می باشد.

(۳)در حالات ازدواج، فوت پدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خسر، خشو، کاکا، ماما، خاله، عمه و ولادت طفل، رخصتی ضروری کارکن برای مدت (۱۰)روز به اساس اطلاعیه، اجراء شده می تواند.

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو اوامتیـــازونو ســره د(۲۰)ورځــو نــاروغي رخـــصتۍ مستحق دی.

(۲) دکارکوونکي له مــزد ســره د ناروغۍ رخصتي تر(۵)ورځو پــورې دلیکلې خبرتیا په اســاس د اجــراء وړ ده.

(۳) که چیرې د کارکوونکي ناروغي له (۵)پرله پسې ورځو څخه زیاتــه دوام ومومي، د روغتیائي مؤســسي دطبیب د تصدیق او په هغه ځای کې چې طبیب موجود نه وي، دکلـــي د شوري دتصدیق په وړاندې کولو سره د اعتبار وړ ده.

په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتیائي بیمې کـــې شـــامل وي، دبیمې دطبیـــب تـــصدیق د اعتبـــار وړ دی.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې څخـــه اضـــافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نـــورو قانوني رخصتیو په عوض دمحاســـبې

(۲۰) روز رخصتی مریضی با مـــزد وســـــــایرحقوق وامتیـــــــازات می باشد.

(۲) رخصتی مریـــضی بـــا مـــزد کارکن الـــی (۵)روز بـــه اســـاس اطلاعیـــــــهٔ کتبـــــــی قابـــــــل اجراء می باشد.

(۳) هرگـــــاه مریـــــضی کـــــارکن بیـــــــشتر از (۵)روز متـــــــوالی ادامـــــه یابـــــد، بـــــا ارایـــــه تصدیق طبیـــب مؤســـسهٔ صـــحی و در محلی کـــه طبیـــب موجـــود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.

درصورتی کـــه کـــارکن شـــامل بیمـــــهٔ صـــــحی باشـــــد، تـــصدیق طبیـــب بیمـــه مـــدار اعتبار می باشد.

(۴)مریــــضی هــــای کــــارکن اضـــافه از مـــدت منـــدرج فقـــرهٔ (۱) ایـــن مـــاده بعـــوض ســـایر رخصتی هـــای قـــانونی وی قابـــل

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

(۱) که چېرې دکارکوونکي ناروغي د دغه قانون په دوه پنځوسمه ماده کې له درج شوې مودې څخه اضافه دوام ومومي،د دولتي یا غيردولتي روغتیائي مرکزونو دتصديق له مخې، له مزد سره دناروغۍ اضافه رخصتي هغه ته ورکول کېدلای شي.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي، له مزد سره دناروغۍ د اضافه رخصتۍ د ورکړې شرايط او څرنګوالی، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

(۱)ښځينه کارکوونکې له مزد سره د(۹۰) ورځو ولادي رخصتي مستحقه ده چې يو ثلث ئې له ولادت څخه مخکې او دوه ثلثه ئې

محاسبه مى باشد.

اضافه رخصتى مريضى

مادۀ پنجاه وسوم:

(۱)هر گاه مريضى كاركن بيشتر از مدت مندرج مادۀ پنجاه ودوم اين قانون ادامه يابد، به رويت تصديق مراكز صحى دولتى و غيردولتى اضافه رخصتى مريضى با مزد به وى اعطاء شده مى تواند.

(۲)شرايط و طرز اعطاى اضافه رخصتى مريضى با مزد مندرج فقرۀ (۱) اين ماده توسط سند تقنينى مربوط تنظيم مى گردد.

رخصتى ولادى

مادۀ پنجاه وچهارم:

(۱)كاركن زن مستحق (۹۰) روز رخصتى ولادى بامزد مى باشد كه يک ثلث آن قبل از ولادت

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

د غيرطبيعي يا غبرګونكي يا له هغه څخه د زيات ولادت په صورت كې، (١۵) ورځې زياته موده رخصتي هغې ته وركول كېږي.

(٢)د دې مادې په (١)فقره كې درج شوى مزد اوحقوق د روغتون دتصديق په اساس اجراء كېږي.

(٣)ښځينه كاركوونكې مكلفه ده ددې مادې په (١)فقره كې د درج شوې رخصتي په پايته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ كې اداري ته مراجعه وكړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونكې پېژندل كېږي او ددې مادې په (٢)فقره كې له درج شوي امتياز څخه ګټه اخستلاى نشي.

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(١)كاركوونكى د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

درصورت ولادت غيرطبيعى يا دوگانگى يابيشترازآن مدت (١۵) روز رخصتى بيشتر به وى داده مى شود.

(٢) مزد و ساير حقوق مندرج فقرۀ (١)اين ماده به اساس تصديق شفاخانه اجراء مى گردد.

(٣)كاركن زن مكلف است با اختتام رخصتى مندرج فقرۀ (١) اين ماده در خلال (۵) روز به اداره مراجعه نمايد ،درغيرآن تارك وظيفه شناخته شده، از امتياز مندرج فقرۀ (٢) اين ماده مستفيد شده نمى تواند.

رخصتى فريضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(١)كاركن براى اداى

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداء کولو یا دمتبرکه اماکنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کې یوائې یوځل له مزد سره د(۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دی.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج له (۴۵) ورځو څخه د اضافه رخصتۍ ورځې د کارکوونکي په تفریحي یا ضروري رخصتۍ کې محاسبه کېدلای شي.

(۳)دحج او اوقافو د ادارې تصدیق، ددې مادې په (۱ او۲) فقره کې د درج شویو ورځو دحقوقو په اجراء کولو کې حتمي دی.

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

د نوي مقررشوي کارکوونکي کلنۍ د ناروغی او ضروري رخصتي،دخدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

فریضۀ حج یا زیارت اماکن متبرکۀ در تمام دورۀ کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

(۲)ایام رخصتی اضافه از (۴۵) روز مندرج فقرۀ (۱) این ماده، به رخصتی تفریحی یا ضروری کارکن محاسبه شده می تواند.

(۳)تصدیق ادارۀ حج و اوقاف در اجرای حقوق ایام مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده حتمی می باشد.

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادۀ پنجاه وششم:

رخصتی های سالانۀ مریضی و ضروری کارکن جدید التقرر، متناسب به ایام خدمت حسب ذیل قابل اجراء می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- كه چېرې كاركوونكى دكال په لومړۍ نيمائي كې استخدام شـوى وي، له كلنيو رخصتيو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلى شي.

۲- كه چېرې كاركوونكى دكال په دوه يمه نيمائي كې استخدام شـوى وي، دكلنيورخصتيو له نيمائي څخه ګټه اخستلى شي.

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دكاركوونكي له مزد سره رخـصتۍ دهغه د ترفيع اوتقاعد په قـدم كـې دمحاسبې وړ دي.

په غيردولتي ادارو كې له مـزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غيردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان كې مېشت په بهرنيو سازمانونو او مؤسـسو كـې د دغه قانون په څلورم فصل كـې د درج شـويو رخـصتيو شـرايط ،

۱- هرگاه كاركن در نيمۀ اول سال اسـتخدام شـده باشـد، از رخصتی های سالانه طـور مكمـل استفاده كرده می تواند.

۲- هرگاه كاركن در نيمۀ دوم سال استخدام شـده باشـد، ازنـصف رخصتی های سالانه استفاده كـرده می تواند .

محاسبۀ رخصتی با مزد

مادۀ پنجاه وهفتم:

رخصتی هـای بـامزد كـاركن بقدم ترفيع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غير دولتی

مادۀ پنجاه وهشتم:

شرايط، حالات و نحـوۀ اجـرای رخـصتی هـای منـدرج فـصل چهـارم ايـن قـانون در ادارات غير دولتی، تـشبثات خـصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

حالات او داجراء کولو ډول، د کارکوونکي او اړونـدې اداري د توافق تابع دي چې په قرارداد کې تصريح کيږي.

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

(۱) مزد د کار دکميت اوکيفيت، بست،رتبې ، درجې يا حرفې، د کار د زده کړې او عملـي د ورې او د کار په اړوند تقنيني سندونو کې د درج شويو نورو شرايطو له په پام کې نيولوسره سنجش او کارکوونکي ته ورکول کيږي.

(۲)هغه کارکوونکی چې اصلي رتبه يا درجه ئې کښته خود وړتيا ، لياقت اوکاري اهليت په اساس په لوړو بستونو کې استخداميږي، دهغوی مزد او نورحقوق له بست څخه ورکول کيږي.

خارجی مقيم افغانستان تابع توافق کارکن و ادارۀ مربوط می باشد که در قرار داد تصريح می گردد .

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت کميت و کيفيت کار ،بست، رتبه، درجه يا حرفه، دورۀ کارآموزی وعملی و ساير شرايط مندرج اسناد تقنينی مرتبط بکار سنجش وبه کارکن پرداخته می شود.

(۲)کارکنی که رتبه و درجۀ اصلی آن پائين ولی به اساس شايستگی، لياقت واهليت کاری در بست های بلند استخدام می شوند، مزد و ساير حقوق آنها از بست پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۳)هغه کارکوونکی چې اصلي رتبه یا درجه ئې لوړه او دکوم ملحوظ پربناء په کښته بست کې مقررېږي، دهغه مزد او نور حقوق د اصلي رتبې یادرجې څخه د اجراء وړ ده.

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

(۵)دمزد اقل حد له هغې اندازې څخه چې دولت ئې ټاکي، کمېدلای نشي.

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

د بشپړتعلیمي او تحصیلي سند اوعلمي کادر پولي امتیاز د مزد جزء ګڼل کېږي.

مأکول

یو شپېتمه ماده:

کارکوونکی د ورځې یاشپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځې په نرخ دمأکول مستحق دی چې په میاشتني ډول د اجراء وړ دی،

(۳)کارکنی که رتبه یا درجهٔ اصلی آن بلند و بنابر ملحوظی در بست پائین مقررمی شود، مزدو سایرحقوق آن از رتبه یا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

(۵)حداقل مزداز اندازهٔ که دولت تعیین می نماید، کمتربوده نمی تواند .

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

امتیاز پولی سند تعلیم و تحصیل کامل و کادر علمی جزء مزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

کارکن دربرابرساعات تعیین شده در روز یا شب مستحق مأکول به نرخ روز بوده که طور ماهوار قابل اجراء می باشد،

(c) ketabton.com: The Digital Library

خـــــوداچې پــــــه قــــــرارداد کې په بـــل ډول تــصريح شــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دبرخــو دمــزد د ورکړې اندازه اوشرايط د دغه قانون په نهه پنځوسمه مــاده کــې د درج شويو حکمونو له په پام کې نيولــو سره په لاندې ډول تثبيتېږي:

۱- د دولتي اودهغــه شــمېرگڼو مؤسسو کارکوونکو لپــاره چــې د دولت دپانگې ونډه په ســلوکې لــه (۵۰) څخه زياته وي ، دماليې اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو د وزارتونــــو او د اداري اصـــلاحاتو اوملکـــي خـــدمتونو دخپلـــواک کمېسيون لخوا.

۲- د ټـــــولنيزو ســـــازمانونو دکارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتــــــصريح گرديـــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادۀ شصت ودوم:

(۱)انـــدازه و شـــرايط پرداخـــت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکـــام منـــدرج مـــادۀ پنجـــاه-ونهم ايـــن قـــانون حـــسب ذيـــل تثبيـــت می گردد:

۱- بـــرای کارکنـــان دولتـــی وآنعـــده مؤســـسات مخـــتلط کـــه ســـهم ســـرمايۀ دولـــت بيشتر از (۵۰) فيصد باشد، از طريق وزارت هـــای ماليـــه و کـــارو اموراجتماعی، شهداء و معلـــولين و کميسيون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .

۲- برای کارکنـــان ســـازمانهای اجتماعی، طبق اساسنامۀ ســـازمان مربوط.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- د غيردولتي ادارو، خصوصي اوګډو تشبثونو اوپه افغانستان کې مېشت د بهرنيو سازمانواو مؤسسو کارکوونکو لپاره د اړخونو په موافقې سره.

(۲)د دې مادې د(۱)فقرې په (۲ او۳) اجزاوو کې د درج شويو کارکوونکو دمزد اندازه، دهرې درجې په تفکيک سره،دمزد له اقل حد څخه چې د دولت لخوا دولتي کارکوونکو ته ټاکل کېږي، کميدلای نشي.

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سره سم د قرارداد دعقد يا دتقررد منظورى له نېټې څخه دمزد مستحق دي، خوداچې په اړوندو تقنيني سندونوکې بل ډول اټکل شوي وي.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- براى کارکنان ادارات غير دولتى، تشبثات خصوصى و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجى مقيم افغانستان، به موافقهٔ طرفين.

(۲)اندازهٔ مزد کارکنان مندرج اجزاى (۲و۳) فقرهٔ (۱) اين ماده به تفکيک هردرجه از حداقل مزدى که توسط دولت براى کارکنان دولتى تعيين مى شود ، کمتر بوده نمى تواند.

اجراى مزد

مادهٔ شصت وسوم :

کارکنان حسب احوال از تاريخ عقد قرار داد يا منظورى تقرر مستحق مزد مى باشند، مگر اينکه در اسناد تقنينى مربوط طورديگرى پيشبينى گرديده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادهٔ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، میاشتنی،پنځلس ورځنی یا اونیز(ګاه مزد) او یا دترسره شوي کاريا دتولید دمحصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.

