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)

تاریخ 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

گڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سرورددانش!

دکار قانون چې دملي شوري دګډ هيئت د۱۳۸۷/۳/۱۰ 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 درولیږل شوه، ترڅوئې په رسمي جريده کې په خپرولو لاس پورې کړی.

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سرورددانش وزيرعدليه !

قانون کارکه طی فيصلهٔ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصويب و بدليل ملاحظات منضمه ذريعهٔ 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 فيصلهٔ قبلی مورد تصويب قرار گرفته است .

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

حامد کرزی

رئيس جمهوری

اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسي جرګې د۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د يکشنبې په ورځ په عمومي غونډه کې د اساسي قانون دځلور نوی يمې مادې دحکم پربنسټ، د کار قانون د دويم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره تصويب کړ.

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسی جرگه درجلسهٔ عمومی روز یکـــشنبه مـــؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ خویش به تأســی از حکـــم مـــادهٔ 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.................................۱۸
مادهٔ هفدهم: دورهٔ آزمایشی.................................۱۹
مادهٔ هجدهم: تغییرهویت حقوقی اداره.....................۲۰
مادهٔ نزدهم: عدم اجرای کار مغایرقرارداد...................۲۰
مادهٔ بیستم: توظیف مؤقت کارکن به کارخارج قرارداد.......۲۱
مادهٔ بیست ویکم: تعلیق قراردادکار.................................۲۲
مادهٔ بیست ودوم: پذیرش مجدد.................................۲۳
مادهٔ بیست وسوم: حالات فسخ قرارداد.............................۲۳
مادهٔ بیست وچهارم: اطلاع فسخ قرارداد.............................۲۵
مادهٔ بیست وپنجم: مساعدت کاریابی.................................۲۷
مادهٔ بیست ششم: حفظ حقوق تقاعد.................................۲۸
مادهٔ بیست هفتم: استخدام مجدد کارکنان.........................۲۹
مادهٔ بیست وهشتم: عدم تبدیلی وفسخ قرارداد.....................۲۹
مادهٔ بیست ونهم: قرارداد بالمقطع.................................۳۰

فصل سوم

وقت کار

مادهٔ سی ام: وقت کار.................................۳۱
مادهٔ سی ویکم: موارد تقلیل وقت کار.............................۳۲
مادهٔ سی ودوم: وقت کاردرشب.................................۳۵
مادهٔ سی وسوم: مزدکارشبانه.................................۳٦
مادهٔ سی وچهارم: وقت مختلط کار.................................۳۷
مادهٔ سی وپنجم: کارنوبتی.................................۳۷

(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

مادۀ هفتاد وششم: آموزش داخل خدمت............................٦۹

مادۀ هفتادوهفتم: حالات آموزش..................................۷۱

مادۀ هفتادوهشتم: مدت کارآموزی...............................۷۱

مادۀ هفتادونهم: مزد زمان آموزش...............................۷۲

مادۀ هشتادم: شرایط تحصیل وآموزش...........................۷۳

مادۀ هشتادویکم: ایجاد مراکزآموزش درمؤسسات صنعتی..........۷۵

مادۀ هشتادودوم: سند تقنینی مزاکزآموزش.......................۷٦

مادۀ هشتادوسوم: مشخصۀ کارآموز...............................۷٦

مادۀ هشتادوچهارم: سندتقنینی کارگران ماهرومسلکی...............۷۷

مادۀ هشتادوپنجم: معرفی فارغان مراکزآموزشی.................. ۷۸

مادۀ هشتادوششم: کارعملی مراکزآموزشی.........................۷۸

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

مادۀ هشتادوهفتم: معیارها وقواعدکار...............................۷۹

مادۀ هشتادوهشتم: ارزیابی معیارهای قواعد کار......................۸۰

مادۀ هشتادونهم: مراجع رفع اختلافات ناشی ازمعیارهای کار......۸۱

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

مادهٔ یکصدوسوم: جلوگیری ازخسارهٔ مالی...................... ۹۴
مادهٔ یکصدوچهارم: مسئولیت کارکن در ارتباط خسارهٔ مالی........ ۹۵
مادهٔ یکصدوپنجم: جبران خسارهٔ مالی........................ ۹۵
مادهٔ یکصدوششم: سند تقنینی مسئولیت مالی................. ۹٦

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

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

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

مادۀ یکصدودهم: وضع سند تقنینی............................. ۹۸

مادۀ یکصدویازدهم: آموزش تخنیک ایمنی........................ ۹۹

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

مادۀ یکصدوسیزدهم: معاینات صحی کارکنان........................۱۰۱

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

مادۀ یکصدوپانزدهم: ایجادمراکزصحی ثابت وسیار....................۱۰۳

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

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

مادۀ یکصدوهجدهم: تشخیص حوادث ناگواردرعرصۀ کار...........۱۰۵

مادۀ یکصدونزدهم: فهرست امراض حرفوی.........................۱۰٦

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

مادۀ 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 ښخه 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 داداري 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.

٦-د کارمونـدنې 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 .

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحگانې

درېيمه ماده :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قـــانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونــــــــو،دولتي او غيردولتـــــــي ادارو،خپلواکـــــــو کمېسيونونو،تصدي گانو،خصوصي اوگډو تشبثونو او دافغانــستان پــه اسلامي جمهوريت کې میشت بهرنیو مؤسسوڅخه عبارت ده لــه چـــې کارکوونکی په کې په تولیــدی یـــا خدماتي کار بوخت وي.

۲–کارکوونکی :دښـــځې او نرپـــه گـــډون پرمــــامور او قـــراردادي کارکوونکو(مامور،کارگراوخدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۳– مامور: هغه کارکوونکی دی چې د دغه قـــانون او د اړونـــد قـــانون دحکمونو له په پام کې نیولو ســـره ، دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

خدمات کاريابی .

اصطلاحات

مادهٔ سوم :

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

۱– اداره:عبـــارت از وزارت هـــا، ادارات دولتـــــی وغيردولتـــــی، کميسيونهای مـــستقل، تـــصديها، تـــشبثات خـــصوصی و مخـــتلط ومؤسسات خارجی مقيم جمهوری اسلامی افغانـــستان کـــه کـــارکن در آن مصروف کار توليـــدی يـــا خدماتی می باشد.

۲– کارکن:مـــشتمل بـــر مـــأمور وکارکنان (مامور،کارگر وکـــارکن خدمـــاتی) قراردادی اعـــم از زن ومرد می باشد .

۳– مـــأمـــور: کارکنی است کـــه بارعايت احکام اين قانون و قـــانون مربـــوط از طريـــق ادارهٔ خـــدمات ملکی به شکل دايمـــی اســـتخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دایمي 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 اوماموراندې مشتمل دي چې په ټاکلې زماني مقطع کې د ټاکلي کار دترسره کولو لپاره د قرارداد په ترڅو سره استخدامېږي.
۷- کارفرما: هغه حقیقي 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 منظوری 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 وجوهو څخه عبارت دي چې د کار دترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۹- د مزد اجزاء:له هغو پولي امتيازونوڅخه عبارت دي چې په دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض ، د اړوندو تقنيني سندونو دحکمونو مطابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۰- دمزد ضمايم: له هغو پولي امتيازونو څخه عبارت دي چې په زماني ټاکلو مقاطعو کې دمشخص کار دترسره کولو په غرض، داړوندو تقنيني سندونو دحکمونو مطابق،کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۱-ټولنيزتأمينات:هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او اداري په برخه اخستنه يا کلاً د اداري په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي دمعيشت د تأمينولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته

۸- مزد:عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.

۹-اجزاءمزد:عبارت از امتيازات پولی است که طور مستمرغرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنينی مربوط، به کارکن پرداخته می شود .

۱۰- ضمايم مزد:عبارت از امتيازات پولی است که در مقاطع زمانی معين غرض انجام کارمشخص طبق احکام اسناد تقنينی مربوط به کارکن پرداخته می شود .

۱۱- تأمينات اجتماعی:وجوهی است که با سهم گيری کارکن واداره يا کلاً توسط اداره غرض تأمين معيشت کارکن در دوران کار وتقاعد حسب احوا ل مساعدت

(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، لـه اداري سـره د کارکوونکو دټولو برخو(دکورنيو اوبهرنيو په ګډون)دکار عامې اړيکې تنظيموي.

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

۱-د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيو غير دولتي ادارو کارکوونکي.

۲-دانتخابي ادارو (ملي شورا، دولايتي، ولسوالۍ اوکلي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

(۲)ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شووبرخو دکارکوونکو د کارخاصې اړيکې، د اداري شکل

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)این قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخارجی) را با اداره تنظیم می نماید .

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

۱- کارکنان وزارتها وادارات دولتی،مختلط وخصوصی، کمیسیونهای مستقل،ادارات غیردولتی داخلی و خارجی مقیم افغانستان .

۲- کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولایتی، ولسوالی وقریه)ادارات نظامی، پولیس و امنیت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنان بخش های مندرج فقرۀ (۱) این ماده با نظرداشت شکل وماهیت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيــت (دولتي،ګـډې، 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، تقاعـــــــد،

حقـــــــوقی اداره (دولتـــــــی، مختلط،خـــصوصی،غير دولتـــی، اجتماعی وادارات خــارجی مقــيم افغانستان)توســط اســناد تقنينــی جداگانــه کــه مخــالف احکــام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد منــاسبات کار کارکنان معين شده درايــن قــانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشـــــد،تنظيم آن ازطريـــــق وزارت کـــاروامور اجتمـــاعی ، شـــهدا ومعلـــولين صـــورت می گيرد ، مــشروط بــر اينکــه مخالف قانون واساســات عــدالت نباشد.