(۲)د اونۍ دپای د رخصتۍ د ورځې مزد اوحقوق دکار دعادي ورځو معادل داجراء وړ دی.

تشویقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دمادي هڅونې، دکار دلاسته راوړنو(بازدهی) د لوړولاودمحصولاتو دکیفیت دښه کولو په منظورد شرایطو دغوښتنې له مخې اداره کولای شي دکارکوونکومزد دتشویقي اوتشویقي کار مزد په سیستم تنظیم او ورکړي.

(۲)د تشویقي مزد اوکارمزد نمونوي لایحې اوقواعد د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت لخوا د کارفرمایانو

(۱) مزد کارکن نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفته وار(گاه مزد)ویا نظربه کار انجام شده یا محصول تولید (کارمزد) پرداخته می شود.

(۲) مزد و حقوق روز رخصتی اخیر هفته معادل روزهای عادی کار، قابل اجراء می باشد.

مزدتشویقی

مادۀ شصت وپنجم:

(۱)به منظور تشویق مادی کارکنان، ارتقای سطح بازدهی کار و بهتر شدن کیفیت محصولات نظر به ایجابات شرایط، اداره می تواند مزد کارکنان را به سیستم تشویقی وکارمزد تشویقی تنظیم وبپردازد.

(۲)لوایح و قواعد نمونوی مزد تشویقی وکارمزد،از طرف وزارت کاروامورواجتماعی، شهداو معلولین به همکاری کارفرمایان

(c) ketabton.com: The Digital Library

په مرسته او د ما ليې وزارت په موافقې، ترتيبېږي.

ومواققۀ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

(۱)ضمايم په لاندې حالاتو کې په اصلي مزد کې زياتېږي:

۱- په طبيعي، اقليمي اوسختو اقتصادي اوټولنيزو نامساعدو شرايطو سره په سيمو کې کار.

۲- ترځمکې لاندې،د درندوشرايطو اوروغتياته په مضرو ساحاتو کې کار.

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

۴- نورهغه حالتونه چې په اړوندوتقنيني سندونو کې اټکل کېږي.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج د مزد دضمايمو شرايط، حدودواو معيار(نورم) او په اضافه کاری اود

حالات افزودی ضمایم به مزد

مادۀ شصت وششم:

(۱)ضمائم درحالات آتی به اصل مزد افزود می گردد:

۱- کار درمحلات با شرایط نامساعد طبیعی، اقلیمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی.

۲- کار در ساحات زیرزمینی، شرایط ثقیل و مضر صحت.

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی وتخنیکی .

۴- سایرحالاتی که در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد .

(۲) شرایط، حدود ومعیار (نورم) ضمائم مزد مندرج فقرۀ (۱) این ماده و چگونگی شمول ضمائم در اضافه کاری

(c) ketabton.com: The Digital Library

تقاعد په حقوقو کې د ضمايمو ګډون څرنګوالی، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

د اضافه کارۍ د يوه ساعت مزد دکار دعادي ساعتونو په نسبت په سلوکې (۲۵) او درخصتۍ په ورځو کې په سلوکې(۵۰) زيات ورکول کېږي.

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکی چې په عين ادارهٔ کې په څوماشينونويا په څوحرفوکې کارکوي ، دزيات مزد مستحق دی.

(۲) ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوي کارکوونکي دمزد د ورکړې شرايط اوڅرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادهٔ شصت وهفتم:

مزد فی ساعت اضافه کاری نسبت به مزد ساعات عادی کار (۲۵) فيصد و در روزهای رخصتی (۵۰) فيصد بيشتر، پرداخته می شود.

مزد کار بالای چند ماشين

مادهٔ شصت وهشتم:

(۱)کارکنی که در عين اداره بالای چندين ماشين يا در چند حرفه کار می نمايد ،مستحق مزد بيشتر می باشد.

(۲) شرايط و نحوهٔ پرداخت مزد کارکن مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتۍ دورځې دکـارمزد په هغه صورت کې چې دکارکوونکي پـه موافقې سره د دوه اونیو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبـران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

د ورځنـي مـزد او نابـشپړې ورځـې، نابـشپړې اونـۍ، د کار دحاصـل يـا د تـر سـره شوي کار (بالمقطع) کـارکوونکو د کـار شـرايط او وختونـه ، د اړوند تقنيني سـند پـه واسـطه تنظيمېږي.

د کار د ودرېدو (توقــف) پـه حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

مزد کـار روز رخـصتی عمـومی در صـورتی کـه بـه موافقـۀ کارکن درخلال دو هفته به شـکل روز رخـصتی جبـران نگـردد، دو چند می باشد.

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

شـرايط و اوقـات کـار کارکنـان روزمـزد و روز نامکمل، هفتۀ نا مکمـل، حاصـل کـار يـا کارانجـام شـده (بـالمقطع) توسـط سـند تقنينـی مربـوط تنظـيم می گردد.

پرداخـت مـزد در حـالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگـاه در نتيجـۀ حادثـۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې يا دتخنيکي ، توليدي، نامساعدې جوي وضعې له مخې دتوليد اوکار، په کارکې توقف رامنځ ته شي، د کارکوونکي مزد د موسمي او ورځني مزد دکارکوونکو په استثني، په لاندې ډول ورکول کېږي:

۱–تردوه مياشتو پورې دکار د ودرېدو (توقف) په صورت کې،سل په سلوکې.

۲–له دوه مياشتو څخه ترڅلورو مياشتو پورې دکار د ودرېدو (توقف) په صورت کې،(۵۰) په سلوکې.

۳–دڅلورو مياشتو له تېرېدو وروسته ، اداره کولای شي، کارکوونکی عين ادارې يابلې ادارې ته تبديل کړي او دتبديلی دناشوني توب په صورت کې، دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او يا په ولايتونو کې د هغو نمايندګيوته وروپېژني.

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبديلي،

غيرمترقبه يا نظر به عوامل تخنيکی، توليدی يا وضع جوی نامساعد در امر توليد و کار توقف رونما گردد، مزد کارکن به استثنای کارکنان موسمی وروز مزد حسب ذيل پرداخته می شود:

۱– در صورت توقف کار الی دو ماه، صد فيصد.

۲– در صورت توقف کار بيشتر از دو الی چهار ماه، (۵۰) فيصد.

۳– بعد از سپری شدن چهار ماه، اداره می تواند ، کارکن را در عين اداره يا ادارۀ ديگر تبديل و در صورت عدم امکان تبديلی، به وزارت کارواموراجتماعی ،شهداء و معلولين و يانمايندگی های آن در ولايات معرفی نمايد.

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

ددې مادې د(۱) فقرې د(۳) جـزء مطابق دکار د ودرېدو (توقـف)پـه نسبت صورت وومومي، دکارکوونکي مزد دکار له ودرېدو (توقف)مخکې دمیاشتني مزد له (۷۵) په سـلوکې کمېدلای نشي.

دافلاس په صورت کې چې دمحکمې دتأیید وړ گرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکـم دتطبیق وړ ندی.

که چېرې ادارهٔ بیافعاله شـي، ددې مادې په (۱) فقرې کې درج شـوي حقوق،کارکوونکي تـه د ورکـړې وړ دي.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اویایمه ماده:

(۱) د تـشکیلاتي تنقـیص، د کـارکوونـکو د شـمېر د کمولو اویادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنیسي.

توقـف کار،مطـابق جـز(۳) فقـرهٔ(۱) ایـن مـاده صـورت گیـرد، مـزد کـارکن از (۷۵) فیـصد مـزد ماهوارقبـل از توقـف کـار کمتـر بوده نمی تواند.

درصورت افلاس که مـورد تأییـد محکمـه قرارگرفتـه باشـد، حکم مندرج فقرهٔ (۱)این ماده قابل تطبیق نمی باشد.

هرگاه اداره دوباره فـعال گردد ، حقوق مندرج فقرهٔ (۱)ایـن مـاده بـرای کـارکن قابـل پرداخـت می باشد.

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(۱) در صورت تنقیص تشکیلاتی ، تقلیـل تعـداد کارکنـان یـا توقـف طـولانی کـار، کـارکن درحالـت انتظـار بـا معـاش قرار می گیرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)له معاش سره دانتظار په حالت کې،مامور له احوالو سره سم له (٦)میاشتو څخه تریوه کال پورې دخدمت د دورومتناسب اوقرار دادي کارکوونکي له درې میاشتو څخه تر شپږو میاشتو پورې د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دی.

(۳)د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي میعاد په پای کې، کارکوونکی له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرارنیسي اودکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو اومعلولینووزارت ته ورپېژندل کېږي.

(۴)له معاش سره او له معاش پرته د انتظار شرایط او حالات د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

دکارکوونکي دمزد ورکړه

دري اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

(۲)در حالت انتظار با معاش ، مامور حسب احوا ل از (٦) ماه الی یک سال متناسب ادوار خدمت وکارکنان قرار دادی از سه ماه الی شش ماه متناسب به ادوارخدمت مستحق مزد اصلی با اجزای آن می باشد.

(۳)در ختم میعاد مندرج فقرۀ (۲) این ماده، کارکن در حالت انتظار بدون معاش قرار گرفته به وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین، معرفی می گردد.

(۴)شرایط وسایرحالات انتظار با معاش وبدون معاش توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا کارکوونکي يا هغه شخص ته چې کارکوونکی ئې په ليکلـــي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.

(۲)مزد دمياشـــتې پـــه اوږدو کـــې ورکول کېږي.دهغه په ورکړه کـــې ځنډ دکارکوونکي د مـــوافقې پرتـــه صورت نشي مونداى.

دکسراتو وضع کول

ځلوراويايمه ماده:

(۱)د کار له مزد څخه کسرات جواز نلري خو د قانون په حکم.

(۲)د زيان د جبران پـــه ګـــډون د کـــارکوونکي دمياشـــتني مـــزد څخه کسرات له په سـلوکې (۲۰) څخـــه زيـــات وضـــع کيـــدلاى نشي خو دا چې په قانون کـــې پـــه بـــل ډول تـــصريح شـــوي وي.

کرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنيـــو

يـــا شخـــصی کـــه وی کتبـــاً معرفـــی مـــی نمايـــد، پرداختـــه می شود.

(۲) مزد در طول مـــاه پرداختـــه می شود. تـــأخير در پرداخـــت آن بدون موافقهٔ کارکن صورت گرفته نمی تواند.

وضع کسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

(۱)کـــســـرات ازمزدکـــارجواز ندارد، مگر به حکم قانون.

(۲)کـــسرات از مـــزد مـــاهوار کـــارکن بـــه شـــمول جبـــران خـــساره ، بـــيش از (۲۰) فيـــصد وضـــع شـــده نمـــی توانـــد، مگراينکـــه درقـــانون طـــور ديگـــری تـــصريح شـــده باشد.

کرايه وسفريه

مادهٔ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکـــن در ســـفرهای رسمی

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوبهرنیو سفرونو، خدمتي، تبدیلۍ او بل ځای ته د احضار یا لیږلو حالتونو کې دجیب خرڅ اود اوسېدنې دمخارجو په ګډون دکرایې اوسفریې مستحق دی.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شویو حالاتو د اجراء شرایط اوکړنلاره د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختیا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاویایمه ماده:

(۱)اداره دکارکوونکو په ځانګړي توګه د تنکیوځوانانود مسلکي سویې دلوړولواودتجربو،حرفوي اومسلکي مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې

داخلی وخارجی و حالات خدمتی، تبدیلی و احضار یا اعزام به محل دیگر، مستحق کرایه وسفریه بشمول جیب خرچ و مخارج اقامت می باشد.

(۲)شرایط و طرزالعمل اجرای حالات مندرج فقرۀ (۱) این ماده ، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادۀ هفتاد وششم:

(۱)اداره به منظورارتقای سویۀ مسلکی وکسب تجارب ، مهارت حرفوی و مسلکی کارکنان به خصوص نوجوانان ، پروگرام های آموزش داخل خدمت

(c) ketabton.com: The Digital Library

پروګرامونه په انفرادي اوډله ايزډول، په لنډ مهاله کورسونو او د زده کړې په نورو ډولونو سره برابروي.

(۲)دکار اوټولنيزو چارو ،شـــهيدانو اومعلولينـــو وزارت مکلـــف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکـــز او ولايتونو کې دمختلفو فني اوحرفوي مرکزونودجوړولو اوپراختيا لپاره لازم اقدام وکړي.

(۳) د کار اوټولنيزو چارو ، شهيدانو او معلولينـــو وزارت دزده کـــړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نيسي:

۱–د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

۲– د فني اوحرفـــوي اســـتاذانو او مربيانو د زده کړې مرکزونه.

۳– د تعليم له پروسې څخه د پاتـــه شويو او کارته د اړو تنکيو ځوانـــانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.

۴–د معلولينو د بيا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

را به شـــکل انفـــرادی وگروهـــی درکورســـهای کوتـــاه مـــدت و سايراشکال آموزش فراهم می سازد.

(۲)وزارت کارواموراجتمـــــاعی، شـــهداومعلولين مکلـــف اســـت، جهت ايجاد وتوسعهٔ مراکز آموزش فنی وحرفوی مختلف در مرکـــز و ولايات به همکاری ادارات ذيـــربط اقدام لازم نمايـــد.