(۴) طرزالعمل انتخاب ، انتصاب ، تثبيت رتب و درجــات و شــرايط ترفيع رتــب وارتقــای درجــات کارکنان بخــش هــای منــدرج فقرۀ (۱) ايــن مــاده و مقامــات منظــور کننــدۀ تقــرر، تبــدل انفصال و تقــرر مجــدد، ترفيــع

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو باندې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

(۱)هغه بهرني اتباع چې د مخکنيوجلا قراردادونومطابق يا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې دکار جواز ترلاسه کړی يا ئې وروسته ترلاسه کوي اوپه دولتي يا غيردولتي گډو يا خصوصي اداروکې استخدامېږي، د دغه قانون دحکمونو تابع دي، دهغوی د استخدام شرايط د جلا مقررې په واسطه تنظيمېږي.

(۲)حکومت کولای شي دهغو

رتبه و ارتقای درجه، تقاعد، تمديد دورۀکار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتی های با مزد و بدون مزد که در اين قانون پيشبينی نگرديده است، توسط اسناد تقنينی جداگانه تنظيم می گردد.

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

(۱)اتباع خارجی که طبق قراردادهای قبلی جداگانه و يا بدون آن جوازکار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده يا بعداً می نمايند و در ادارات دولتی يا غير دولتی مختلط ويا خصوصی استخدام می شوند ، تابع احکام اين قانون بوده، شرايط استخدام آنها توسط مقررۀ جداگانه تنظيم می گردد .

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قـــوانيـــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تـــه دکـــارحقوق محـــــدود شــــوي دي، متقابـــــل 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)کــــارکوونکي د افغانــــستان 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، محـــــدوديت هــــای متقابـــــل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ 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

مادۀ هشتم:

(۱)کــــار کنــــان در جمهـــــوری اســــلامی افغانـــستان دارای حـــق مــــساوی کاربـــــا مزدمــــساوی می باشند.

حق کار با مـــزد و دفـــاع ازحـــق کارتوســــط اســــناد تقنينـــــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

(۲)کارکوونکي د کـار د کميـت اوکيفيت په اساس دټاکلي بـست، رتبې يا درجې له په پام کې نيولو سره د مزد اودهغه د اجزاوو اوضمايمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

په استخدام کې توپير نه کول

نهمه ماده :

(۱) په کار باندې د استخداملو ، د مزد او امتيازونو په ورکولو، د شغل، حرفـي مهـارت اوتخـصص پـه انتخابولو، د تحـصيل پـه حـق او ټولنيزو تأميناتو کې هرډول تبعـيض ممنوع دی.

(۲)ښځې د کار په سـاحې کـې د امينـــدوارۍ او ولادت د دوران او نوروهغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنيني سـندونو کـې تثبيت شوي دي،دټاکلو امتيـازونو مستحقې دي.

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

(۲)کارکنـــان بـــه اســـاس کميت و کيفيت کـــار بارعايـــت بســـت، رتبه يـــا درجـــۀ معينـــه مـــستحق دريافـــت مزدبـــا اجزاء و ضمائيم آن می باشند .

عدم تبعيض در استخدام

مادۀ نهم :

(۱)دراستخدام بـــه کـــار ،تأديـــۀ مزد وامتيازات ،انتخـــاب شـــغل ، حرفــــــه،مهارت وتخــــــصص، حق تحصيل وتأمينـــات اجتمـــاعی هرنـــــوع تبعـــيض ممنـــوع می باشد .

(۲) زنان در ســـاحۀ کارمـــستحق امتيازات معـــين دوران حـــاملگی و ولادت وســـــاير مواردیکـــــه در اين قـــانون و اســـناد تقنينـــی مربـــــوط تثبيـــت گرديـــــده، می باشند.

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،تخــصص اودشغل د ډول ټاکل دتحــصيل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفــوي تيارۍ مطابق د اړوند تقنينـــي ســـند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

کارکوونکي دتقنيني سندونو مطابق په دغه قانون کې د اټکل شويو له مزد ســـره د اســـتراحت او رخـــصتي ګانومستحق دي.

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

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

انتخاب شـــغل، حرفـــه، مهـــارت تخـــصص و نـــوع شـــغل مطـــابق رشتۀ تحصيل، علاقـــه، اســـتعداد وآمادگی حرفوی طبق سند تقنينـــی مربوط آزاد می باشد.

حق رخصتی های بامزد

مادۀ دهم:

کارکنان مطابق به اســـناد تقنينـــی مستحق استراحت ورخصتی هـــای بامزد پيشبينی شده درايـــن قـــانون می باشند.

استفاده از ساير حقوق

مادۀ يازدهم :

کارکنـــــان در عرصـــــه هـــــای اقتـــــصادی و اجتمـــــاعی دارای حـــق تـــأمين شـــرايط صـــحی و ايمنی کـــار و توليـــد، آمـــوزش حرفوی، انکشاف مهارتها،ارتقـــای سطح دانش مسلکی و حق استفاده از تأمينات اجتماعی می باشند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړیوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړیوال سازمان میثاقونه، پریکړې او سپارښت لیکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی یا به ملحق شي او دکار او ادارې په برخه کې د نړیوالو سازمانونو نور میثاقونه او معیارونه، دهېواد دځانګړو شرایطو له په پام کې نیولوسره رعایت او تطبیقېږي.

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعیت لرل.

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

رعایت میثاقهای بین المللی

مادهٔ دوازدهم:

میثاقها،فیصله هاوسفارشنامه های سازمان بین المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده یا می شود و سایر میثاقها ومعیارهای سازمان های بین المللی در عرصهٔ کار واداره با نظرداشت شرایط خاص کشور رعایت و تطبیق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

مادهٔ سیزدهم :

(۱)شخصی به حیث کارکن استخدام شده می تواند که واجد شرایط ذیل باشد :

۱– داشتن تابعیت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دکار زده کوونکو لپاره د ځوارلس کلنۍ سن بشپړول.

۳-د کار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثنی دي.

۴-دعامې روغتیا وزارت د روغتیايي مراجعو څخه د روغتیايي سند وړاندې کول.

۵-دتعلیم یا تحصیل څخه دفراغت دسند وړاندې کول(دمامورلپاره).

(۲)د مامورینو مشخصات یاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبیت، د ورځې اومیاشتې له پام کې نیولوسره، د تابعیت په تذکرې کې درج شوي د زیږېدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مومي.په

برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.

۳-ارایهٔ سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین.

کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.

۴-ارایهٔ سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.

۵-ارایهٔ سند فراغت تعلیم یا تحصیل (برای مأمور).

(۲)مشخصات یا شرایط استخدام مامورین در سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(۳) محاسبه وتثبیت سن استخدام به کار، بانظرداشت روز و ماه به رویت سال تولد مندرج تذکرهٔ تابعیت، هنگام شمول به کارکه دردفتر سوانح کارکن درج می شود، صورت می گیرد.

(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 ميـــشت پــه بهرنيـــو مؤســـسوکې دبهرنيـــو اتبـــاعو د استخدامولو، مکلفيـــت او دکـــار د قرارداد شرايط د اړوند تقنيني ســـند په واسطه تنظيمېږي.

د ديپلومـــــاتيکو ادارو او نړيوالـــــو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مـــستثني دي، او د دوه اړخيزو توافقاتو يـــا قراردادونـــو او نړيوالو قوانينو تابع دي.

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

بعـــد از شـــمول بـــه کـــار تغييرســـن منـــدرج دفترســـوانح کـــــارکن مــــدار اعتبـــــار نمی باشد.

(۴)توظيف نوجوانـــان دارای ســـن کمتر از (۱۸)ســـال در کارهـــای مضرصحت که خطر عـــدم رشـــد فزيکـــــی يـــا 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)کارکنــــــان جديدالــــــشمول داخلـــــی وخـــــارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

دي د استخدامېدو په وخت کـــې د کـــار او ټولنيزوچارو،شـــهيدانو او معلولينو لـــه وزارت څخـــه پيژنـــد پاڼه (دکار جواز)ترلاسه او وړانـــدې کړي.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کــــار قــــرارداد د کتبــــي توافـــق څخـــه عبـــارت دی چـــې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ پـــه انفرادي يا ټـــوليزه توګـــه دقـــانون داحکاموسره سم تړل کېږي .

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

(۳) جمـــعي قراردادد کـــتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي داړوندې صنفي اتحاديې د استازو او کـــار فرمايـــانو (دولتـــي ادارو او غيردولتـــي حقيقـــي اوحکمـــي شخصيتونو) ترمنځ تړل کېږي.

مکلف اند،حين اســـتخدام، معرفـــی نامـــــه (جوازکـــــار) از وزارت کـــار و امـــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــولين راحـــصول وارايـــه نمايند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافـــق کتبی است که بين کارگران و اداره يا کارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق بـــه احکـــام قـــانون عقد می گردد.

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

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي اســـت کـــه بـــين اتحاديـــۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت هـــای حقيقـــی وحکمـــی غيردولتـــی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعي قرارداد په دوونقلونو کې ترتیبېږي چې یونقل يې اړوندې اتحاديې او دوه يم نقل يې عقد کوونکې اداري ته ورکول کېږي.

(۴)د ټاکلي قرارداد موده یوکال ده او داړخونو په توافق سره تمدیدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پاي کې، اړخونه تریوې میاشتې پورې د تمدید یا نه تمدید په هکله اقدام ونکړي، قرارداد په پخوانیو شرایطو، تمدید شوی ګڼل کېږي.

(۵) د اړخونو په توافق سره دکار په قرارداد کې وروستي بدلونونه یا تعدیلات په هغه صورت کې جواز لري چې د کارکوونکي لپاره مزد او نور حقوق اوامتیازونه د دغه قانون له مجوزڅخه لږټکل نشي.

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقل ترتیب گردیده که یک نقل آن به اتحادیهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقد کننده تسلیم داده می شود.

(۴)میعاد قرارداد معین یک سال بوده وبا توافق طرفین تمدید شده می تواند. در صورتی که در ختم قرارداد معین،طرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الی یک ماه اقدام نه نمایند، قرارداد با شرایط قبلی تمدید شده تلقی می گردد.

(۵) تغییرات یا تعدیلات بعدی در قرارداد کاربه توافق طرفین در صورتی جواز دارد که برای کارکن مزد و سایر حقوق و امتیازات کمتر از مجوز این قانون پیشبینی نه گردد .

شرایط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعیت.

۲- د قرارداد دموضوع معین والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

۸- هغه ځای یاواحد چې کارکوونکی په کار کې شاملېږي.

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرایط ذیل می باشد:

۱- مشروعیت قرارداد .

۲- معین بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .

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

۹- تاریخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱)دکار او دکارد زده کړې قرارداد پــه درې نقلونــو کــې ترتیبیــږي او د اړخونـــــو لــــه توافــــق وروسته، یونقل ئي کارکوونکي، دوه یم ئــې د کــار او ټولنیزوچــارو ، شهیدانواومعلولینو وزارت او دریــیم 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.

آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

(۱) دقرارداد اړخونه کولای شــي د یوبل په موافقې سره، یوه مــوده د کار د ازمایښتي دورې په نامه وټاکي. ددې مودې په ترخ کې چې له درې میاشتو څخه زیاتېدای نشي،دقرارداد اړخونه کولای شي دمقابل لوري پــه خبرولو سره قرارداد فسخ کړي.

(۱)قراردادکاروکــــــــــارآموزی در ســه نقــل ترتیــب و بعــــد از تــــوافق و امــضای طــرفین یک نقل به کــارکن ، دومــی بــه وزارت کار و امــور اجتمــاعی ، شهدا و معلــولین و ســومی آن در ادارۀ اســتــخدام کنــنــده حفظ می گردد .

(۲) قــرارداد کار اشخاص دارای ســـن کمتـــر از(۱۸) ســـال وکار آموزی بــا ممثــل قــانونی آنها عقد می گردد.

دورۀ آزمایشی

مادۀ هفدهم :

(۱) طرفــین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی رابـــه نـــام دورۀ آزمایشی کار تعیین نماینـــد. در خلا ل این مدت که بیشتر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفین قرارداد می توانند با اطلاع جانــب مقابــل قرارداد را فسخ نمایند.

(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 آزمایشی قرارداد کار فسخ نگردد، قرارداد مطابق شرایط مندرج آن ادامه می یابد.

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

(۳) دورۀ آزمایشی مامورین خدمات ملکی طبق احکام اسناد تقنینی مربوط تعیین می گردد.

تغییر هویت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتیازات کارکنان در صورت تغییر مالکیت وملکیت ادارۀ استخدام کننده (ادغام اداره با مؤسسۀ دیگر، مصادره ، فوت کارفرما وسایر حالات) و تغییر نوع تولید یا از میان رفتن ملکیت یا سایر

(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 توگه 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 يا بلې ادارې کې په همغه ځای کې توظيف کړي:

۱- په عين ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل،د مزد داندازې ، اونوروحقوقو او امتيازونو مطابق، دکار د قرارداد په شرايطو کې دکلي بدلونونو پرته.

۲-د توليد د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنيوی او لرې کولو او د ادارې دشتمنۍ دضايع کېدو دمخنيوی لپاره.

۳-د کار دمؤقتي دريدو (توقف) په صورت کې.

د کار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

(۱)د کار قرارداد په لاندې مواردو کې دتعليق په حالت کې قرار نيسي اودهغه د لرې (رفع) کېدو ورروسته د اصلي حالت لرونکی وي:

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنيزو دندوکې بوختېدل (اشتغال).

اداره ٔ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

۱- در عين اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازهٔ مزدو ساير حقوق و امتيازات بدون تغييرات کلی در شرايط قرارداد کار.

۲-جهت جلوگيری و رفع حوادث غير مترقبه وحوادث ناگوارتوليد وجلوگيری از ضياع دارائی اداره.

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادهٔ بيست ويکم:

(۱)قرارداد کار در موارد آتی به حالت تعليق قرار گرفته و بعداز رفع آن حالت اصلی را دارا می باشد:

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).
۴-دجرم په تور او ترتوقيف او تحقيق لاندې نيول کېدل.
۵-ناڅاپي پېښې.
٦- زده کړې (تعليم يا تحصيل).

(۲)د دې مادې د (۱) فقرې په (۱،۲، ۴ او٦) اجزاوو کې د درج شويو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ دي چې دعسکری، د انتخاباتي پستونو د دندو يا تعليم يا تحصيل د پايته رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د يوې مياشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.

(۳) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې په (۱، ۲ او٦) اجزاووکې درج شوي د تعليق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق 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)ايام حالات مندرج اجزای (۱،۲،۴و٦) فقرهٔ (۱) اين ماده درصورتی به دورهٔ کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظايف پست های انتخاباتی يا تعليم يا تحصيل وبری الذمه شدن در خلا ل يک ماه به اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجزای (۱،۲ و ٦) اين ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفين قرارداد 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 اداري 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 ترځ 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 فقرۀ (۱)اين ماده اداره مکلف است، در خلا ل يک ماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ 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 العلاجـــې دوامـــدارې ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغـــه د کـــار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغـــه قـــانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـــرو کې د درج شويو حکمونو مطـــابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـــه ، پـــه ليکلي ډول داحتمـــالي اختلافـــو 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،دکـــاري ســـوابقو اوميعـــاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفـــې

۲- درحالـــت مريـــضی دوامـــدار صعب العلاج ، معلوليت و ســـاير معاذيری کـــه مـــانع ادامـــۀ کـــار او شـــود .

(۳) کـــارکن يـــا ممثـــل قـــانونی وی از فـــسخ قـــرارداد مطـــابق احکام مندرج فقره هـــای (۱و ۲) ايـــن مـــاده موضـــوع را طـــور تحريری غرض جلوگيری از بـــروز اخـــــتلاف احتمـــــالی بـــــه وزارت کار و امـــور اجتماعی، شـــهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اســـت ، لـــست کارکنانی را که به اســـاس حکـــم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون قـــرارداد شـــان فـــسخ می گردد ، بـــا توضـــيح ســـوابق وميعاد کاری، درجۀ تحصيل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

اومهارت په توضيح سره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينود وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندګيو ته واستوي.

(٢) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درويشتمې مادې د(١) فقرې د(٦، ٧، ٨ او١٠) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی ، دهغوی د رتبې يا درجې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

١- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده تريوه کال پورې وي، يومياشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

٢- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له يوه څخه زياته ترپنځوکلونو پورې وي، دوه مياشتنی مزد دهغه له اجزاوو اوضمايمو سره.

حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين در ولايات به نمايندگی های آن ارسال نمايد.

(٢)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(٦، ٧، ٨ و١٠) فقرۀ(١) مادۀ بيست وسوم اين قانون ، قرارداد شان فسخ گرديده ، آخرين مزد رتبه يا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاريابی متناسب به ادوار خدمت ذيلاً بپردازد:

١- در صورتی که مدت خدمت کارکن الی يک سال باشد، يک ماهه مزد با اجزاء و ضمايم آن.

٢- در صورتی که مدت خدمت کارکن بيشتر از يک 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 ترلسوکلونو 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 پېښولـه 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

مادۀ بیست وششم :

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

استخدام مجددکارکنان

مادۀ 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 فقرۀ (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

مادۀ 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

مادۀ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

معلولينو، هغوښځو چې دکورپه کارونو يا داطفالو په روزنه بوختې دي او نورو اشخاصو سره چې په ورسپارل شوودندوکې مهارت او وړتيا ولري،په بالمقطع شکل (نابشپړه ورځ، نابشپړه اونۍ ، د کار دحاصل يا دتر سره شوي کار) دکار قرارداد عقد کړي.

(۲) اداره نشي کولای په عين اداره کې په رسمي وختونو کې په يو وخت له کارکوونکو يا نورو اشخاصو سره دکار دوه يم قرارداد عقد کړي.

(۳) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي دکار شرايط، دقرارداد عقد او دمزد او نورو حقوقو ورکړه، داړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي .

مصروف کارهای منزل یا تربیه اطفال می باشند وسایر اشخاصی که مهارت وتوانائی وظیفه محوله را داشته باشند، به شکل بالمقطع (روزنامکمل،هفته نامکمل، حاصل کارو یا کارانجام شده) قرارداد کاررا عقد نماید.

(۲) اداره نمی تواند قرارداد دومی کاررا با کارکنان یا سایر اشخاص در اوقات رسمی همزمان در عین اداره عقد نماید.

(۳) شرایط کار و عقد قرارداد وپرداخت مزد و سایر حقوق کارکن مندرج فقرۀ(۱) این ماده توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېيم 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 ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينودوزارت په موافقې، دکاري ځانګړتياوو له پام کې نيولو سره،د اونۍ په ورځوکې د کار ساعتونه ، لږ يا زيات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

(۴) اداره می تواند به توافق وزارت کار واموراجتماعی، شهدا و معلولين بانظر داشت خصوصيات کاری، ساعات کار را در روزهای هفته، کمتر يا بيشتر تنظيم نمايد، مشروط بر اينکه مجموع ساعات کاردر هفته از(۴۰)ساعت تجاوز نکند.

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

(۱)وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوا ل به ترتيب ذيل تقليل می يابد:

۱- برای نوجوانان بين سنين (۱۵) الی (۱۸)،در هفته (۳۵)ساعت .

۲- برای کارکنانی که در کارهای زير زمينی، کار ثقيل يا 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 درنو او روغتیاته 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

شهيدانواومعلولينووزارت کولای شي د کـــا ل دفـــصلونو او د روژې د مبارکې مياشتې د ورځو يا شـــديدې ګرمې يا يخنې له په پام کـــې نيولـــو سره دکار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ کې کم يا زياد کړي،پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغـــه قـــانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره کـــې د درج شويو اټکل شويو ساعتونو لـــه شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(٦)په هغه اداره کې چې په بلاانقطاع ډول فعاليت لري او په هغـــې ادارې کې چې د توليد د شرايطو له مخـــې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت پـــه پام کې نيول ممکن نـــه وي،د کـــار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشـــتنی ، ربعواره او شپږ مياشتنی) د اړونـــدې ادارې له لوري او دکار او ټـــولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د کار وخت کمښت يا زياتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقـــره

شـــهدا ومعلـــولين مـــی توانـــد ساعات کار را بـــا نظـــر داشـــت فـــصول ســـال و روزهـــای مـــاه مبـــارک رمـــضان يا گرما و سرمای شديد ، روزانه يا هفتـــه وار تقليـــل يـــا تزئيـــد نمايد،مـــشروط براينکـــه در طول سال ازتعداد ساعات پيـــشبينی شده مندرج فقرۀ (۲) مادۀ ســـی ام اين قانون تجاوز نکند.