(۳) مراکز آمـــوزش وزارت کـــار واموراجتماعی، شهداء ومعلـــولين عرصه های ذيل رادر بر می گيرد:

۱–مراکز ارتقای سطح مهارت های فنی و حرفوی کارکنان.

۲– مراکز آموزش استادان و مربيان فنی و حرفوی.

۳– مراکز آمـــوزش نوجوانـــان و جوانـــان بازمانـــده از پروســـهٔ تعليم و نيازمند به کار.

۴– مراکـــــــز بـــــــازتوانی معلولين .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

(۱)په هغو حالاتو کې چې اداره د اړوندو کارکوونکو د زده کړې ضرورت احساس کړي، مکلفه ده دهغه لګښتونه زده کړه ورکوونکې ادارې يا مرکز ته ورکړي.

(۲)د کار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او په خدمت کې ددننه زده کړې دمرکزونو لرونکې ادارې په مرکز، ولايتونو او محلاتو کې په خپلو اړوندو زده کړه ايزو مرکزونو کې په خدمت کې د دننه زده کړې زمينه برابروي.

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

(۱) دکار د زده کړې موده زيات نه زيات (اکثرحد) له دوه کالو څخه زياتيدلای نشي.

(۲) د کار د زده کوونکي د کار د زده کولو موده او د نظري اوعملي

حالات آموزش

مادهٔ هفتاد وهفتم :

(۱) درحالاتی که اداره به آموزش کارکنان مربوط ضرورت احساس نماید، مکلف است مخارج آنرا به اداره یا مراکز آموزش دهنده تأدیه نماید.

(۲) وزارت کارواموراجتماعی، شهدا و معلولین و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمینهٔ آموزش داخل خدمت را درمراکز آموزشی مربوط شان درمرکز، ولایات و محلات فراهم می سازند.

مدت کارآموزی

مادهٔ هفتاد وهشتم :

(۱)مدت کارآموزی حد اکثراز دو سال بیشتربوده نمی تواند.

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه يا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له مخې دارونداداراوادکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت په واسطه تثبيت اوټاکل کېږي.

(۳)هغه نوی دکار زده کوونکی چې د زده کړې ټاکل شوې موده په ټاکلې حرفې او شغل کې تېره کړي اودخپلواک کارکولو وړتياترلاسه کړي، د ماهر کارګر په توګه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه اويايمه ماده:

(۱)دکار دوخت په حدودو کې دخدمت دننه نظري اوعملي زده کړې، دکار دساعتونو د عين مزد او نورو امتيازونو په ورکولو سره صورت مومي.

(۲) د کارکوونکو د خدمت دننه زده کړو اود مهارتونو د پراختيا او دمسلکي پوهې دسطحې د لوړولو د

آموز در داخل يا خارج محل کار نظر به نوعيت حرفه و شغل توسط ادارات ذيربط و وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا ومعلولين تثبيت و تعيين می گردد.

(۳)کارآموز جديدی که مدت آموزش تعيين شده را در حرفه وشغل معين سپری و قابليت کارمستقلانه راحائز گردد، به حيث کارگرماهر پذيرفته می شود.

مزد زمان آموزش

مادۀ هفتاد ونهم:

(۱)آموزش نظری و عملی داخل خدمت، در حدود وقت کار با پرداخت عين مزد وساير امتيازات ساعات کار صورت می گيرد.

(۲) نحوۀ اجرای آموزش داخل خدمت و انکشاف مهارتها و ارتقای سطح دانش مسلکی

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونـد تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طـرح اوتنظـيم کړي.

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

(۱)اداره ، ممتازکارکوونکی د لوړ تحصيل ، تعليم او زده کړې په غرض په هېواد کې دننه او بهر د لوړو زده کړو مؤسسو، مسلکي متوسطواودفني او حرفوي زده کړو مرکزونوته وريېژني.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا تعليم په بهيرکې له اړوندې ادارې څخه داصلي بست،رتبې يا درجې

کارکنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف اند، مطابق احکام سندتقنينی مندرج فقرۀ (۲) اين ماده، طرزالعمل های جداگانه را بانظر داشت خصوصيات کار شان، طرح و تنظيم نمايند.

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحصيل،تعليم وآموزش بالاتر به مؤسسات تحصيلات عالی، متوسطه های مسلکی و مراکز آموزش فنی وحرفوی درداخل وخارج کشورمعرفی می نمايد.

(۲)کارکن مندرج فقرۀ (۱) اين ماده درجريان تحصيل يا تعليم از ادارۀ مربوط، مستحق مزد وحقوق بست،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمزد اوحقوقو مستحق دی.

(۳)د لوړو زده کړو په مؤسسو، مسلکي اوتخنيکي اوحرفوي او د زده کړو په نورومرکزونوکې د کارکوونکي دتحصيل ،تعليم او زده کړی بشپړه دورهٔ په هغه صورت کې دهغو دکار په دورې کې محاسبه کېدلای شي چې د فراغت بريالی سند ترلاسه کړي.

(۴)هغه کارکوونکی چې د ادارې د لارې د لوړ تحصيل يا دمهارتونو د پراختيا د ترلاسه کولو لپاره پېژندل کېږي،مکلف دی له فراغت وروسته په معرفي کوونکې ادارې کې د زده کړې يا تحصيل د دورې معادل يا دعقد شوي قرارداد مطابق خپل کارته ادامه ورکړي. په هغه صورت کې چې د دې مادې په(۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا زده کړې له پای ته رسېدو وروسته په اړونده اداره کې د دندې او کار له اشغالولو څخه ډډه وکړي،

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.

(۳)دورهٔ مکمل مدت تحصيل، تعليم وآموزش کارکن در مؤسسات تحصيلات عالی متوسطه مسلکی وتخنيکی وحرفوی ومراکز آموزش درصورتی به دورهٔ کاروی محاسبه شده می تواند که سند مؤفقانهٔ فراغت را حاصل نمايد .

(۴)کارکنی که ازطريق اداره جهت فراگيری تحصيل، تعليم يا انکشاف مهارت ها معرفی می گردد، مکلف است، بعد از فراغت در ادارهٔ معرفی کننده معادل دورهٔ آموزش يا تحصيل يا مطابق قرارداد عقد شده بکار خويش ادامه دهد . در صورتی که کارکن مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده بعد از ختم تحصيل،تعليم يا آموزش بالاتر از اشغال وظيفه وکار در ادارهٔ مربوطه

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړونـــدې ادارې تـــه د زده کـــړې د دورې د مــــصارفوپه ورکولـــو مکلف دی.

په صنعتي مؤســسو کــې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

(۱) صنعتي، توليـــدي او خـــدماتي ادارې او مرکزونــه کـــولای شـــي کارکوونکو ته د زده کـــړه ايـــزو آسانتياوو دبرابرولو په منظور دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينـــو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ايزمرکزونو په ايجـــادولواو تجهيزولو اقدام وکړي.

(۲)دممـــاثلو زده کـــړو لرونکـــې ادارې کولای شي دکار اوټـــولنيزو چـــارو ،شـــهيدانواومعلولينو وزارت سره په تفاهم کـــې د کـــارکوونکو دمهارتونو دســـطحې دپراختيـــا يـــا د فني اوحرفوي زده کړو د لوړولـــو لپاره ګډه زده کړه ايـــز مرکزونـــه

ابا ورزد، مکلـــف بـــه پرداخـــت مصارف دورۀ آموزشـــی بـــه ادارۀ مربوط می باشد.

ايجـــاد مراکـــز آمـــوزش درمؤسسات صنعتی

مادۀهشتاد ويکم:

(۱) ادارات يـــا مراکـــز صـــنعتی، توليدی و خدماتی می تواننـــد، بـــه منظـــورفراهم آوری تـــسهيلات آموزشـــــی کارکنـــــان بعـــــداز موافقـــــۀ وزارت کـــــاروامور اجتمــــاعی، شــــهداومعلولين، بـــــه ايجـــــاد وتجهيزمراکـــــز آموزشی مربوط اقدام نمايند.

(۲) ادارات دارای آموزش مماثـــل مـــی تواننـــد درتفـــاهم بـــاوزارت کاروامورِاجتماعی، شهدا ومعلولين، مراکز آموزشی مشترک را جهـــت ارتقای سطح انکـــشاف مهارتهـــا يـــا آمـــوزش هـــای فنـــی و حرفـــوی کارکنـــان ايجـــاد

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني سند

دوه اتیایمه ماده:

دفني اوحرفوي زده کړو دمرکزونو او د دولتي او غیردولتي د زده کړو دمرکزونو شرایط او کړنلاره او د غیر دولتي زده کړو په مرکزونو باندې دکار اوټولنیزو ،شهیدانواومعلولینوچارو وزارت دنظارت ډول د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

دکار دزده کوونکي ځانګړتیا (مشخصه)

دري اتیایمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

۱–هغه شخص چې د حرفې د زده کړې یا دمهارت د لوړولو په غرض دټاکلې مودې لپاره په دولتي یا غیر دولتي زده کړه ایزو مرکزونو کې

نمایند.

سند تقنینی مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

شرایط و طرزالعمل مراکز آموزش فنی وحرفوی ومراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوۀ نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بر مراکز آموزشی غیردولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

۱– شخصی که غرض آموزش حرفه یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش دولتی یا غیر دولتی آموزش

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړه کوي.

۲- هغه کارکوونکی چې دکار د زده کولو دقرارداد په اساس دځانګړې حرفې د زده کولو په منظورپه دنده کې زده کړه کوي.

۳-هغه کارکوونکي چې د ادارې دغوښتنې په اساس د زده کړې مرکزونو ته ورپيژندل کېږي.

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج شويو کار زده کوونکو د زده کړې د قرارداد شرايط او نمونه دکار اوټولنيزوچارو،شهيدانو او معلولينو وزارت لخوا برابرېږي.

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

ځلوراتيايمه ماده:

د ماهرو کارګرانو حقوق او وجيبې چې دفني او حرفوي زده کړو له مرکزونواومسلکي او تخنيکي حرفوي ښوونځيوڅخه فارغېږي، د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

می بیند.

۲- کارکنی که به اساس قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفۀ خاص در وظیفه آموزش می بیند.

۳- کارکنانی که به اساس تقاضای اداره به مراکز آموزشی معرفی می شوند.

(۲) شرایط ونمونۀ قرارداد آموزشی کارآموزان مندرج فقرۀ (۱) این ماده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین ترتیب می گردد.

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادۀ هشتادوچهارم:

حقوق و وجایب کارگران ماهر که ازمراکز آموزش فنی و حرفوی ومکاتب مسلکی و تخنیکی حرفوی فارغ می شوند، طبق سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتیایمه ماده:

دولتـــي اوغیردولتـــي د زده کـــړو مرکزونه ،اړوند فارغان دکار موندنې لپاره د مرکز او ولایتونو دکارموندنې مرکزونو، ته ورپېژني.

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتیایمه ماده:

(۱)صنعتي، تولیدي اوزده کړه ایزې مؤسسې مؤظفې دي، د مـــسلکي او تخنیکي حرفوي ښـــونځیو، د فنـــي اوحرفوي زده کـــړو د مرکزونـــو زده کوونکو او دلوړو زده کـــړو د مؤســـسو محـــصلینو تـــه دعملـــي کار(ستاژ) زمینه برابره کړي.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کـــې د درج شویو زده کوونکو او محصلینو د عملي کار برنامې د اړوندې ادارې لخوا تنظیمېږي.

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

مراکز آموزشی دولتی وغیردولتـــی، فارغـــان مربـــوط را غـــرض کاریـــابی بـــه مراکـــز کاریـــابی مرکز و ولایات معرفی می نمایند.

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

(۱)مؤسسات صـــنعتی، تولیـــدی وآموزشـــی مؤظـــف انـــد، زمینـــۀ کـــارعملی (ســـتاژ) را برای متعلمان مکاتـــب مـــسلکی و تخنیکـــی حرفوی،مراکزآمـــوزش فنی وحرفوی و محصلین مؤسسات تحصیلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کارعملی متعلمـــین ومحصلین منـــدرج فقرۀ (۱) ایـــن ماده از طرف ادارۀ مربوط، تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل
دکار لاربښودي معیارونه او قواعد

دکار معیارونه اوقواعد

اووه اتیایمه ماده:

(۱) د کار لاربښودي معیارونه او قواعد د اړوندو ادارو په مرسته د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا طرح او تنظیمیږي.

(۲)د ادارو مسئولین د اړوندې اداري د کارکوونکو دبرخو لپاره د کارمعیارونه او قواعد دکاراو ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د نمونوي او لاربښودو معیارونو او قواعدو او نړیوالو منل شویو معیارونو مطابق تثبیت او تعمیموي.

(۳) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمي اوتخنیکي لاسته

فصل هفتم
معیارها و قواعد رهنمودی کار

معیار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معیارها و قواعد رهنمودی کار ازطرف وزارت کار و امور اجتماعی،شهدا ومعلولین به همکاری ادارات ذیربط طرح وتنظیم می گردد.

(۲) مسئولین ادارات،معیار ها وقواعد کاررابرای بخش های کارکنان ادارۀمربوط مطابق معیار ها وقواعد نمونوی ورهنمودی وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولین ومعیار های قبول شدۀ بین المللی تثبیت وتعمیم می نماید.