(٦)در ادارۀ کـــه بـــه شـــکل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره کـــه نظـــر بـــه شـــرايط توليـــد، رعايـــت وقـــت معـــين کـــار درهفته ممکـــن نباشـــد، محاســـبۀ مجموعی وقـــت کـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارۀ مربوط و تأييد وزارت کار و امـــور اجتمـــاعی ،شـــهدا ومعلـــولين، وقـــت کـــار تقليـــل يا تزئيد يافته می تواند، مشروط بـــر اينکه از تعداد ساعات پيشبينی شدۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې د درج شويو اټکل شويو 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 يوساعت لږ وي، شپه پدې منظور د پرله پسې يوولسو ساعتونو څخه عبارت ده چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينودوزارت لخوا د اداري د کار د داخلي نظم د قواعدو په واسطه تنظيمېږي.

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

۱–په هغه صورت کې چې د دغه قانون په يودېرشمه 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 ديرشمه 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 کيږي.

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

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) فيصد اضافه برمزد اصلی فی ساعت وبرای کارکنان توليدی (۲۵) فی صد اضافه بر مزد اصلی فی ساعت پرداخته می شود.

(۲)شرايط و طرزانجام کار شبانه به پيشنهاد وزارت کاروامور اجتماعی ،شهداء ومعلولين و تصويب شورای وزيران تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلورديرشمه ماده:

د کار ګړ وخت هغه موده ده چې د کار دساعتونو يوه 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 ديرشمه ماده کې له درج شوي اضافي مزد څخه ګټه اخلي.

واريز کار

پنځه ديرشمه ماده:

(۱) د واريز کار پيل او پای د اداري د داخلي نظم د لايحو په واسطه تثبيتيږي.

(۲)د واريز کار د تعدد په صورت کې، د کارکوونکو د کار وار په هره اونۍ کې بدليږي.

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ 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 مادۀ سی وسوم این قانون مستفید می گردد .

کار نوبتی

مادۀ 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 برخــه کې واقع شي، ددغه قانون پــه دري دېرشمه ماده کې د درج شوي حکم مطابق پراصلي مزد برسېره داضــافي مزد مستحقېږي.

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغــه قــانون د دېرشمې مادې په(٢) فقــره کــې د درج شوي حکم په رعايتولو سره ، د واريز کار ساعتونه دکار دځانګړتيا له په پــام کــې نيولوســره لــه (٨) ساعتوڅخه يا په عادي ورځو کې په هغو ورځو کې چې دکار ساعتونه لږ تثبيت شي، زيات يا کم کړي.

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

(١) که چېرې د ناڅاپي پېښنوله امله د عادي کار په ساعتونو يا وختونــو کې زيات نه زيات تر يوې مياشــتې پورې توقف رامنځ ته شي او ادارهٔ د

از شــب واقــع گــردد، مطــابق حکم منــدرج مادهٔســی وســوم ایـــن قـــانون مـــستحق مـــزد اضـــــافه بـــر مـــزد اصـــلی می باشد .

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره مـــی توانـــد بـــا رعايـــت حکم منــدرج فقــرهٔ (٢) مــادهٔ سی ام اين قانون، ســاعات کــار نوبتی را با نظرداشت خــصوصيت کـــــار از (٨) ســـــاعت در روزهــای عــادی يــا روزهــائی که ساعات کار کمتر تثبيت گردد، بيشتر يا کمتر نمايد.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(١) هر ګاه در ساعات يا اوقــات کــار عــادی بنــا بــر حــوادث غيـــر مترقبـــه ،حـــد اکثـــر الی يک ماه توقف رونمــا گـــردد

(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) ســاعت و در هفتــه از(۵۰) ســـاعت بیـــشتر بـــوده نمـــی تــــواند و کـــارکن از ساعات کـــار اضـــافی، مـــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادۀ سی وهشتم:

(۱) کاری کــه کـــارکن خـــارج از وقت رســـمی بنابرضـــرورت و تجـــویز اداره انجـــام مـــی دهـــد اضافه کاری محسوب گردیـــده و درحـــالات ذیـــل بـــه موافقـــۀ کـــارکن و ادارۀ مربـــوط مجـــاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- دځنې 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 دلرې کولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه ګانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نه فعاليت د ګڼ شمېر کارکوونکو د کارد ودريدو(توقف) باعث کېږي.

۴- د ناڅاپي پېښوددلرې کولو په منظور چې د ټولنيزو خدمتونو د چارو(د اوبو تأمين، تودوخې، روښانولو،کاناليزاسيون،ترانسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سکتګۍ باعث کېږي.

۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيل شوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيانونو سبب ګرځي.

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

۱- به منظور انجام کارهای تأخيرناپذيری که مستلزم خدمات عامه باشد.

۲- به منظور جلوگيری ازحوادث ناگوار توليدی و اجتماعی ورفع عواقب آن.

۳- به منظور ترميم واحيای دستگاه ها که عدم فعاليت آن ها باعث توقف کار تعداد زيادی از کارکنان گردد.

۴- به منظوررفع حوادث غير مترقبه که باعث سکتگی در امورخدمات اجتماعی(تأمين آب ، تسخين،تنوير، کاناليزاسيون، ترانسپورت، مخابرات،خدمات صحی وساير خدمات امور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجام کارهائيکه قبلاً آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.

٦- به منظور ادامهٔ کاريکه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دهغه ودرېدل (توقف) د وروستي واركاركوونكي دغيابت په صورت كې ناشونی وي ،په دې حالت كې اداره مكلفه ده دكاركوونكي دتعويض لپاره بيړني تدبيرونه ونيسي.

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

۸– د اړوند مسئول په تشخيص سره د ادارې د اړتيا وړ نورو كارونو ترسره كولو په منظور.

(۲) د اضافه كاری ساعتونه د كار دعادي ساعتونو د اوسط حد څخه په ورځ كې زياتېدای نشي.

(۳) د شپني كار، ترځمكې لاندې كارونو، او روغتيا ته د مضرو كارونو كاركوونكي او اميندوارې يا د تردوه كالونو د كم عمر لرونكې طفل ښځې نشي كولای په اضافه كاری كې شامل شي.

(۴) دكاركوونكو د اضافه كاری

توقف آن در صورت غيابت كاركن نوبت بعدی ممكن نباشد، در اين حالت اداره مكلف است جهت تعويض كاركن، تدابير عاجل اتخاذ نمايد.

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

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

(۲) ساعات اضافه كاری، از حداوسط ساعات عادی كاردر روز بيشتر بوده نمی تواند.

(۳) كاركنان شب كار، كارهای زير زمينی و كارهای مضر صحت وزنان حامله يا دارای طفل كمتر از دو سال شامل اضافه كاری شده نمی توانند.

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

شرایط او دساعتونو حدود اودهغه د اجراء کولو څرنګوالی په اداره کې د کار ځانګړتیاوو ته په پام سره د اړوند تقنیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتیو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

۳–کلنۍ رخصتۍ(تفریحي ، 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

مادۀ سی ونهم:

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

۱–وقفۀ 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

ځلوېښتمه ماده:

د لمانځه د اداء کولو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه یوساعت ده او درسمي کار په وخت کې نه شاملېږي اوداداري د کار د داخلي نظم د لایحو مطابق تنظیمېږي.

عمومي رخصتۍ

یوځلوېښتمه 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- دغوایي ۸ ورځ (د افغانستان د اسلامي انقلاب بریالیتوب) .

۵- د روژې دمبارکې میاشتې 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 لوایح نظم داخلی کار اداره تنظیم می گردد.

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید 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

مادۀ چهل وسوم:

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

هرگاه اداره به رخصتی تفریحی سالانۀ 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 فقرۀ(۱) این ماده را به ورثۀ وی بپردازد.

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

ورکـــړه د زمـــان تـــابع نـــه 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 کـــار ترســـره کـــول، دکـــارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق وروسته پـــه لاندې مواردو کې جواز لري:

۱- په دايماً فعـــالې ادارې کـــې د کارترسره کول چې وقفه په هغې کې د کار د وروسته پاتې کېـــدو او پـــه عامه خدمتونوکې دستونزې دپيـــدا کېدو سبب ګرځي.

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

۳-د بيړني ځنډ نه منونکي ترمیماتي کار، دمحمولې د باروني اوتشولو او دناڅاپي پېښو دمخنيـــوی اړونـــدو کارونو ترسره کول.

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

کارکن،تابع زمان نبوده ،بالاثرتوافق کـــارکن و اداره ، قابـــل اجـــراء می باشد .

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

(۱) اجرای کار در روزهای رخصتی عمومی بعـــد از موافقـــۀ کـــارکن و تأييـــد ادارۀ مربـــوط در مـــوارد ذيل جواز دارد :

۱- اجـــــرای کـــــاردر ادارۀ دايمـــاً فعـــا ل کـــه وقفـــۀ آن سبب عقب مـــانی کـــار و ايجـــاد مـــــشکل در خـــــدمات عامـــــه گردد.

۲-اجـــــرای کـــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

۳-اجـــرای کارتـــأخير ناپـــذير ترميماتی عاجل،بارگيری وتخليـــۀ محموله وکارهـــای مربـــوط بـــه جلوگيری ازحوادث غيرمترقبه .

۴- انجام ساير کارهای مورد نيـــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د اداري د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شويوحالاتوکې د کار دترسره کولو په صورت کې، اداره مکلفه ده په دغه قانون کې د اټکل شوې اضافه کاری برسېره، دعادي ساعتونو د کار دمزد په سلوکې پنځوس هم په امتيازي توګه کارکوونکي ته ورکړي.

په دايماً فعالي اداري کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) په دايماً فعالي اداري کې دعمومي رخصتۍ ورځې د کار د وار په اساس د اداري د مسئول په واسطه د اونۍ په عادي ورځو کې، تنظيمېداى شي.

(۲)په هغې اداري کې چې عمومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مکلفه ده نوموړې رخصتي د اونۍ په نورو

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

(۲) در صورت انجام کاردر احوا ل مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کاری پيشبينی شده در اين قانون، پنجاه فيصد مزد ساعات عادی کار را نيز به کارکن ،طور امتيازی بپردازد .

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

(۱) در ادارۀ دايماً فعال روز های رخصتی عمومی به اساس نوبت کار توسط مسئول اداره در روزهای عادی هفته، تنظيم شده می تواند .

(۲)در ادارۀ که رخصتی های عمومی نسبت تأمين خدمات عامه اجراء شده نتواند، اداره مکلف است، رخصتی مذکور را در ساير

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځو کې تنظيم يا دهماغې ورځې د مزد او نورو حقوقو او امتيازونو معادل، کارکوونکي ته ورکړي.

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

(۲)دکارکوونکو تفريحي رخصتي په لاندې مواردو کې له شلو ورځو څخه زياتېدای شي:

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

(۱)د تحصيلي اوتعليمي مؤسسو هغه استاذان او ښوونکي چې

روزهای هفته تنظيم يا معادل مزد وساير حقوق وامتيازات همان روز را به کارکن بپردازد.

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

(۱)کارکنان، سالانه مستحق بيست روز رخصتی تفريحی بامزد می باشند.

(۲)رخصتی تفريحی کارکنان در موارد ذيل بيشتر از بيست روز بوده می تواند:

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

۲-برای کارکنان کارهای زيرزمينی وثقيل يا مضرصحت، مدت (۳۰) روز.

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی 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 رخصتي 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 دکلنۍ 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 فقرۀ (۱) این ماده نباشند، شامل حکم فقرۀ (۱) مادۀ چهل و ششم این قانون می باشند.

طرزاستفاده ازرخصتی تفریحی

مادۀچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

واریز جـــدول پـــه اســـاس چـــې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظیمېږي،ګټه اخلي.

(۳)د کـــــارکوونکي کلنــــــۍ تفریحـــــــي رختـــــصي د ادارې دمبرمې اړتیـــا پـــه صـــورت کـــې دهرو شپږومیاشتو په تـــرڅ کـــې د (۱۰) ورځومودې لپـــاره داجـــراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي

نهه څلویښتمه ماده:

(۱)نوی شامل شوی کـــارکوونکی دځپل کـــار پـــه ړومبنـــي کـــا ل کې هغه وخت د تفریحي رخـــصتی څخه ګټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) میاشتې کار کړی وي.

(۲) موسمي کـــارکوونکي چـــې د قرارداد موده ئې له (۳) میاشتو څخه لږه نـــه وي ، دخـــدمت د مـــودې متناســـب د دغـــه قـــانون د شـــږ

که از طـــرف اداره بـــه موافقـــۀ کارکن تنظیم می گردد ، اســـتفاده می نماید .

(۳) رخـــــــصتی تفریحـــــــی ســـالانۀ کـــارکن درصـــورت ضرورت مبرم اداره ، در خـــلا ل هـــر شـــش مـــاه بـــرای مـــدت (۱۰) روز قابـــــل اجـــــراء می باشد .

رخـــصتی تفریحـــی کـــارکن جدیدالشمول

مادۀ چهل ونهم:

(۱)کارکن جدیدالشمول درنخستین سال کارخود زمـــانی از رخـــصتی تفریحی ســـالانه اســـتفاده نمـــوده می تواند که مدت (۱۱) مـــاه در اداره کار نموده باشد.

(۲)کارکنان موسمی کـــه مـــدت قرارداد شان از (۳) مـــاه کمتـــر نباشد، متناســـب مـــدت خـــدمت ازرخـــصتی تفریحـــی منـــدرج

(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 د کارکوونکو مزد او نور حقوق، په پيشکي 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 یاښځې)، 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.

(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.

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو اوامتیازونو سره د(۲۰)ورځو ناروغي رخصتۍ مستحق دی.

(۲) دکارکوونکي له مزد سره د ناروغۍ رخصتي تر(۵)ورځو پورې دليکلي خبرتيا په اساس د اجراء وړ ده.

(۳) که چېرې د کارکوونکي ناروغي له (۵)پرله پسې ورځو څخه زياته دوام ومومي، د روغتيائي مؤسسي دطبيب د تصديق او په هغه ځای کې چې طبيب موجود نه وي، دکلي د شوري دتصديق په وړاندې کولو سره د اعتبار وړ ده.

په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتيائي بيمې کې شامل وي، دبيمې دطبيب تصديق د اعتبار وړ دی.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې څخه اضافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نورو قانوني رخصتيو په عوض دمحاسبې

(۲۰) روز رخصتی مریضی با مزد وسایرحقوق وامتیازات می باشد.

(۲) رخصتی مریضی با مزد کارکن الی (۵)روز به اساس اطلاعیۀ کتبی قابل اجراء می باشد.

(۳) هرگاه مریضی کارکن بیشتر از (۵)روز متوالی ادامه یابد، با ارایه تصدیق طبیب مؤسسۀ صحی و در محلی که طبیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.

درصورتی که کارکن شامل بیمۀ صحی باشد، تصدیق طبیب بیمه مدار اعتبار می باشد.

(۴)مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقرۀ (۱) این ماده بعوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړ 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 وموميِ،د دولتي يا غيردولتي روغتيائي 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 می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادۀ پنجاه وسوم:

(۱)هر گاه مریضی کارکن بیشتر از مدت مندرج مادۀ پنجاه ودوم این قانون ادامه یابد، به رویت تصدیق مراکز صحی دولتی و غیردولتی اضافه رخصتی مریضی با مزد به وی اعطاء شده می تواند.

(۲)شرایط و طرز اعطای اضافه رخصتی مریضی با مزد مندرج فقرۀ (۱) این ماده توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

(۱)کارکن زن مستحق (۹۰) روز رخصتی ولادی بامزد می باشد که یک ثلث آن قبل از ولادت

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

د غيرطبيعي يا غبرګونکي يا له هغه څخه د زيات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځې زياته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي.

(۲)د دې مادې په (۱)فقره کې درج شوی مزد اوحقوق د روغتون دتصديق په اساس اجراء کېږي.

(۳)ښځينه کارکوونکې مکلفه ده ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوې رخصتۍ په پايته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې اداړې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲)فقره کې له درج شوي امتياز څخه ګټه اخستلای نشي.

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

درصورت ولادت غيرطبيعی يا دوگانگی يابيشترازآن مدت (۱۵) روز رخصتی بيشتر به وی داده می شود.

(۲) مزد و ساير حقوق مندرج فقرهٔ (۱)اين ماده به اساس تصديق شفاخانه اجراء می گردد.

(۳)کارکن زن مکلف است با اختتام رخصتی مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده در خلال (۵) روز به اداره مراجعه نمايد ،درغيرآن تارک وظيفه شناخته شده، از امتياز مندرج فقرهٔ (۲) اين ماده مستفيد شده نمی تواند.

رخصتی فريضهٔ حج

مادهٔ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(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:

فریضهٔ حج یا زیارت اماکن متبرکهٔ در تمام دورهٔ کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

رخصتی های سالانهٔ 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 شــوى وي، له كلنيو رخصتيو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلى شي.

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دكاركوونكي له مزد سره رخــصتۍ دهغه د ترفيع اوتقاعد په قــدم كــې دمحاسبې وړ دي.

په غيردولتي ادارو كې له مــزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غيردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان كې مېشت په بهرنيو سازمانونو او مؤســسو كــې د دغه قانون په څلورم فصل كــې د درج شــويو رخــصتيو شــرايط ،

۱– هرگاه كاركن در نيمهٔ اول سال اســـتخدام شـــده باشـــد، از رخصتى هاى سالانه طــور مكمــل استفاده كرده مى تواند.

۲– هرگاه كاركن در نيمهٔ دوم سال استخدام شــده باشــد، ازنــصف رخصتى هاى سالانه استفاده كــرده مى تواند .

محاسبهٔ رخصتى با مزد

مادهٔ پنجاه وهفتم:

رخصتى هــاى بــامزد كــاركن بقدم ترفيع و تقاعدوى، قابل محاسبه مى باشد.

رخصتى هاى با مزد در ادارات غير دولتى

مادهٔ پنجاه وهشتم:

شرايط، حالات و نحــوهٔ اجــراى رخــصتى هــاى منــدرج فــصل چهـــارم ايـــن قـــانون در ادارات غير دولتى، تــشبثات خــصوصى و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

حـــالات او داجـــراء کولـــو ډول، د کارکوونکي او اړونـــدې ادارې د توافق تابع دي چې پـــه قراردادکـــې تصريح کېږي.

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

(۱) مزد د کار دکميت اوکيفيـــت، بست،رتبې ، درجې يا حرفې، د کار د زده کړې او عملـــي د ورې او د کار په اړوند تقنيني سندونو کـــې د درج شـــويو نـــورو شـــرايطو لـــه په پام کې نيولوســـره ســـنجش او کارکوونکي ته ورکول کېږي.

(۲)هغه کارکوونکی چې اصلي رتبه يا درجه ئې کښته خود وړتيا ، لياقت اوکاري اهليت په اساس پـــه لـــوړو بستونو کې استخدامېږي، دهغـــوی مزد او نورحقوق له بـــست څخـــه ورکول کېږي.

خـــارجی مقـــيم افغانـــستان تابع توافق کارکن و ادارهٔ مربـــوط می باشد که در قرار داد تـــصريح می گردد .

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادهٔ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت کميـــت و کيفيـــت کـــار ،بـــست، رتبـــه، درجـــه يـــا حرفـــه، دورهٔ کارآموزی وعملی و ساير شـــرايط مندرج اسناد تقنينی مـــرتبط بکـــار سنجش وبـــه کـــارکن پرداختـــه می شود.