(۳)وزارت کاروامورِاجتماعی، شهداومعلولین به همکاری ادارات ذیربط دستآورد های علمی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

راوړنې د نړيوالو معياري تگلوريـــو څخه په گټه اخستنې ســـره دکـــار دکيفيت اودکارکوونکو دمهـــارتونو دښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نيسي اوهغه هم غږي کوي.

(۴) دکار دلاسته راوړنو (بازدهی) د ودې په منظور د توليـــدي مناســـبې پلانونې لپاره دکار دمزد اومـــصرف سنجونه، ددې مادې په (۱) فقـــرې کې ددرج شويومعيارونو اوقواعدو په اساس صورت مومي.

(۵)د توليد اوخدمتونو د وړانـــدې کولو په مختلفو ډگرونو کې دورتـــه کارونو لپاره د کـــار واحـــدنمونوي معيارونه اوقواعد، نړيوالو معيـــارونو اودهېواد شرايطو ته په پام سره ټاکل کېږي.

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

(۱) دکار په قواعـــدو او معيـــارونو باندې نوې کتنه او ارزونه د احوالـــو

تخنيکی را با استفاده از روش های معياری بين المللی به هدف بهبـــود کيفيت کار ومهارتهای کارکنـــان مـــورد ارزيـــابـــی قـــرارداده و آنرا همآهنگ می سازد.

(۴) سنجش مزد و مـــصرف کـــار جهت پلانگذاری مناسب توليـــدی به منظـــور رشـــد بـــازدهی کـــار به اســـاس معيـــار هـــا و قواعـــد منـــدرج فقـــرۀ(۱) ايـــن مـــاده صورت می گيرد.

(۵) بـــرای کارهـــای مـــشابه در عرصه های مختلف توليدو عرضـــۀ خدمات، معيار ها و قواعد واحـــد نمونوی کار با رعايـــت معيارهـــای بين المللی و شرايط کشور، تعيـــين می گردد .

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

(۱) تجديد نظر و ارزيابی معيار ها و قواعد کار حسب احوال توســـط

(c) ketabton.com: The Digital Library

سره سم د اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينووزارت په موافقــه دادارې لخواطرح او تثبيتېږي، صورت مومي.

(۲)اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم ترکم(حداقل) دوه مياشــتې دمخــه دکاردنويو معيارونو اوقواعــدو لــه تطبيق څخه خبر کړي.

د کار دمعيــارونو لــه امله د را پيدا شوو اختلافونو د لــرې کولو مراجع

نهه اتيايمه ماده:

په هغه صورت کــې چــې د کــار دمعيارونو او قواعدو په تثبيتولو کې د ادارې اوکارکوونکي تــرمنځ کــوم اختلاف رامنځ ته شــي، د لانــدې مراجعو له لارې حل اوفصل کېږي:

۱- په وزارتونــو، دولتــي ادارو، په خصوصي اوګډو تصديو اوتشبثونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له

ادارۀ مربوط مطابق معيــار هــا و قواعد نمونو ی که از طــرف اداره به موافقــۀ وزارت کــارو امــور اجتماعی، شهدا ومعلولين طــرح و تثبيت می شود، صورت می گيرد.

(۲)اداره مکلف است، کارکنــان را حــد اقــل در خــلا ل دومــاه قبل از تطبيق معيار ها و قواعد جديد کار، آگاه سازد.

مراجــع رفــع اختلافــات ناشـــــی از معيارهـــــای کار

مادۀهشتاد ونهم :

در صـــورتی کـــه در تثبيـــت معيار هـــا و قواعــد کــار بــين اداره و کـــارکن اخـــــتلاف بـــه ميـــان آيـــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

۱-در وزارت ها، ادارات دولتــی، تــصديها وتــشبثات خــصوصی و مختلط کــه ســهم دولــت در

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۵۰) په سلو کې زياته وي، دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څانګو کې د کارګرانو د اتحاديود استا زې په ګډون د واکمنو آمرينو په واسطه.

۲–په ټولنيزو او کوپراتيفي سازمانونواوخصوصي او ګډ سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، دکار او ټولنيزو چارو او شهيدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څانګوکې دکارګرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

کارکوونکي په اداري کې دکار دانضباط په رعايتولو مکلف دي. په اداري کې دکار

آن بيشتر از (۵۰) فيصد باشد ، توسط آمرين ذيصلاح به اشتراک وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولين ونمايندگان اتحاديه های کارگران بخش مربوط.

۲– در سازمانهای اجتماعی و کوپراتيفی وسکتورخصوصی و مختلطی که سهم دولت کمتر از (۵۰) فيصد باشد،به اشتراک طرفين تحت نظروزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولين و نمايندگان اتحاديه های کارگران وکارفرمايان بخش مربوط.

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

کارکنان مکلف به رعايت انضباط کار در اداره می باشند. انضباط کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

۱- د کار په وړاندې دکارکوونکو د آگاهانه اړيکو اوچلند رامنځ ته کول.

۲- د پوهاوی اواقنـــاع دکـــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کـــار پـــه وړانـــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کـــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

اداره په لاندې ډگرونو کې دکار په سالمې سازماندهی مکلفه ده:

۱- دکار دلاسته راوړنو دبازدهی ، اودکارکوونکو دمعيشت دســطحې دلوړولو لپاره دمـــساعدو شـــرايطو رامنځته کول.

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنـــي

در اداره از طـــرق آتـــی تـــأمين می گردد:

۱- ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـــشويق کارکنـــان در برابـــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

اداره مکلف به سازماندهی سالم کار در عرصه های ذيل می باشد:

۱- ايجـــاد شـــرايط مـــساعد جهـــت ارتقـــای ســـطح بـــازدهی کـــار و معيـــشت کارکنان.

۲- رعايـــت انـــضباط کـــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کـــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

۵- د کار په اړوند دتقنیني سندونو دحکمونو په پام کې نیول.

د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي یمه ماده:

کارکوونکی د لاندې چارو په پام کې نیولو باندې مکلف دی:

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

۴- د لوړ پوړو آمرینو د قانوني امرونو او هدایاتو په وخت تطبیقول.

۵- دکار د لاسته راوړنو(بازدهی) دسطحې لوړول.

٦- دمحصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېریال دایمني تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار .

مکلفیت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحۀ وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

۴- تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق.

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۹- د اداري د منقولو او غيرمنقولو ملکيتونواو شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

۱۰- د حرفوي مهارت دسطحې لوړتيااودهغومعيارونوکارونه چې دمسئولومراجعوپه واسطه تثبيتېږي.

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعينو سره ښه چلند.

۱۳- دکار اوتوليد په ډګرکې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

(۱) په اداري کې کارته د سازمان ورکولو څرنګوالى د دندو د لايحې په واسطه چې د اداري لخوا برابر او تصويبېږي، تنظيمېږي.

۹- حفاظت ملکيت و دارائی منقول وغير منقول اداره و استفادۀ معقول واقتصادی از آن.

۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معيارهای که توسط مراجع مسئول تثبيت می گردد.

۱۱- حفظ اسراروظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته با ساير کارکنان و مراجعين.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت ساير کارکنان درعرصۀ کار و توليد.

لوايح وظايف

مادۀنود وسوم:

(۱)نحوۀ سازماندهی کار در اداره توسط لوايح وظايف که ازطرف اداره ترتيب و تصويب می شود، تنظيم می گردد.

(۲)د ګډو اوخصوصي تشبثونو د ادارو د دندو لایحې د نمونوي لایحو مطابق چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت او کار فرمایانو په واسطه ترتیب او تصویبیږي، تنظیمیږي.

(۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د ادارې د دندو له لایحو سره آشنا او د هغه رعایتول تأمین کړي.

د کارکوونکي هڅول

ځلورنوي یمه ماده :

(۱)کارکوونکی د ډېرښه کار دترسره کولو، دکار دلاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې د لوړتیا، د تولیداتو د کیفیت دښه کولو په اومو موادو کې د سپما،په اړوندو چاروکې د ابتکار اونوښت او په تقنیني سند کې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول کېږي:

(۲)لوایح وظایف کارادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوایح نمونوی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین وکارفرمایان تهیه وتصویب می گردد،تنظیم می شود.

(۳) اداره مکلف است کارکنان را به لوایح وظایف اداره آشنا و رعایت آنرا تأمین نماید.

تشویق کارکن

مادهٔنودوچهارم :

(۱)کارکن در برابر اجرای کار بوجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جوئی درمواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط وسایر موارد مندرج در سند تقنینی حسب احوال قرارذیل تشویق می گردد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول.

۲– د ستاينليک ورکول.

۳– دتقدير نامې ورکول.

۴– دنبنان، مډال يا لقب ورکول.

۵– په اړوندو تقنيني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.

(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنينی سند مطابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي:

۱– توصيه.

۲– اخطار.

۳– کسرمعاش.

۴– تبديلي.

۵– دکار د قرارداد فسخ کول.

۱ – اعطای مکافات نقدی یا جنسی .

۲– اعطای تحسین نامه .

۳– اعطای تقدير نامه.

۴– اعطای نشان ،مدال یا لقب .

۵– سایرتشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط .

(۲) شرایط ونحوهٔ تشویق کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

تأديب کارکن

مادهٔنود وپنجم :

کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار،حسب احوال قرار ذیل تأدیب می گردد :

۱– توصیه .

۲– اخطار.

۳– کسر معاش.

۴– تبدیلی.

۵– فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

د اداري مسئول مکلف دی دتأديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت کې، د سرغړونې شدت اوخفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت کې د کارکوونکي وضع، د کارکوونکي د کار سابقه او سلوک (چال چلند) په پام کې ونيسي.

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د کارکوونکي پر ضد تأديبي مؤيدې دهغه دسرغړونې له توضيح کولو وروسته دقانون دحکمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲)دکار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت کې يوائې يوه تأديبي مؤيده تطبيقيدلای شي. دغه مؤيده په ليکلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته،رسماً دسرغړوونکي په خبرتيا رسول کېږي.

تطبيق مؤيدات

مادهٔ نودوششم:

مسئول اداره مکلف است، حين تطبيق مؤيدات تأديبی، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حين ارتکاب تخلف، سابقهٔ کار و سلوک کارکن را در نظر بگيرد.

توضيح تخلف

مادهٔنود وهفتم:

(۱) مؤيدات تأديبی عليه کارکن بعدازتوضيح تخلف وی طبق احکام قانون تطبيق می گردد.

(۲) درصورت تخلف از انضباط کارصرف يک مؤيده تأديبی تطبيق شده می تواند . اين مؤيده طورکتبی صادر و بعد از ثبت ، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون ته د کارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼي، دهغې دناسموالي په هکله د دلايلو يا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې دکار داختلافونو دحل کمېسيون ته شکايت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې ادارې دکار د اختلافونو د حل کمېسيون دهغه په لرې کولو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حل مرکزی کمېسيون ته شکايت وکړي.

د اړخونو دنه توافق په صورت کې، موضوع اړوندې محکمې ته راجع کېږي.

شکايت کارکن به کميسيون

مادۀنودوهشتم :

هر گاه کارکن مؤيده تأديبی را غير مؤجه تلقی نمايد ، با ارايۀ دلايل يا شواهد مبنی برغير مؤجه بودن آن، می تواند به کميسيون حل اختلافات کار ادارۀ مربوط، شکايت نمايد.

در صورتی که کميسيون حل اختلافات کار ادارۀ مربوط به رفع آن اقدام نه نمايد، کارکن می تواند به کميسيون مرکزی حل اختلافات شکايت نمايد.

درصورت عدم توافق طرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

په دغه قانون کې درج شوې ليکلې هڅونه اوتأديب (له توصيې پرته) دکارکوونکي دسوانحو په دفتر کې درجېږي.

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

تشويق و تأديب کتبی مندرج اين قا نون به (استثنای توصيه) به دفتر سوانح کارکن، درج می شود.

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دغيابت له نېټې څخه د(۳)پرله پسې ورځو په ترڅ کې له موجه عذر پرته، خپل معذرت په ليکلې توګه ادارې ته خبرورنکړي، ناسوب ګڼل کېږي اودناسوبتيا دهرې ورځې په وړاندې ،له اجزاوو او ضميموسره يو ورځنی مزد ئې کسر کېږي.

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

(۱)هر گاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاريخ غيابت بدون عذر مؤجه، معذرت خود را کتباً به اداره اطلاع ندهد، غير حاضر محسوب ودر برابر هر روز غيرحاضری يک روزه مزد با اجزاء وضمائم آن کسر می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکی اړوندې ادارې ته د(۲۰) ورځو په اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د(۳)ورځو په ترڅ کې دکارکوونکي نه خبرورکول د دلایلو پربناء سم (مؤجه) دی، له ناسوبتیا څخه معاف اودغیابت ورځې دهغه په قانوني رخصتیو کې محاسبه کېږي.