(۲)کارکنی که رتبه و درجهٔ اصلی آن پائين ولی به اساس شايـــستگی، لياقت واهليت کاری در بست های بلند استخدام می شوند، مزد و ساير حقوق آنهـــا از بـــست پرداختـــه می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپير جواز نلري.

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

دتعليم اوتحصيل پولي امتياز

شپېتمه ماده:

د بشپړتعليمي او تحصيلي سند اوعلمي کادر پولي امتياز د مزد جزء ګڼل کېږي.

مأکول

يوشپېتمه ماده:

کارکوونکی د ورځې ياشپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځې په نرخ دمأکول مستحق دی چې په مياشتني 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 تعین 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 پـــــه قـــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصريح شـــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دبرخـــو دمـــزد د ورکړې اندازه اوشرايط د دغه قانون په نهه پنځوسمه مـــاده کـــې د درج شويو حکمونو له په پام کې نيولـــو سره په لاندې ډول تثبيتېږي:

۱- د دولتي اودهغـــه شـــمېرګڼو مؤسسو کارکوونکو لپـــاره چـــې د دولت دپانګې ونډه په ســـلوکي لـــه (۵۰) څخه زياته وي ، دماليې اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو د وزارتونـــــو او د اداري اصــــلاحاتو اوملکـــــي خـــــدمتونو دخپلـــــواک کمېسيون لخوا.

۲- د ټـــــــولنيزو ســــــــازمانونو دکارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتـــــــصريح 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- بـــــرای کارکنـــــان دولتـــــی وآنعـــــده مؤســـــسات مخـــــتلط کـــــه ســـــهم ســـــرمايۀ دولـــــت بيشتر از (۵۰) فيصد باشد، از طريق وزارت هـــــای ماليـــــه و کـــــارو 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 موافقۀ طرفين.

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

اجراى مزد

مادۀ 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

مادۀ شصت وچهارم :

(۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، مياشتنی،پنځلس ورځنی يا اونيز(ګاه مزد) او يا دترسره شوي کاريا دتوليد دمحصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دمادي هڅونې، دکار دلاسته راوړنو(بازدهی) د لوړولاودمحصولاتو دکيفيت دښه کولو په منظورد شرايطو دغوښتنې له مخې اداره کولای شي دکارکوونکومزد دتشويقي اوتشويقي کار مزد په سيستم تنظيم او ورکړي.

(۲)د تشويقي مزد اوکارمزد نمونوي لايحې اوقواعد د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت لخوا د کارفرمايانو

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

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

مزدتشويقی

مادۀ شصت وپنجم:

(۱)به منظور تشويق مادی کارکنان، ارتقای سطح بازدهی کار و بهتر شدن کيفيت محصولات نظر به ايجابات شرايط، اداره می تواند مزد کارکنان را به سيستم تشويقی وکارمزد تشويقی تنظيم وبپردازد.

(۲)لوايح و قواعد نمونوی مزد تشويقی وکارمزد،از طرف وزارت کارواموراجتماعی، شهداو معلولين به همکاری کارفرمايان

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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 کيږي.

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

وموافقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

۱- کار درمحلات با شرايط نامساعد طبيعی، اقليمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی.

۲- کار در ساحات زيرزمينی، شرايط ثقيل و مضر صحت.

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

۴- سايرحالاتی که در اسناد تقنينی مربوط پيشبينی می گردد .

(۲) شرايط، حدود ومعيار (نورم) ضمائم مزد مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده و چگونگی شمول ضمائم در اضافه کاری

(c) ketabton.com: The Digital Library

تقاعد په حقوقو کې د ضمایمو ګډون څرنګوالی، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشینونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکی چې په عین ادارهٔ کې په څوماشینونویا په څوحرفوکې کارکوي ، دزیات مزد مستحق دی.

(۲) ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوي کارکوونکي دمزد د ورکړې شرایط اوڅرنګوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادهٔ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشین

مادهٔ شصت وهشتم:

(۱)کارکنی که در عین اداره بالای چندین ماشین یا در چند حرفه کار می نماید ،مستحق مزد بیشتر می باشد.

(۲) شرایط و نحوهٔ پرداخت مزد کارکن مندرج فقرهٔ (۱) این ماده، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتۍ دورځې دکــارمزد په هغه صورت کې چې دکارکوونکي پــه موافقې سره د دوه اونيو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبــران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

د ورځنـــي مـــزد او نابـــشپړې ورځــــې، نابـــشپړې اونــــۍ، د کار دحاصــل يـــا د تــر ســره شوي کار (بالمقطع) کــارکوونکو د کـــار شــــرايط او وختونـــه ، د اړوند تقنيني ســند پــه واســطه تنظيمېږي.

د کار د ودرېدو (توقــف) پــه حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادهٔ شصت ونهم:

مزد کـــار روز رخـــصتی عمـــومی در صـــورتی کـــه بـــه موافقـــهٔ کارکن درخلال دو هفته به شـــکل روز رخـــصتی جبـــران نگـــردد، دو چند می باشد.

شرایط و اوقات کار

مادهٔ هفتادم:

شـــــرایط و اوقـــــات کــــار کارکنـــــان روزمـــــزد و روز نامکمل، هفتهٔ نا مکمـــل، حاصـــل کـــار یـــا کارانجـــام شـــده (بــــــالمقطع) توســـــــط ســـند تقنینـــی مربـــوط تنظـــیم می گردد.

پرداخـــت مـــزد در حـــالات توقف کار

مادهٔ هفتاد ویکم:

(۱) هرگـــاه در نتیجـــهٔ حادثـــهٔ

(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 کولاى شي، کارکوونکى عين ادارې يابلې ادارې ته تبديل کړي او دتبديلى دناشونې 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 دمياشتني مزد له (۷۵) په سـلوکې کمېدلای نشي.

دافلاس په صورت کې چې دمحکمې دتأييد وړ ګرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکـم دتطبيق وړ ندی.

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

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

(۱) د تـشکيلاتي تنقـيص، د کـارکوونـکو د شـمېر د کمولو اويادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنيسي.

توقـف کار،مطـابق جـز(۳) فقـرهٔ(۱) ايـن مـاده صـورت گيـرد، مـزد کـارکن از (۷۵) فيـصد مـزد ماهوارقبـل از توقـف کـار کمتـر بوده نمی تواند.

درصورت افلاس که مـورد تأييـد محکمـه قرارگرفتـه باشـد، حکم مندرج فقرهٔ (۱)اين ماده قابل تطبيق نمی باشد.

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

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(۱) در صورت تنقيص تشکيلاتی ، تقليـل تعـداد کارکنـان يـا توقـف طـولانی کـار، کـارکن درحالـت انتظـار بـا معـاش قرار می گيرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)له معاش سره دانتظار په حالت کې،مامور له احوالو سره سم له (٦)مياشتو څخه تريوه کال پورې دخدمت د دورومتناسب اوقرار دادي کارکوونکي له درې مياشتو څخه تر شپږو مياشتو 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 ميعاد په پای کې، کارکوونکی له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرارنيسي اودکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينووزارت ته ورپېژندل کېږي.

(۴)له معاش سره او له معاش پرته د انتظار شرايط او حالات د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

دکارکوونکي دمزد ورکړه

درې اويايمه 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 ليکلـي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.

(۲)مزد دمياشتې په اوږدو کې ورکول کېږي.دهغه په ورکړه کې ځنډ دکارکوونکي د موافقې پرته صورت نشي موندلای.

دکسراتو وضع کول

څلوراويايمه ماده:

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

(۲)د زيان د جبران په ګډون د کارکوونکي دمياشتني مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زيات وضع کيدلای نشي خو دا چې په قانون کې په بل ډول تصريح شوي وي.

کرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنيو

يا شخصی که وی کتباً معرفی می نمايد، پرداخته می شود.

(۲) مزد در طول ماه پرداخته می شود. تأخير در پرداخت آن بدون موافقهٔ کارکن صورت گرفته نمی تواند.

وضع کسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

(۱)کسرات ازمزدکارجواز ندارد، مگر به حکم قانون.

(۲)کسرات از مزد ماهوار کارکن به شمول جبران خساره ، بيش از (۲۰) فيصد وضع شده نمی تواند، مگراينکه درقانون طور ديگری تصريح شده باشد.

کرايه وسفريه

مادهٔ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکن در سفرهای رسمی

اوبهرنيو سفرونو، خدمتي، تبديلۍ او بل ځای ته د احضار يا لېږلو حالتونو کې دجيب خرڅ اود اوسېدنې دمخارجو په ګډون دکرايې اوسفريې مستحق دی.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شويو حالاتو د اجراء شرايط اوکړنلاره د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

(۱)اداره دکارکوونکو په ځانګړي توګه د تنکيوځوانانود مسلکي سويې دلوړولواودتجربو،حرفوي اومسلکی مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې

داخلی وخارجی و حالات خدمتی، تبديلی و احضار يا اعزام به محل ديگر، مستحق کرايه وسفريه بشمول جيب خرچ و مخارج اقامت می باشد.

(۲)شرايط و طرزالعمل اجرای حالات مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده ، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادهٔ هفتاد وششم:

(۱)اداره به منظورارتقای سويهٔ 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

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه یا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له مخې دارونداداراوادکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت په واسطه تثبیت 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 وړتیاترلاسه کړي، د ماهر کارګر په توګه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

آموز در داخل یا خارج محل کار نظر به نوعیت حرفه و شغل توسط ادارات ذیربط و وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا ومعلولین تثبیت و تعیین می گردد.

(۳)کارآموز جدیدی که مدت آموزش تعیین شده را در حرفه وشغل معین سپری و قابلیت کارمستقلانه راحائز گردد، به حیث کارگرماهر پذیرفته می شود.

مزد زمان آموزش

مادۀ هفتاد ونهم:

(۱)آموزش نظری و عملی داخل خدمت، در حدود وقت کار با پرداخت عین مزد وسایر امتیازات ساعات کار صورت می گیرد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مـــادې په (۲) فقرې کـــې د درج شـــوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دځپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طـــرح اوتنظـــيم کړي.

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

(۱)اداره ، ممتازکارکوونکی د لوړ تحـــصيل ، تعلـــيم او زده کـــړې په غرض پـــه هېـــواد کـــې دننـــه او بهر د لوړو زده کړو مؤســـسو، مـــــسلکي متوســـــطواودفني او حرفـــوي زده کـــړو مرکزونوتـــه ورپېژني.

(۲)د دې مادې په (۱) فقـــره کـــې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا تعليم په بهيرکې له اړونـــدې ادارې څخه داصلي بست،رتبې يا درجـــې

کارکنان، توســـط ســـند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف انـــد، مطـــابق احکام سندتقنينی مندرج فقـــرهٔ (۲) اين ماده، طرزالعمل های جداگانه را بـــانظر داشـــت خـــصوصيات کـــار شـــان، طـــرح و تنظـــيم نمايند.

شرايط تحصيل و آموزش

مادهٔ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحـــصيل،تعليم وآمـــوزش بـــالاتر به مؤسسات تحـــصيلات عـــالی، متوســـطه هـــای مـــسلکی و مراکز آمـــوزش فنـــی وحرفـــوی درداخل وخـــارج کـــشورمعرفی می نمايد.

(۲)کـــارکن منـــدرج فقـــرهٔ (۱) ايـــن مـــاده درجريـــان تحـــصيل يـــا تعلـــيم از ادارهٔ مربـــوط، مستحق مـــزد وحقـــوق بـــست،

(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 مؤسسو کـې د زده کړې دمرکزونو ایجادول

یو اتیایمه ماده:

(۱) صنعتي، تولیـدي او خـدماتي ادارې او مرکزونـه کـولای شـي کارکوونکو ته د زده کـړه ایـزو آسانتیاوو دبرابرولو په منظور دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانواو معلولینـو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ایزمرکزونو په ایجـادولواو تجهیزولو اقدام وکړي.

(۲)دممـاثلو زده کـړو لرونکـې ادارې کولای شي دکار اوټـولنیزو چـارو ،شـهیدانواومعلولینو وزارت سره په تفاهم کـې د کـارکوونکو دمهارتونو دسـطحې دپراختیـا یـا د فني اوحرفوي زده کړو د لوړولـو لپاره ګډ زده کړه ایـز مرکزونـه

ابا ورزد، مکلـف بـه پرداخـت مصارف دورۀ آموزشـی بـه ادارۀ مربوط می باشد.

ایجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی

مادۀهشتاد ویکم:

(۱) ادارات یـا مراکـز صـنعتی، تولیدی و خدماتی می تواننـد، بـه منظـورفراهم آوری تـسهیلات آموزشـی کارکنـان بعـداز موافقـۀ وزارت کـاروامور اجتمـاعی، شـهداومعلولین، بـه ایجـاد وتجهیزمراکـز آموزشی مربوط اقدام نمایند.

(۲) ادارات دارای آموزش مماثـل مـی تواننـد درتفـاهم بـاوزارت کاروامورراجتماعی، شهدا ومعلولین، مراکز آموزشی مشترک را جهـت ارتقای سطح انکـشاف مهارتهـا یـا آمـوزش هـای فنـی و حرفـوی کارکنـان ایجـاد

(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

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 ورپېژندل 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

څلوراتيايمه 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 بینند.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتيايمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتيايمه ماده:

(۱)صنعتي، توليدي اوزده کړه ايزې مؤسسې مؤظفې دي، د مـــسلکي او تخنيکي حرفوي ښـــونځيو، د فنـــي اوحرفوي زده کـــړو د مرکزونـــو زده کوونکو او دلوړو زده کـــړو د مؤســـسو محـــصلينو تـــه دعملـــي کار(ستاژ) زمينه برابره کړي.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کـــې د درج شويو زده کوونکو او محصلينو د عملي کار برنامې د اړوندې ادارې لخوا تنظيمېږي.

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 لاربنودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

(۱) د کار لاربنـــودي معيارونــــه او قواعد د اړوندو ادارو په مرســـته د کار او ټولنيزو چـــارو، شـــهيدانو او معلولينو د وزارت لخوا طرح او تنظيمېږي.

(۲)د ادارو مـــسئولين د اړونـــدې اداري د کارکوونکو دبرخو لپاره د کارمعيارونه او قواعد دکاراو ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت د نمونوي او لاربنودو معيـــارونو او قواعدو او نړيوالو منل شويو معيارونو مطابق تثبيت او تعميموي.

(۳) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د اړونـــدو ادارو په مرسته، علمي اوتخنيکـــي لاســـته

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معيارها و قواعـــد رهنمـــودی کار ازطرف وزارت کـــار و امـــور اجتماعی،شهدا ومعلولين به همکاری ادارات ذيربط طرح وتنظيم می گردد.

(۲) مسئولين ادارات،معيـــار هـــا وقواعد کـــاررابرای بخـــش هـــای کارکنان ادارۀمربوط مطابق معيار ها وقواعد نمونوی ورهنمودی وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولين ومعيار های قبول شدۀ بين المللـــی تثبيت وتعميم می نمايد.

(۳)وزارت کاروامورِاجتمـــــــاعی، شهداومعلولين به همکـــاری ادارات ذيربط دســـتآورد هـــای علمـــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

راوړنې د نړيوالو معياري تګلوريــو څخه په ګټه اخستنې ســره دکــار دکيفيت اودکارکوونکو دمهــارتونو دښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نيسي اوهغه هم غږې کوي.

(۴) دکار دلاسته راوړنو (بازدهی) د ودې په منظور د توليــدي مناســبې پلانونې لپاره دکار دمزد اومــصرف سنجونه، ددې مادې په (۱) فقــرې کې ددرج شويومعيارونو اوقواعدو په اساس صورت مومي.

(۵)د توليد اوخدمتونو د وړانــدې کولو په مختلفو ډګرونو کې دورتــه کارونو لپاره د کـــار واحـــدنمونوي معيارونه اوقواعد، نړيوالو معيــارونو اودهېواد شرايطو ته په پام سره ټاکل کېږي.

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

(۱) دکار په قواعــدو او معيــارونو باندې نوې کتنه او ارزونه د احوالــو

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

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادهٔ 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

ادارهٔ مربوط مطابق معيــار هــا و قواعد نمونو ی که از طــرف اداره به موافقــهٔ 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 ناشــــــی از معيارهـــــای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

در صـــــورتی کـــه در تثبيـــت معيار هـــا و قواعـــد کـــار بـــين اداره و کــــارکن اخــــتلاف بــــه ميــــان 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 څا نګوکې دکارګرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

کارکوونکي په ادارې کې دکار دانضباط په رعايتولو مکلف دي. په ادارې 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 اواقنــاع دکــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کــار پــه وړانــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کــې 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 دمــساعدو شــرايطو رامنځته کول.

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنــي

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- تــشويق 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

تخنيک د قواعدو په پام کې نيول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتياوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

۵- د کار په اړوند دتقنيني سندونو دحکمونو په پام کې نيول.

د کارکوونکي مکلفيت

دوه نوي يمه ماده:

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

۱- د دندو لايحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

۴- د لوړ پوړو آمرينو د قانوني امرونو او هداياتو په وخت تطبيقول.

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

٦- دمحصول د کيفيت ښه کول.

۷- توليدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېريال دايمني تخنيک او روغتيا ساتنې قواعد.

تخنيک ايمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروريات کارکنان.

۵- رعايت احکام اسناد تقنينی مرتبط به کار .

مکلفيت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعايت امور ذيل می باشد:

۱- لايحۀ وظايف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

۴- تعميل به موقع اوامر و هدايات قانونی آمرين ما فوق.

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکيفيت محصول.

۷- ضوابط توليدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنيک ايمنی و حفظ الصحه محيط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۹- د اداري د منقولو او غیرمنقولو ملکیتونواو شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

۱۰- د حرفوي مهارت دسطحې لوړتیااودهغومعیارونوکارونه چې دمسئولومراجعوپه واسطه تثبیتېږي.

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعینو سره ښه چلند.

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

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

(۱) په اداري کې کارته د سازمان ورکولو څرنګوالی د دندو د لایحې په واسطه چې د اداري لخوا برابر او تصویبېږي، تنظیمېږي.

۹- حفاظت ملکیت و دارائی منقول وغیر منقول اداره و استفادهٔ معقول واقتصادی از آن.

۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسئول تثبیت می گردد.

۱۱- حفظ اسراروظیفه وحرفه .

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت سایر کارکنان درعرصهٔ کار و تولید.

لوایح وظایف

مادهٔنود وسوم:

(۱)نحوهٔ سازماندهی کار در اداره توسط لوایح وظایف که ازطرف اداره ترتیب و تصویب می شود، تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(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

څلورنوي 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 کیږي:

(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 احوا ل قرارذیل تشویق می گردد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
۲– د ستاينليک وركول.
۳– دتقدير نامې وركول.
۴– دنـــبنان، مـــډال يـــا لقـــب وركول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو کـــې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د كاركوونكو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطـــابق تنظيمېږي.

د كاركوونكي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:
كاركوونكى د كار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو ســـره سم په لاندې ډول تأديبېږي:
۱– توصيه.
۲– اخطار.
۳– كسرمعاش.
۴– تبديلي.
۵– دكار د قرارداد فسخ كول.

۱ – اعطای مكافات نقدی يا جنسی .
۲– اعطای تحسين نامه .
۳– اعطای تقدير نامه.
۴– اعطـــــای نـــــشان ،مـــــدال يا لقب .
۵– سايرتشويق های مندرج اســـناد تقنينی مربوط .
(۲) شرايط ونحوهٔ تشويق كاركنان، توسط سند تقنينی مربـــوط تنظـــيم می گردد.