(۳)که چېرې دکارکوونکي ناسوب تیا ناسمه (غیرمؤجه) وګڼل شي اوپرله پسې (۱۰)ورځې دوام وکړي دهغه په سجل(دارزونې په پاڼې) کې درجېږي اودهغه دکارپه دورې کې نه حسابېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی دندې ته حاضر شي خوپه لیکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (مؤجه) دلایل هم وړاندې نکړای شي یو ورځنی مزد اوضمایم ئې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې

(۲) هرگاه کارکن مندرج فقرهٔ (۱)این ماده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را به ادارهٔ مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلا ل(۳)روز بنابردلایل مؤجه بوده است از غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگاه غیرحاضری کارکن، غیرمؤجه تلقی ومدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به سجل (ورق ارزیابی) او درج وبه دورهٔ کار وی محسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نمایدودلایل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد وضمائم آن کسر می گردد ، در صورتی که

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکال په اوږدوکې دهغه ناسوب تیا او د دندې پرېښودل له شلو ورځو څخه تجاوز وکړي، دغیابت ورځې دکارکوونکي دترفیع اوتقاعد په قدم کې دمحاسبې وړ ندي.

(۵) ددې مادې په (۳) فقره کې درج شوي حالات د کارکوونکي د ترفیع د اجراء کېدو خنډ (مانع) نه ګرځي.

(٦)دکارکوونکي دقانوني رخصتیو له پای ته رسېدو وروسته غیابت هم، ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم تابع دی.

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

یوسلویومه ماده:

د دغه قانون د پنځه نوي یمې مادې په (۵) جزء کې درج د قرارداد فسخ کېدل یوائې په لاندې مواردو کې صورت مومي:

۱- د سمو(مؤجه) دلایلو پرته د(۲۰)پرله پسې ورځو غیابت په صورت کې.

غیرحاضری وترک وظیفۀوی درطول سال ازبیست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع وتقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

(۵) حالت مندرج فقرۀ (۳) این ماده مانع اجرای ترفیع کارکن نمی گردد.

(٦)غیابت بعدازختم رخصتی های قانونی کارکن نیز تابع حکم مندرج فقرۀ (۱) این ماده می باشد.

موارد فسخ قرارداد

مادۀیکصدویکم:

فسخ قراردادمندرج جزء(۵) مادۀ نودوپنجم این قانون صرف درموارد ذیل صورت می گیرد:

۱- درصورت غیابت مسلسل (۲۰) روز بدون دلایل مؤجه.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- دکال په اوږدوکې له دوه ځلــو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او۴) اجــزاوو کې درج شوي د تــأديبي مؤيــدو دتطبيق په صورت کې.

دکارکوونکي دحقوقو د تعليــق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پــــه ارتکــــاب، تــــورن شــــي، دنظــــارت(څــــارنې)، توقيــــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مــوده کې د هغه دنــده ايــز حقــوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) پــه موده کې څــارنوا ل لــه تحقيــق وروسته، دتورن کــارکوونکي دنــه تعقيب قرار صادر کــړي اوياهغــه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې پــه پايلې کې بري الذمه شــي دهغــه د تعليق او محــاکمې د دورې معــاش

۲- درصورت تطبيــق مؤيــدات تأديبی منــدرج اجــزای(۲،۳و۴) مادۀ نــود و پــنجم ايــن قــانون در طــــول ســــال بــــيش از دوبار.

حالــــت تعليــــق حقــــوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قــرار گيــرد، اجــرای حقوق وامتيازات وظيفــوی وی در مدت نظارت، تــوقيف، تــــحقيق ومحاکمــــه معطــــل قــــرار داده می شود.

(۲) هرگــــاه درمــــدت نظــــارت څــــارنوا ل بعــــد ازتحقيــــق قــــرار عــــدم تعقيــــب کــــارکن مــــتهم را صادرويا او را مــــستوجب تأديــــب بدانــــد ويــــا درنتيجــــۀ محاکمــــه بری الذمه گردد ، معــــاش وســــاير حقوق دورۀ تعليق ومحاکمــــۀ وی

(c) ketabton.com: The Digital Library

اونورحقوق وركول كېږي، خو دا چې په قرارداد كې بل ډول تصريح شوي وي.

(۳)په تنفيذي حبس دمحكومېدو په صورت كې، كاركوونكى دڅارنې (نظارت)،توقيف اودمحاكمې دمودې دمعاش او نورو امتيازونو نه مستحق كېږي.

(۴) كه چېرې كاركوونكى دمحاكمې په پايله كې دتعليقى حبس په مجازاتو محكوم شي، د اړوند معاش او نورو امتيازونو مستحق پيژندل كېږي. په تعليقي حبس دمحكوم عليه ترفيع او د درجې لوړتيا دتعليق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵)كه چېرې كاركوونكى په دواړو (تنفيذي اوتعليقي حبس) محكوم شي، دتنفيذي حبس په برخه كې د دې مادې په (۳) فقره كې درج شوى حكم او دتعليقي حبس په برخه كې په(۴) فقره كې درج شوى حكم

پرداخته مى شود، مگر اينكه در قرارداد طور ديگرى تصريح گرديده باشد.

(۳) درصورت محكوميت به حبس تنفيذى، كاركن مستحق معاش و سايرامتيازات مدت نظارت ، توقيف و محاكمه نمى گردد.

(۴) هرگاه كاركن درنتيجۀ محاكمه، محكوم به مجازات حبس تعليقى گردد، مستحق معاش و ساير امتيازات مربوط دانسته مى شود. ترفيع وارتقاى درجۀ محكوم عليه به حبس تعليقى الى سپرى شدن مدت تعليق معطل قرار داده مى شود.

(۵)درصورتى كه كاركن به هردو(حبس تنفيذى و تعليقى) محكوم گردد، در قسمت حبس تنفيذى، حكم مندرج فقرۀ(۳) و در قسمت حبس تعليقى حكم مندرج فقرۀ(۴) اين ماده قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

(۱)کارکوونکی مکلف دی د ادارې دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي اوهغې ته د زيان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

(۲)اداره مکلفه ده دارونـدو کارکوونکودکارخوندي اود ترګتې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهـې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېږي په هغه صورت کې مسئول دی چې رسيدلی

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وسوم:

(۱)کارکن مکلف است، در برابر دارايی اداره مسئولانه برخورد نموده و به منظور جلوگيری از خساره به آن، منتهای احتياط را رعايت نمايد.

(۲)اداره مکلف است،شرايط مصئون کارومحافظت کامل دارائی تحت استفاده وجمع دهی کارکنان مربوط را تأمين نمايد.

مسئوليت کارکن در ارتباط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصورتی ازخساره ايکه حين اجرای وظيفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خسارهٔ وارده

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

(۲)کارکوونکی دکار دعادي بهير له امله د رسيدلي احتمالي زيان مسئول نه گڼل کېږي.

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسيدلی زيان د څوتنوکارکوونکو د تقصير له امله وي، دجبرانولو اندازه ئې هريوه ته په جلا ډول اودهغوی دمسئوليت د ډول اوحدودو په تناسب ټاکل کېږي.

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

ادارې ته د رسيدلي زيان له امله د مالي مسئوليت ډولونه اوحدود، د اندازې تثبيت اودجبرانولو څرنگوالی ئې د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

ناشی از تقصير وی باشد.

(۲)کارکن از خسارۀ احتمالی ناشی از جريان عادی کار مسئول شمرده نمی شود.

جبران خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وپنجم:

هرگاه خسارۀ وارده به اداره ، ناشی از تقصير چند نفرکارکن باشد، اندازۀ جبران آن برای هر يک طورجداگانه ومتناسب به نوع و حدود مسئوليت آنها تعيين می گردد.

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادۀ يکصدوششم:

انواع و حدود مسئوليت مالی ناشی از خسارۀ وارده به اداره، تثبيت اندازه وطرز جبران آن توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خوندي شرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتيائی اوخوندي شرايطو په تأمينولو، دکار اوتوليد په اړه دپېښنو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک څخه په کار اخستلو اودکار له امله دکارکوونکودحرفوي ناروغيوڅخه د وقايه کولو په مقصد د روغتيا ساتنې دشرايطو په تأمينولومکلفه ده.

په ودانۍ کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دصنعتي اوتوليدي ودانيو د ودانولو اوپه کاراچونې دنقشي دطرح کولو، د دستگاوو

فصل دهم

تأمين شرايط صحی وايمنی کار

تأمين شرايط صحی ايمنی

مادۀيکصد وهفتم:

اداره مکلف به تأمين شرايط صحی و ايمنی کار، کاربرد وسايل و تخنيک ايمنی جهت جلوگيری از حوادث مرتبط به کاروتوليد وتأمين شرايط حفظ الصحه غرض وقايۀ کارکنان ازامراض حرفوی ناشی از کار می باشد.

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يکصدوهشتم :

(۱)اداره مکلف است ،هنگام طرح نقشۀ اعمار و بهره برداری بناهای

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتجهيزولو او دخوندي تخنيک دبهير په وخت کې، د خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک او دچاپېريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي ســـاتي په پام کې ونيسي اوتأمين کړي.

(۲)اداره مکلفه ده کاري او توليدي خونې اود کـــارکوونکو دکـــار او استوګنې ودانۍ او سيمې د خونـــدي تخنيک او د چاپېريـــا ل د روغتيـــا ساتنې د معيارونو او قواعدو مطـــابق ودانې او تجهيز کړي.

صـــنعتی و توليـــدی، تجهيـــزات دســـتگاه هـــا و رونـــد تخنيـــک ايمنی، معيارهای تخنيک ايمنـــی و حفظ الصحۀ محيطی که کارکنان را از اثرات مضرکار مصؤون نگه می دارد، رعايت و تأمين نمايد.

(۲)اداره مکلف است اتاق هـــای کاری و توليدی و ساختمان هـــا و محلات کار و رهـــايش کارکنـــان را مطـــابق معيارهـــا و قواعـــد تخنيـــک ايمـــنی و حفظ الـــصحۀ محيطی اعمار و تجهيز نمايد .

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

له نويو توليدي مؤسسو او له هغـــو مؤسسوڅخه چې بيا احياء يا ودانۍ ئې نوې کېږي،ګته اخستنه، دتخنيکي

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

بهره برداری از مؤسسات جديـــد توليدی و مؤسساتيکه مجدداً احيا يا تجديد ساختمان می گردند، بعد

(c) ketabton.com: The Digital Library

مراقبت اودچاپېريا ل د روغتيا ساتنې د ادارو له موافقې وروسته مجاز دي.

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) دکار دساتنې اوخوندېتخنيک عمده معيارونه د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

(۲)دملي اقتصاد په برخو کې دکاردساتنې او خوندي تخنيک عمده معيارونه او قواعد، د ادارې په واسطه د هغونمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې دکارفرمايانو په مرسته دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينووزارت لخوا طرح او تصويبيږي، تطبيقېږي.

(۳)دملي اقتصاد په رشتو او حرفوکې توليدي روغتيائي او د روغتيا ساتنې معيارونه د کارفرمايانو په مرسته دعامې روغتيا او د کار او ټولنيزوچارو ، شهيدانو اومعلولينود

ازموافقۀ ادارات مراقبت تخنيکی و حفظ الصحۀ محيطی مجاز می باشد.

وضع سند تقنينی

مادۀ يکصدودهم:

(۱)معيارهای عمدۀ حفاظت و تخنيک ايمنی کار توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(۲)معيار ها و قواعد عمدۀ حفاظت وتخنيک ايمنی کار در بخش های اقتصاد ملی توسط اداره مطابق معيارها و قواعد نمونوی که ازطرف وزارت کارواموراجتماعی، شهدا ومعلولين به همکاری کارفرمايان طرح وتصويب می شود، تطبيق می گردد.

(۳) معيار های صحی و حفظ-الصحۀ توليدی در رشته ها و حرفه های اقتصاد ملی توسط وزارت های صحت عامه وکار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين به

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱)د ادارې مسئول مکلف دی، د خوندي تخنيک،دتوليددچاپېريال د روغتيا ساتنې ، اطفائيې (اور وژنې) د طبي لومړنيو خدمتونو د وړاندې کولو قواعد اودکار دساتنې نور قواعد په دوامداره توګه کارکوونکوته ورزده کړي.

(۲)کارکوونکي مکلف دي دکار دساتنې اوخوندي (ايمني) تخنيک عمده قواعد اومعيارونه، له وسايلو،دستګاه وو او دکار دساتنې له لايحو څخه دګټې اخستنې قواعد په پام کې ونيسي او دکار دترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنيزو (تحفظي) وسايلو څخه ګټه واخلي.

همکاری کارفرمايان طرح و تنظيم می گردد.

آموزش تخنيک ايمنی

مادهٔ يکصد ويازدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، قواعد تخنيک ايمنی ، حفظ الصحهٔ محيط توليد، اطفائيه، عرضهٔ خدمات اوليهٔ طبی و سايرقواعد حفاظت کار را بصورت متداوم به کارکنان بياموزاند.

(۲) کارکنان مکلف اند، قواعد و معيارهای عمدهٔ حفاظت و تخنيک ايمنی کار، قواعد استفاده از وسايل، دستگاه ها و لوايح حفاظت کار را رعايت نموده وحين اجرای کاراز وسايل تحفظی انفرادی استفاده نمايند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

(۱)هغه کارونه چې روغتياته په زيانمنو شرايطو ، ځانګړې تودوخې اوسوړوالي يا دکارکوونکو د ککړتيا احتمال په هغه کې موجود وي، دتثبيت شويو معيارونو اوقواعدو مطابق ، ځانګړې جامې او کوټنې،مخ پټونې(ماسک) ، عينکې ، دستکشې اود کار نورساتنيزوسايل او وقايوي اومعالجوي خوړه د ادارې له لوري په وړيا توګه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

(۲)دکار دځانګړو جامو او تجهيزاتو اوساتنيزو وسايلو تأمينول، ساتنه،پاکول، تعقيمول اووچول ، ترميمول اودهغه له حتمي استعمال څخه څارنه د ادارې له مکلفيتونو څخه دي.

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

(۱)کارهائيکه شرايط مضر به صحت، حرارت وبرودت خاص يا احتمال آلوده شدن کارکنان در آن موجود باشد، مطابق معيارها وقواعد تثبيت شده، لباس و پاپوش مخصوص، ماسک، عينک، دستکش وساير وسايل تحفظی کار وغذای وقايوی ومعالجوی از جانب اداره طورمجانی به دسترس آنهاگذاشته می شود.

(۲)تأمين، نگهداشت، پاک کاری، تعقيم وخشک کردن، ترميم ومراقبت از استعمال حتمی لباس و تجهيزات مخصوص کار و وسايل تحفظی آن از مکلفيت های اداره می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتيايي کتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکي چې په درندو کارونو اوله سختو اوروغتيا ته دمضرو شرايطو په کارونو او دغه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلونې په چارو بوخت دي، مکلف دي دکاري وړتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دکار دشاملېدو په وخت کې اوپه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي کتنې تېرې کړي.

(۲)د غذائي موادو دصنايعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي موادو دپېرنې اوپلورنې دعمومي سيمو، د اوبورسولو دتأسيساتو، د روغتيائي، وقايوي او معالجوي مؤسسو، داطفالو دحمائې دمرکزونو اوپه عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو اومؤسسو کارکوونکي مکلف دي ، د دې مادې په (۱) فقره کې درج

معاينات صحی کارکنان

مادۀ يکصد وسيزدهم:

(۱)کارکنانيکه به کارهای ثقيل وکارهای باشرايط دشوارومضر صحت وهمچنان درامور رانندگی وسايط ترانسپورتی اشتغال دارند،مکلف اند،به منظور تشخيص قابليت کاری و جلوگيری از امراض حرفوی حين شمول به کارو بطور نوبتی معاينات صحی را سپری نمايند.

(۲)کارکنان صنايع مواد غذايی، محلات عمومی صرف غذا و خريد وفروش مواد غذائی، تأسيسات آبرسانی، مؤسسات صحی وقايوی و معالجوی، مراکز حمايۀ اطفال وساير ادارات ومؤسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاينات صحی مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شويو کارکوونکو د روغتيايي کتنو شرايط اوڅرنګــوالی د عــامې روغتيا اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينــــو د وزارتونــــو لخــــوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار لــه املــه د ناوړوپېــــښواوناڅاپي نــــاروغيو دپېښېدو په صورت کــې ، لانــدې آسانتياوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲- د روغتون روغتيايي مرکزونو ته د نــــاروغ کـــارکوونکي لېـــږدول او دهغه درملنه.

۳- د کارکوونکي د روغتيايي وضع دښه کېدو په صورت کې د استوګنې سيمې ته دهغه لېږدول.

این ماده را ســـپری نمایند.

(۳) شـــــرايط ونحـــوهٔ معاينــــات صحی کارکنان مندرج فقره هـــای (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کـــارو امـــور اجتماعی، شهدا ومعلولين طـــرح و تنظيم می گردد.

تأمين خدمات اوليهٔ طبی

مادهٔ يکصد وچهاردهم :

(۱) اداره مکلف است،در صـــورت وقوع حوادث ناگوار ومريضی های غير مترقبهٔ ناشی ازکار،تسهيلات ذيل را فراهم نمايد:

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليهٔ طبی .

۲- انتقـــا ل کــــارکن مـــــريض بـــه مراکـــز صـــحی شـــفاخانه و تداوی وی.

۳- انتقـــا ل بـــه محـــل اقامـــت در صورت بهبـــود وضـــع صـــحی کارکن .

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي درملنه دهېواد دننه په روغتيايي مرکزونو کې شونې اوميسره نه وي، اداره مکلفه ده کارکوونکی د تداوی په غرض يوه له بهرنيو هېوادونو ته واستوي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شويو لګښتي وجوهو ورکړه د کارکوونکي او د هغه د معيتـي د تګ اوراتګ دکرايې په ګډون، د ادارې له بودجې څخه تأمينېږي.

دثابتو او ګرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتيا (امکان) په حدودو کې د روغتيائي کتنو او لومړنيو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور دکارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنيو غړوته دهغو معيارونو مطابق چې

(۲) هرگاه تداوی کارکن مندرج فقرۀ(۱)این ماده در مراکز صحی داخل کشور ممکن ومیسر نباشد ،اداره مکلف است،کارکن را غرض تداوی به یکی از کشورهای خارجی بفرستد.

(۳) پرداخت وجوه مصارفاتی مندرج فقره های (۱و۲)این ماده به شمول کرایۀ رفت و برگشت کارکن وشخص معیتی وی،از بودجۀ اداره تأمین می گردد .

ایجاد مراکز صحی ثابت وسیار

مادۀ یکصد وپانزدهم:

اداره مکلف است ،به منظور اجرای معاینات صحی وکمک های اولیۀ طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهای که

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار اوړولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت اوګرځنده روغتيائي مرکزونه جوړ کړي.

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

(۱)که چېرې د کارکوونکي روغتيايي وضع سپک(خفيف) کارته دهغه دتوظيفولو غوښتنه وکړي، دطب د ډاکټر له تأييد وروسته، اداره،کارکوونکی دهغه پخپله موافقه په مؤقتی يا دايم ډول په خفيف(سپک) کارګماري.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي مزد او نور حقوق، د هغه دمخکني کار د وروستني بست ، رتبې يا درجې د مزد او نورو حقوقو مطابق اجراء کېږي.

توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين تعيين می گردد، مراکز صحی ثابت وسيار را ايجاد نمايد.

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

مادهٔ يکصد وشانزدهم :

(۱)هرگاه وضع صحی کارکن ايجاب توظيف وی را به کار خفيف نمايد،بعد از تأييد دکتور طب، اداره ،کارکن را به موافقهٔ خودش طور مؤقت يا دايم بکار خفيف توظيف می نمايد.

(۲)مزد وساير حقوق کارکن مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده مطابق آخرين مزد بست ، رتبه يا درجه وساير حقوق کار قبلی اش اجراء می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دکار له امله معلولينو ته د معلوليت له تثبيتېدلو وروسته، د هغې د کاري توان مطابق د کار شرايط او زمينه برابره کړي.

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغه له معلوليت څخه دمخکني بست،رتبې يا درجې له مزد څخه کميدلای نشي.

دکار په ډګرکې دناوړو پيښنو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتوليد په ډګر کې ناوړه پيښې په هر اړخيزه او په وخت سره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئې تحليل اوتشخيص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې کارکوونکي اود کار

فراهم سازی شرايط کار برای معلولين

مادۀ يکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلف است، برای معلولين ناشی از کاربعد از تثبيت معلوليت، مطابق توانائی کاری آنها شرايط و زمينۀ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و ساير حقوق معلول مرتبط به کار از آخرين مزد بست،رتبه يا درجۀ قبل از معلوليت،کمتر بوده نمی تواند.

تشخيص حوادث ناگوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصۀ کار و توليد را طورهمه جانبه و به موقع بررسی وارزيابی وعوامل آنرا تحليل وتشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنراترتيب ويک يک نقل آنرا به کارکن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

(۲)که چېرې اداره دمحضر له ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلري ، زيانمن کولای شي دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

دکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينو وزارت دزيانمن دشکايت په اړه د قانون دحکمونو مطابق تصميم نيسي.

(۳)اداره دکار له امله د روغتيايي زيان په جبرانولومکلفه ده.

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

(۱)په کارپورې د اړوندو حرفوي ناروغيو فهرست دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ترتيب او

وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محضر امتناع يا متضرربه ترتيب محضر قناعت نداشته باشد،متضرر می تواند به وزارت کار وامور اجتماعی،شهدا ومعلولين شکايت نمايد .

وزارت کاروامورا‌جتماعی، شهداو معلولين در رابطه به شکايت متضرر مطابق احکام قانون تصميم اتخاذ می نمايد.

(۳) اداره مکلف به جبران خسارهٔ ضرر صحی ناشی از کار می باشد.

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ يکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کارو اموراجتماعی ، شهدا ومعلولين وادارات ذيربط ترتيب وتثبيت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

(۲)په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داړونـد معلوليـت يـا روغتيايي زيان د تثبيتولو، اندازې اود جـبرانولو اود کار د چاپېـــريا ل دخوندي تخنيک اود روغتيا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقـضوونکو) د مسئـوليت څرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نـه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

په فزيکي درندو، روغتياتــه دزيـان رسوونکو او تر ځمکې لاندې کارونو کـې دښـځو اوتنکيـو ځوانـانو استخدامول، جـوازنلري. د دغـو کارونو فهرست دعامې روغتيا اوکار او تـولنيزو چـارو، شــهيدانو اومعلولينود وزارتونـو او اړونـدې

می گردد.

(۲) طـرز تثبيـت، انـدازه و جبـران خـسارهٔ معلوليـت يـا ضررصحی مرتبط بکار و مسئوليت نقض کننده گان تخنيـک ايمنـی وقواعد حفـظ الـصحهٔ محـيط کـار منـدرج ايـن قـانون توسـط سـند تقنينـی مربـوط تنظيم می گردد.

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم اسـتخدام زنـان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

اسـتخدام زنـان ونوجوانـان بکارهای فزيکـی ثقيـل، مـضر صـحت وزيـر زمينـی جـواز نـدارد. فهرسـت ايـن کارهـا از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتمـاعی، شـهدا و معلـولين و ادارهٔ مربـوط

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبيږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

اداره نشي کولای ښځه اوتنکی ځوان دشپې کار په اجراء کولو کې وګماري.

په روغتونونو او روغتيايي کلينيکونو کې دښځواودشيدې خوړونکي ماشوم لرونکو مورګانوتوظيفول اودهغې دموافقې په صورت کې په هغودندواوکارونو کې چې مبرمه اړتيا محسوسه وي،په واريزه توګه او دجدول مطابق لدې حکم څخه مستثني دي.

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

(۱)اداره نشي کولای د رسمي کار دترسره کولو په منظور، امیندواره ښځه، له دوه کلنۍ څخه دلږعمر

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

اداره نمی تواند زن ونوجوان را به اجرای کارشبانه توظيف نمايد.

توظيف زنان ومادران دارای طفل شير خوار، در شفاخانه ها، کلينيک های صحی ودر صورت موافقۀ آنها در وظايف و کارهائيکه ضرورت مبرم محسوس باشد، بطور نوبتی وطبق جدول از اين حکم مستثنی است.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کاری

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

(۱) اداره نمی تواند زن حامله، مادر دارا ی طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرونکي ماشوم مـوراوتنکی ځـوان کارکوونکی په اضافه کـارۍ او د رسمي کار د ترسره کولولپـاره پـه مسافرت وګماري.

(۲)د اضافه کارۍ او رسمي کار په منظور د مسافرت په ترسره کولـو دهغې ښځې توظيفول چـې لـه دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکې ماشوم وي، دهغې د مخکنۍ موافقې پرتـه جواز نلري.

د اميـندوارۍ پـه دوران کـې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

ښـځه د اميـندوارۍ پـه دوران کې دطبيب يا روغتـون د تـصديق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظيفېږي.

رابـه اضـافه کـاری، ومـسافرت بـه منظـور انجـام کـار رسـمی توظيـف نمايد.

(۲) توظيـف زن دارای طفـل کمترازدوسـال بـه اجـرای اضـافه کـاری وانجـام مـسافرت بـه منظـور کـار رسـمی بـدون موافقـۀ قبلـی وی جواز ندارد.

توظيـف زن در دوران حاملگی

مادۀ يکصدو بيست وسوم:

زن در دوران حـاملگی مطـابق تـصديق طبيـب يـا شـفاخانه، به کار خفيـف بـا حفـظ مـزد وسايرحقوق وظيفۀ اصلی توظيـف می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشیدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېریشتمه ماده:

(۱) د شیدې خوړونکي ماشوم لرونکو میندو لپاره د ډوډۍ خوړلو دوقفې برسېره ، اضافي وخت چې له (۳۰) دقیقو څخه لږ نه وي، دکار دځای دماشوم په خونه کې ماشوم ته دشېدو ورکولو په خاطر دهرو(۳)ساعتونووروسته ورکول کېږي. دغه وقفې د رسمي کار په وخت کې شاملې دي.

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې درج شوې وقفه، په ادارې کې دکارځانګړتیا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلایحو په واسطه تنظیمېږي.

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

یوسلوپنځه ویشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

مادۀ یکصد وبیست چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل شیر خوار برعلاوه وقفۀ صرف غذا ، وقت اضافی که کمتر از (۳۰) دقیقه نباشد ، بعد هر(۳)ساعت به خاطر شیر دادن طفل در اتاق کودک محل کار داده می شود. این وقفه ها شامل وقت کار رسمی می باشد.

(۲) وقفۀ مندرج فقرۀ (۱) این ماده با نظر داشت خصوصیت کار در اداره، توسط لوایح نظم داخلی مربوط ، تنظیم می گردد.

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

مادۀ یکصد وبیست وپنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

یا دامیندواری یا ماشوم ته دشېدو ورکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي.

د وړکتونونو جوړول

یوسلوشپږویشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د ماشومانو د ساتنې اوڅارنې لپاره، د ادارې په انګړ کې، دشېدو خوړلو ځای او وړکتون جوړکړي.

(۲)په وړکتونونو اودشېدو خوړلو په ځایونو کې د اطفالو ساتنه اوڅارنه ، دمنلو شرایط، زده کړه او روزنه د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

(۱)تنکی ځوان کار کوونکی هغه کارکوونکی دی چې د (۱۴)

یا تقلیل مزد به دلایل حاملگی یا شیردادن طفل،ممنوع می باشد.

ایجاد کودکستان ها

مادۀ یکصد وبیست وششم:

(۱)اداره مکلف است ،جهت مواظبت ومراقبت اطفال کارکنان مربوط، در محوطۀاداره ، شیرخوارگاه وکودکستان را ایجاد نماید.

(۲)مواظبت ومراقبت اطفال، شرایط پذیرش،آموزش وپرورش در کودکستانها وشیرخوارگاه ها طبق سند تقنینی مربوط ، تنظیم می شود.

مشخصۀ کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وبیست وهفتم:

(۱)کارکن نوجوان کارکنی است که سن(۱۴)سالگی

(c) ketabton.com: The Digital Library

کلنۍ سن ئـې بـشپړ کـړی وی او د (۱۸)کلنۍ سن ئې نه وي بشپړ کړی.

(۲)اداره مکلفه ده له اسـتخداملو مخکې،تنکی ځوان کـارکوونکی د روغتیائي مرکزونو دلارې ترکتنـو لانـدې ونیـسي او پـایلې ئـې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتیـائي کتنې لږترلږه (حداقل) په کال کـې یوځل د ادارې د لارې او د هغې په لګښت صورت مومي.

دتنکــي ځــوان کــارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیایي مراجعـو دنظریې مطـابق، د تنکــي ځــوان فزیکــي تــوان او د روغتیــایي حالــت څرنګــوالی تــشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنــده وټاکي.

را تکمیـــل و(۱۸)ســـالگی را تکمیل نکرده باشد.

(۲) اداره مکلــف اســت، قبــل از استخدام ، کــارکن نوجــوان را ازطریــق مراکــز صــحی تحــت معاینـــات قـــرارداده و نتـــایج آنرا ضم دفتـــر ســـوانح کـــارکن نماید.

معاینـــات صـــحی کـــارکن نـــو جـــوان حـــد اقـــل ســـال یک بار از طریـــق و بـــه مـــصرف اداره صورت می گیرد .

معاینـــات صـــحی کـــارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

اداره مکلف اســت، طبــق نظــر مراجع صــحی، توانــایی فزیکــی وچگـــونگی حالـــت صـــحی نوجوان را تشخیص وتثبیت نموده، شـــغل و وظیفـــۀ وی را تعیـــین نماید .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنكي ځوان مزد د درجې په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)كلنو اوله هغو پورته كاركوونكو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يودېرشمه ماده كې د درج شوي دكار د وخت دكمولو له په پام كې نيولو پرته، وركول كېږي.

(۲)د هر واحد كار د كاركوونكي مزد چې سن ئې له(۱۸)كالونو څخه لږوي، له هغه كاركوونكي سره چې دهغه سن بشپړ(۱۸)كاله يا له هغه پورته وي، مساوي دی.

(۳)له (۱۸)كالونو دلږعمر لرونكي كاركوونكي دكم شوي وخت تفاوت چې دكار مزد په شكل كاركوي،دهغه داصلي درجې په اساس وركول كېږي.

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی بامزد كاركنان (۱۸) سالۀ مكمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت كار مندرج مادۀ سی ويكم اين قانون پرداخته می شود.

(۲)مزد فی واحد كاركاركنی كه سن اوكمتر از(۱۸) سال بوده ، با كاركنی كه سن او(۱۸) سال مكمل يا بالاتر از آن باشد ،مساوی است.

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتۀ كاركن دارای سن كمتراز(۱۸) سال كه به شكل كار مزد كارمی كند به اساس درجۀ اصلی وی پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي دتولید دکار معیار

یوسلودېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د تولید معیار د بشپړ(۱۸)کلن کارکوونکي د تولید د معیار په اساس، ددغه قانون په یودېرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظیمېږي.

(۲)اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکي ځوان د تولید معیار چې د زده کړې د دورې له پایته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معیارڅخه لږ وټاکي.

دوولسم فصل

دکار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپیدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

یوسلویودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوکارکوونکي او

معیار تولید کار کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وسی ام:

(۱)معیار تولید کارکن نوجوان به اساس معیار تولید کارکن (۱۸) سالۀ مکمل متناسب با تقلیل وقت کارمندرج مادۀ سی ویکم این قانون تنظیم می گردد.

(۲)اداره می تواند معیار تولید کارکن نوجوان جدید التقرر را که بعد از ختم دورۀ آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معیار معینه، تعیین نماید.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادۀ یکصد وسی ویکم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپیدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونو دحکمونو په اساس د ادارې اوکارکوونکي یا کار زده کوونکي ترمنځ دنیغ په نیغ(مستقیم) تفاهم له لارې لرې کیدلای شي.

(۲)که چېرې د ادارې اوکارکوونکي یا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپیدا شوی اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د ادارې داختلافونو دحل دکمېسیون د لارې د اړوندې د کارګري اتحادیې د استا زي په ګډون ،په دوهم پړاوکې دکارداختلافونود حل دعالي کمېسیون له لارې د اړوندو برخې کې دکارګرانو او کار فرمایانود اتحادیې دا ستازي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کار میان اداره و کارکن یا کارآموز براساس احکام این قانون و مقرره های مربوط و قراردادهای کار، از طریق تفاهم مستقیم میان اداره وکارکن یا کار آموز رفع شده می تواند.

(۲)هر گاه اختلاف ناشی ازکار توسط اداره وکارکن یا کارآموز رفع شده نتوانند، موضوع درمرحلۀ اول ازطریق کمیسیون حل اختلافات اداره به شمول نمایندۀ اتحادیۀ کارگری بخش مربوط، در مرحلۀ دوم از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات کار، به شمول نمایندۀ اتحادیۀ کارگران وکارفرمایان بخش مربوط مرفوع و در غیرآن ازطرف محکمۀ ذیصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غيرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کارکوونکی په غيرقانوني ډول له کار څخه ګوښه (منفصل) شي او داختلافونو د حل دکمېسيونونو له تصميمونو وروسته اويا د اړوندې محکمې په پرېکړې په پخواني کارکې وټاکل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې دشپږو وروستيو مياشتو نورحقوق هغه ته ورکول کېږي.

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع کېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

دکارداختلافونو دکمېسيون د جوړېدو اوترکيب اود کار له امله د راپيدا شوو اختلافونو د څېړلود څرنګوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

انفصال غير قانونی کارکن

مادۀ يکصد وسی ودوم:

هرگاه کارکن به شکل غيرقانونی ازکارمنفصل وبعد ازتصاميم کميسيونهای حل اختلافات يا فيصلۀ محمکۀ مربوط، به کار قبلی تعيين گردد، مزدوساير حقوق دورۀ انفصال به اساس اوسط مزد وسايرحقوق شش ماه اخير قبل از انفصال، برايش پرداخته می شود.

وضع سند تقنينی حل اختلافات

مادۀ يکصد وسی وسوم:

امور مربوط به ايجاد و ترکيب کميسيون های حل اختلافات کار وطرز رسيد گی به اختلافات ناشی ازکار،طبق سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

(۱)کارکوونکي او په ځينو حالاتو کې د هغوی دکورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندې ټولنيزو تأميناتو څخه ګټه اخلي:

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

۴-د روغتيايي خدمتونو له وړاندې کېدنې څخه ګټه اخستنه.

۵- دسن له ډېروالي، د کار د دورې دبشپړېدو اوپه کار پورې د اړوند معلوليت او ناروغۍ له امله د تقاعد په وخت کې د ورروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتي معاش معادل مرسته.

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وچهارم:

(۱)كاركنان ودربعضی حالات اعضای فاميل آنها طبق اسناد تقنينی مربوط، از تأمينات اجتماعی ذيل مستفيد می شوند:

۱- مأكول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضۀ خدمات صحی .

۵- مساعدت مالی حين تقاعد ناشی از كبر سن ، اكمال دورۀ كار و معلوليت ومريضی مرتبط به كار، معادل(۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمايم به اساس آخرين معاش ماهوار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.
٧- دتکفين اوښخولوپه منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).
٨- د عمر د زياتوالي ،دکار د دورې دبشپړولو ناروغۍ، معلوليت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنيني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.
(۲) ددې مادې په (۱- ۷) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پيسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (٨) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزانې څخه ورکول کېږي.
(۳)کارکوونکي يا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه اويادهغه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمينېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.
٧- مساعدت مالی(اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
٨- حقوق تقاعد بنابرکبرسن، اکمال دورۀ کار، مریضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
(۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (٨) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.
(۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانوادۀ وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيزتأمينات د ادارې اوکارکوونکو په مالي ونډې اخستنې سره تحقق مومي.

(۲)دکارکوونکو دټولنيزو تأميناتو سطح دملي اقتصاد د ودې او پراختيا په متناسب لوړتيامومي.

د ټولنيزو تأميناتو مرکزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

د ټولنيزو تأميناتو دمرکزونو د جوړولو، تأمينولو اودکړنو د ډول ځرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

دکار غيرمستعد کارکوونکي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

دکارغيرمستعدکارکوونکي ته دهغه کارته ترمستعد کېدلو او يا د معلوليت په نسبت متقاعد ته مالي

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وپنجم:

(۱) تأمينات اجتماعی با سهم گيری مالی اداره و کارکنان تحقق می يابد.

(۲) سطح تأمينات اجتماعی کارکنان، متناسب بارشد و انکشاف اقتصادملی ارتقاء می يابد .

مراکز تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وششم:

طرزايجاد، تأمين، تجهيز ونحوۀ اجراآت مراکزتأمينات اجتماعی توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می شود.

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد به کار

مادۀيکصدوسی وهفتم :

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد بکاربه صورت مؤقت الی مستعد شدن وی به کار ويا متقاعد نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

مرسته په مـؤقتي صـورت دهغـه د اصلي حالت دمياشتني مزد او نورو حقوقو اوامتيازونو انـډول، د ادارې لخوا صورت مومي.

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) كاركوونكى د(٦۵)كلني سن له بشپړولو وروسته متقاعـد كېـږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت كې دكـاركوونكي پـه موافقه چې د كارتوان ولري دهغوى دكار دوره تر(۵) نورو كلونو پورې تمديدلاى شي. دكار د دورې تمديد د كاركوونكي د ټولـو حقوقـو او وجيبو لرونكى دى.

(۲) اداره،ددې مادې په (۱) فقـره كې د درج شوي كاركوونكي دكار د دورې تمديـد، تقاعـد تـه دسوقولوځخه دمخه هركال غـواړي اومنظوري يې ترلاسه كوي.

(۳) د كاركوونكي د بالفعـل كـار

معلوليـت، ،معـادل مزدمـاهوار وسـايرحقوق وامتيـازات حالـت اصلى وى ازطرف اداره صـورت مى گيرد.

شرايط تقاعد

مادهٔ يكصد وسى وهشتم:

(۱) كـاركن بعـدازتكميل سـن (٦۵) سـالگى متـقاعد مى گردد. درصورت ضـرورت مبـرم، اداره به موافقهٔ كاركنى كه توانائى كـار را داشـته باشـد، دورهٔكـاروى تا (۵) سال ديگر تمديـد شـده مى تواند. تمديد دورهٔ كار حـاوى تمام حقوق و وجايـب كـاركن مى باشد.

(۲) اداره ، تمديـد دورهٔ كـار كـاركن منـدرج فقـرهٔ(۱)ايـن مـاده راقبـل ازسـوق بـه تقاعدهمه ساله مطالبـه ومنظـورى حاصل مى نمايد .

(۳) دورهٔ كار بالفعـل كـاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دوره (۴۰)کاله ده، د وروستني بست، رتبې يا درجې دمزد مستحق ګڼل کېږي.

(۴)دکارکوونکي سن دتقاعد په وخت کې د هغه دسوانحو د دفتر په کتنې سره تثبيتېږي.

(۵)د دولتي ادارو،او دتحصيلی او علمي- تحقيقاتی مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددينـي چارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغودځانګړو تقنيني سندونو په واسطه تنظيمېږي.

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

(۱)دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۵)کلونو د رانده کار په وړاندې (۱)کال او ترځمکې لاندې کارونو يا روغتياته د زيان رسوونکو شرايطوپه کارکې داشتغال د هر(۵) کلونو په وړاندې (۲)کاله کم ددغه قانون ديوسلواته دېرشمې مادې په(۳)فقرې

(۴۰) سال بوده،مستحق آخرين مزد بست، رتبه يا درجه شناخته می شود.

(۴) سن کارکن حين تقاعد به ملاحظۀدفترسوانح اوتثبيت می شود .

(۵) تقاعدوتمديد دورۀ کار اعضای کادرعلمی ادارات دولتی مؤسسات تحصيلی وعلمی- تحقيقاتی وکارکنان اموردينی، توسط اسناد تقنينی خاص شان تنظيم می گردد .

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

(۱) دورۀ کار کارکن دربرابر هر (۵) سال کارثقيل(۱)سال کمتر ودربرابر هر(۵)سال اشتغال در کارهای زيرزمينی يا کار با شرايط مضر صحت (۲) سال کمتراز معيار مندرج فقرۀ(۳) مادۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شـــوي معيارڅخـــه کـــم محاسبه کېږي.

(۲) د درانده او روغتياتـــه د زيـــان رسوونکي کار معيارونه اوقواعـــد د اړوندو ادارو اوکار فرمايانو په مرسته دکـــــــار اوټولنيزوچـــــــارو ، شـــــــهيدانواومعلولينو اوعـــــــامې روغتيا د وزارتونو لخوا تـــشخيص اوتثبيتېږي.

يکصدوسی وهـــشتم ايـــن قـــانون محاسبه مـــی گـــردد.

(۲) معيارهـــا و قواعـــد کـــار ثقيل و مـــضر صـــحت ازطـــرف وزارت های کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلـــولين وصـــحت عامـــه بـــه همکـــاری ادارات ذيـــربط وکارفرمايان تـــشخيص و تثبيـــت می گردد.

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

کارکوونکی حق لري دتقاعد اجباري سن ته له رسېدلو مخکې، خپل تقاعد وغواړي.

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يکصد وچهلم:

کارکن حق دارد قبـــل ازرســـيدن به سن اجبـــاری تقاعـــد، تقاعـــد خودرامطالبه نمايد.

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اړوند معلوليـــت يـــا مړينې په اثر او دحرفوي ناروغۍ يـــا دهغه له امله مړينـــه، د معلوليـــت د تثبيت دروغتيايي کمېسيون د تصديق

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يکصد وچهل و يکم :

حقوق تقاعـــد بـــالاثر معلوليـــت يا فوت مـــرتبط بکـــارو مريـــضی حرفوی يا فوت ناشی از آن باساس تصديق کميسيون صـــحی تثبيـــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

په اساس دخدمت د دورې له په پـــام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکـــې د وروستۍ رتبې یا درجې دمـــزد پـــه سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دی.

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه څلوېښتمه ماده:

(۱) کـــه چېـــرې کـــارکوونکی د واکمنې محکمې په قطعي حکم لـــه (۲) کلونو په کمې مودې دحبس په جزاء محکوم شوی وي، کولای شي خپل تقاعد وغواړي.

(۲)هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دقطعي حکم په اثرپـــه (۲) کلونو یا له هغه څخه زیات دحـــبس په جزاء محکوم شـــي، تقاعـــد تـــه سوقېږي.

(۳) د دې مادې په (۱ او۲) فقـــرو کـــې د درج شـــوي کـــارکوونکي تقرر له خوشې کېـــدلو وروســـته ، دقانون دحکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت موندلای شي.

معلولیت، بدون نظرداشـــت دورهٔ خدمت، معـــادل (۱۰۰) فیـــصد مـــزد آخـــرین رتبـــه یـــا درجـــهٔ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ یکصد وچهل ودوم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعـــی محکمهٔذیصلاح به مدت کمتـــراز (۲) سال حبس محکوم به جـــزاء شده باشد ، می تواند تقاعد خود را مطالبه نماید .

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمهٔ ذیصلاح به مدت (۲)ســـال حبس یا بیشتر از آن محکـــوم بـــه جزاء گردد ، بـــه تقاعـــد ســـوق می گردد .

(۳) تقرر کـــارکن منـــدرج فقـــره هـــای(۱و۲)ایـــن مـــاده بعـــد از رهایی، مطابق احکـــام قـــانون بـــه موافقـــهٔ اداره صـــورت گرفتـــه می تواند .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

یوسلودري څلوېښتمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی له څوجهتونو(خواوونه) د څو ډولونو دتقاعد دحقوقو مستحق وپېژندل شي،دتقاعد د حقوقو اجراء دهغه په ټاکنه یواځې له یوه ډول څخه صورت مومي.

(۲) دهغه متقاعد ترتکفل لاندې پاتې کسان چې له څو خواوو دتقاعد دحقوقو مستحق وي، د نوموړي له ټولو حقوقو څخه ګټه اخستلای شي.

د تقاعد دحقوقو زیاتوالی

یوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

(۱)دمتقاعدینو دتقاعد حقوق او دمتوفي متقاعدینودپاتې کسانو حقوق دمزد(معاش) دعمومي زیاتېدنو متناسب،زیاتېږي.

(۲) دمزد عمومي زیاتوالی داړوندې برخې یا صنف د متقاعدینو په حال کې شاملېږي.

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ یکصد وچهل و سوم :

(۱) هرگاه کارکن ازچند جهت مستحق چند نوع حقوق تقاعد شناخته شود، اجرای حقوق تقاعد به انتخاب وی صرف از یکنوع آن صورت می گیرد.

(۲) بازماند گان تحت تکفل متقاعد که ازچند جهت مستحق حقوق تقاعد باشند، ازکلیه حقوق مذکور مستفید می گردند.

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ یکصدو چهل وچهارم :

(۱)حقوق تقاعد متقاعدین وحقوق بازماندگان متقاعدین متوفی،متناسب افزودی های عمومی مزد(معاش) افزود می گردد.

(۲) افزودی عمومی مزد، شامل حا ل متقاعدین بخش یا صنف مربوط می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکـــار پـــه اړوندو مسايلو کې دتصميم نيـــونې ډېره عالي مرجع ده چې په اړونـــده ځانگه کې دکارگرانواوکارفرمايـــانو د اتحاديو د استا زي پـــه گــډون دکاراو ټولنيزو چارو، او شـــهيدانو او معلولينو په وزارت کې جوړېږي.

(۲) د کار د عالي شوري تشکيل ، دندې او واکونه د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه، تنظيمېږي.

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)په کار پورې د اړوندو قوانينـــو، دکار دساتنې او خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک دقواعدو، داړوندو او روغتيا ته د زيان رسوونکو کارونو دکار د وختونو ،دکارکوونکي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادهٔ يکصدوچهل وپنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی تـــرين مرجع تصميم گيـــری در مـــسائل مربوط به کار می باشـــد کـــه بـــا اشتراک نمايندگان اتحاديـــه هـــای کارگران وکارفرمايان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتمـــاعی، شهدا ومعلولين ايجاد می گردد.

(۲) تشکيل،وظايف وصلاحيت های شورای عالی کار توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

مراقبت و رهنمايی کار

مادهٔ يکصد وچهل وششم :

(۱) مراقبت و رهنمـــائی دايمـــی بـــر رعايـــت قـــوانين مـــرتبط بکار، قواعد حفاظـــت وتخنيـــک ايمنـــی کـــار، کارهـــای ثقيـــل ومضر صـــحت، اوقـــات کـــار،

(c) ketabton.com: The Digital Library

حقوقو، دکارکوونکو دکار دشرايطو په رعايتولو دايمي څارنه او لارښوونه دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينود وزارت دکار دڅارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

(۲) په ادارو کې دکار دڅارنې او لارښوونې اړوندې چارې ، د اړوند تقنيني سند په واسطه ، تنظيمېږي.

په کارګري اتحاديې کې دکارکوونکو ګډون

يوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکارکوونکواوکارفرمايانو اتحاديې ټولنيز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنيزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نيولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

مزد و ساير حقوق کارکن، شرايط کار کارکنان، توسط ادارهٔ مراقبت و رهنمائی کار وزارت کارواموراجتماعی، شهدا ومعلولين صورت می گيرد.

(۲) امورمربوط به مراقبت ورهنمائی کاردرادارات، توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

اشتراک کارکنان در اتحاديهٔ کارگری

مادهٔ يکصدو چهل وهفتم:

(۱) اتحاديه های کارکنان و کار فرمايان، سازمان های اجتماعی بوده که با اشتراک داوطلبانهٔ اصناف مربوط،با رعايت احکام قانون سازمان های اجتماعی ايجاد می گردد.

(۲) اتحاديه های مندرج فقرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایدي کیدلای نشي.

(۳) کارکوونکي په اړوندو اتحادیو کې د شاملېدلو د حق لرونکي دي.

دپراختیا اوتولید په مسایلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري دتولید دپراختیا، دټولنیزو،فرهنګي اومعیشتي مسایلوپه بحث کې ونډه واخلي اودکاردښه کولوپاره اداري ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده دکار اوتولید په رهبری اوپراختیاکې د کارکوونکي دګډون شرایط برابر او دکارکوونکي وړاندیزونه او انتقادونه په موقع وڅیړي او له نیول شویو تصمیمونو څخه هغه ته خبرور کړي.

(۳)اداره مکلفه ده کارکوونکو ته د فرهنګي او ورزشي چارو ښه

این ماده از جانب دولت یا سازمان های سیاسی تمویل یا سبسایدی شده نمی توانند .

(۳) کارکنان حق شمول در اتحادیه های مربوط را دارا می باشند.

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادهٔ یکصدو چهل وهشتم:

(۱) کارکن حق دارد در بحث مسایل انکشاف تولید، خدمات اجتماعی، فرهنگی و معیشتی سهم گرفته و جهت بهبود کار ، به اداره پیشنهادات ارایه نماید .

(۲) اداره مکلف است، شرایط اشتراک کارکن را در رهبری و انکشاف کار و تولید مهیا و پیشنهادات و انتقادات کارکن را به موقع رسیدگی و از تصامیم اتخاذ شده، به وی اطلاع دهد .

(۳) اداره مکلف است، امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرايط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ايز ياګروپي ګوښه کول

يوسلونهه څلوېښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غيردولتي ،ګډې اوخصوصي اداري او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ايز يا ګروپي توګه له کار څخه منفصل يا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) دکار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجرشي، اداره مکلفه ده درې مياشتې دمخه دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت ته خبرورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

(۱) ادارات ومؤسسات دولتی، غیردولتی، مختلط و خصوصی نمی توانند بدون استیذان وزارت کاروامور اجتماعی،شهدا ومعلولین، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروپی از کار منفصل یا برطرف نمایند، مگربه حکم قانون.

(۲) در صورت توقف طولانی کار که منجر به مسدود ساختن اداره گردد، اداره مکلف است، سه ماه قبل موضوع را به وزارت کارو اموراجتماعی، شهدا ومعلولین اطلاع دهد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو وزارت له بيکاري څخه دمخنيوي اودمناسبوعوايدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارګران د اړوند تقنيني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

(۲) د کارموندنې د ځانګړو دفترونو مسئولين مکلف دي خپلې ټولې کاري چارې

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

وزارت کارواموراجتماعی،شهدا ومعلولين به منظور دستيابی به عوايد مناسب وجلوگيری ازبيکاری می تواندکارگران افغانی را طبق سند تقنينی مربوط، به خارج کشوراعزام نمايد.

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی بعد از موافقۀ وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين مجاز می باشد.

(۲) مسئولين دفاتر خصوصی کاريابی مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافــق ليــک مطــابق د کــار او تــــولنيزو چـــارو، شــــهيدانو اومعلولينـــووزارت ســـره تنظـــيم کړي.

توافقنامـــــه بـــــا وزارت کــــار و امـــــور اجتمــــاعی، شـــــهدا و معلـــــــــولين تنظـــــــــيم نمايند.

په کارپورې د اړونـــدو تقنينــــي سندونو دطرح کولو مرجع

مرجع طـــرح اســـناد تقنينـــی مرتبط به کار

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چـــارو، شــــهيدانو او معلولينــــــو وزارت د دغــــــه قـــانون دحکمونـــو د ښـــه تطبيـــق پـــه منظـــور پـــه هغـــه کـــې درج شـــوې مقـــررې د اړونـــدو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئـــې تېروي.

مادهٔ يکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کـــار وامـــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــولين بـــه منظـــور تطبيـــق بهتـــر احکـــام ايـــن قـــانون، مقـــرره هـــای منـــدرج آنـــرا بـــه همکـــاری ادارات ذيـــربط طـــرح وطـــی مراحـــل می نمايد.

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشېح له نېټې څخه نافذ او پـــه رســـمي جريـــدې کـــې دې خپـــور شـــي اوپـــه نافذېـــدو ســـره ئـــي د ۱۳۸۵ کـــا ل د

انفاذ

مادهٔ يکصد و پنجاه وسوم:

ايـــــن قــــانون از تــــاريخ توشـــيح نافـــذ و در جريـــدهٔ رســـمی نـــشر گـــردد و بـــا انفـــاذ آن ، قـــانون کـــار

(c) ketabton.com: The Digital Library

سلواغي دمياشتې د (۱۵) نېټې په (۹۱۴) ګڼې رسمي جريدې کې خپور شوی دکار قانون ملغي ګڼل کېږي.

منتشرۀ جريدۀ رسمی شماره (۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ملغی پنداشته می شود .

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

براي مامورين دولت: با ۲۵ فيصد تخفيف

برای متعلمين و محصلين با ارائه تصديق، نصف قيمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امريکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th *DECEMBER.* ٢٠٠٨
ISSUE NO :(٩٦٦)

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