تأديب كاركن

مادهٔنود وپنجم :
كــــاركن در برابـــــر تخلفـــــات از انضباط كار،حـــسب احـــوا ل قرار ذيل تأديب می گردد :
۱– توصيه .
۲– اخطار.
۳– كسر معاش.
۴– تبديلی.
۵– فسخ قرارداد كار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

د اداري مسئول مكلف 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 يواځې 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 مكلف 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 اداري دکار داختلافونو دحل کمېسيون ته شکايت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې اداري 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 كاركن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

تشويق و تأديب كتبی مندرج اين قا نون به (استثنای توصيه) به دفتر سوانح كاركن، 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 كاركن

مادۀ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)كه چېرې د دې مادې پــه (۱) فقره كې درج شوي كـــاركوونكی اړوندې ادارې ته د(۲۰) ورځو پــه اوږدو كې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واكمن مقام قناعت وكړي چې د(۳)ورځو په ترڅ كې دكاركوونكي نه خبرورکول د دلايلو پربناء ســم (مؤجه) دی، له ناسوبتيا څخه معاف اودغيابت ورځې دهغه پــه قــانوني رخصتيو كې محاسبه كېږي.

(۳)كه چېرې دكاركوونكي ناسوب تيا ناسمه (غيرمؤجه) وګڼــل شــي اوپرله پسې (۱۰)ورځې دوام وكړي دهغه په سجل(دارزونې په پاڼې) كې درجېږي اودهغه دكارپه دورې كې نه حسابېږي.

(۴) كه چېرې كاركوونكی دندې ته حاضر شي خوپه ليكلي ډول د خبــر له وركولو پرته هغه پرېږدي اوســم (مؤجه) دلايل هم وړاندې نكـــړای شي يو ورځنی مزد اوضـــمايم ئــې كسركېږي، په هغه صورت كې چې

(۲) هرگاه كاركن منــدرج فقــرۀ (۱)اين مــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارۀ مربــوط ارايــــه و مقــــام ذيــــصلاح اداره قناعــت نمايد كه عــدم اطــلاع كـــــاركن در خـــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجــه بــوده اســت از غير حاضــری معــاف و ايــام غيــــابت بــــه رخــــصتی هــــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگــــــاه غيرحاضـــــــری كاركن، غيرمؤجه تلقــی ومــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نمايد بــه ســـجل (ورق ارزيـــابی) او درج وبــه دورۀ كــار وی محـــسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه كــاركن بــه وظيفــه حاضـــر ولـــی بـــدون اطـــلاع تحريری آنرا تــرک نمايــدودلايل مؤجه هم ارايــه كــرده نتوانــد، يــک روزه مـــزد وضــــمائم آن كسر می گردد ، در صورتی كــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

يوسلويومه ماده:

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

۱- د سمو(مؤجه) دلايلو پرته د(۲۰)ورله پسې ورځو غيابت په صورت کې.

غيرحاضری وترک وظيفۀوی درطول سال ازبيست يوم تجاوز نمايد، ايام غيابت به قدم ترفيع وتقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

(۵) حالت مندرج فقرۀ (۳) اين ماده مانع اجرای ترفيع کارکن نمی گردد.

(٦)غيابت بعدازختم رخصتی های قانونی کارکن نيز تابع حکم مندرج فقرۀ (۱) اين ماده می باشد.

موارد فسخ قرارداد

مادۀيکصدويکم:

فسخ قراردادمندرج جزء(۵) مادۀ نودوپنجم اين قانون صرف درموارد ذيل صورت می گيرد:

۱- درصورت غيابت مسلسل (۲۰) روز بدون دلايل 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 پـــه ارتکـــاب، تـــورن شـــي، دنظـــارت(څـــارنې)، توقيـــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مـــوده کې د هغه دنـــده ايــز حقــوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) پـــه موده کې څـــارنوا ل لـــه تحقيـــق وروسته، دتورن کـــارکوونکي دنـــه تعقيب قرار صادر کـــړي اوياهغـــه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې پـــه پايلې کې بري الذمه شـــي دهغـــه د تعليق او محـــاکمې د دورې معـــاش

۲- درصورت تطبيـــق مؤيـــدات تأديبی منـــدرج اجـــزای(۲،۳و۴) مادۀ نـــود و پـــنجم ايـــن قـــانون در طـــــول ســـــال بـــــيش از دوبار.

حالـــــت تعليـــــق حقـــــوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قـــرار گيـــرد، اجـــرای حقوق وامتيازات وظيفـــوی وی در مدت نظارت، تـــوقيف، تـــــحقيق ومحاکمـــه معطـــل قـــرار داده می شود.

(۲) هرگـــاه درمـــدت نظـــارت څـــارنوا ل بعـــد ازتحقيـــق قـــرار عـــدم تعقيـــب کـــارکن مـــتهم را صادرويا او را مـــستوجب تأديـــب بدانـــد ويـــا درنتيجـــۀ محاکمـــه بری الذمه گردد ، معـــاش وســـاير حقوق دورۀ تعليق ومحاکمـــۀ وی

(c) ketabton.com: The Digital Library

اونورحقوق ورکول کېږي، خو دا چې په قرارداد کې بل ډول تصريح شوي وي.

(۳)په تنفيذي حبس دمحکومېدو په صورت کې، کارکوونکی دڅارنې (نظارت)،توقيف اودمحاکمې دمودې دمعاش او نورو امتيازونو نه مستحق کېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی دمحاکمې په پايله کې دتعليقی حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتيازونو مستحق پيژندل کېږي. په تعليقي حبس دمحکوم عليه ترفيع او د درجې لوړتيا دتعليق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵)که چېرې کارکوونکی په دواړو (تنفيذي اوتعليقي حبس) محکوم شي، دتنفيذي حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوی حکم او دتعليقي حبس په برخه کې په(۴) فقره کې درج شوی حکم

پرداخته می شود، مگر اينکه در قرارداد طور ديگری تصريح گرديده باشد.

(۳) درصورت محکوميت به حبس تنفيذی، کارکن مستحق معاش و سايرامتيازات مدت نظارت ، توقيف و محاکمه نمی گردد.

(۴) هرگاه کارکن درنتيجۀ محاکمه، محکوم به مجازات حبس تعليقی گردد، مستحق معاش و ساير امتيازات مربوط دانسته می شود. ترفيع وارتقای درجۀ محکوم عليه به حبس تعليقی الی سپری شدن مدت تعليق معطل قرار داده می شود.

(۵)درصورتی که کارکن به هردو(حبس تنفيذی و تعليقی) محکوم گردد، در قسمت حبس تنفيذی، حکم مندرج فقرۀ(۳) و در قسمت حبس تعليقی حکم 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 اداري دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي اوهغـې تـه د زيـان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

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

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترسـره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې اداري ته واردېـږي پـه هغـه 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 برابـر دارايـی اداره مـسئولانه برخـورد نموده و به منظـور جلـوگيری از خساره به آن، منتهـای احتيـاط را رعايت نمايد.

(۲)اداره مکلـف است،شـرايط مصئون کارومحافظت کامل دارائی تحت استفاده وجمع دهی کارکنـان مربوط را تأمين نمايد.

مسئوليت کـارکن در ارتبـاط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـورتی ازخـساره ايکه حـين اجـرای وظيفـه بـه اداره وارد مـی شـود، مـسئول اسـت کـه خـسارهٔ 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 رسـيدلی زيـان د څوتنوکارکوونکو د تقـصير لـه امله وي، دجبرانولو اندازه ئې هريوه ته په جلا ډول اودهغوی دمسئوليت د ډول اوحدودو په تناسـب ټاکـل کېږي.

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

ادارې ته د رسيدلي زيان له املـه د مالي مسئوليت ډولونه اوحـدود، د اندازې تثبيت اودجبرانولو څرنگوالی ئې د اړوند تقنيني سند پـه واسـطه تنظيمېږي.

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وپنجم:

هرگاه خسارهٔ وارده به اداره ، ناشی از تقصير چـند نفـرکارکن باشد، انـدازهٔ جبـران آن بـرای هـر يک طورجداگانه ومتناسب به نوع و حدود مـسئوليت آنهـا تعيـين می گردد.

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يکصدوششم:

انواع و حدود مسئوليت مالی ناشی از خسارهٔ وارده بـه اداره، تثبيـت اندازه وطـرز جبـران آن توسـط سـند تقنينـی مربـوط تنظـيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دكار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائى خونـدي شـرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دكار د روغتيـائى اوخونـدي شرايطو په تأمينولو، دكار اوتوليد په اړه دپېښو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک څخـه پـه كـار اخـستلو اودكـار لـه املـه دكاركوونكودحرفوي ناروغيوڅخه د وقايه كولو په مقصد د روغتيا سـاتنې دشرايطو په تأمينولومكلفه ده.

په ودانۍ كې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام كې نيول

يوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مكلفه ده دصنعتي اوتوليدي ودانيو د ودانولو اوپـه كـاراچونې دنقشي دطرح كولو، د دسـتگاوو

فصل دهم

تأمين شـرايط صحى وايمنى كار

تـأمين شـرايط صـحى ايمنى

مادۀيكصد وهفتم:

اداره مكلف بـه تـأمين شـرايط صحى و ايمنـى كـار، كـاربرد وسايل و تخنيـک ايمنـى جهـت جلـوگيرى از حـوادث مـرتبط بـه كاروتوليـد وتـأمين شـرايط حفـظ الـصحه غـرض وقايۀ كاركنان ازامـراض حرفـوى ناشي از كار مى باشد.

رعايت شيوه هاى تخنيک ايمنى در ساختمان

مادۀ يكصدوهشتم :

(۱)اداره مكلف اسـت ،هنگـام طـرح نقـشۀ اعمـار و بهـره بـردارى بناهـاى

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتجهيزولو او دخوندي تخنيک دبهير په وخت کې، د خونــدي (ايمنـــي) تخنيک او دچاپېريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي ســاتي 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 الصحهٔ 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 الـــصحهٔ 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،ګټه اخستنه، دتخنيکي

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادهٔ يکصدونهم:

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

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) دکار دساتنې اوخوندې تخنيک 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 کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، قواعد تخنیک ایمنی ، حفظ الصحۀ محیط تولید، اطفائیه، عرضۀ خدمات اولیۀ طبی و سایرقواعد حفاظت کار را بصورت متداوم به کارکنان بیاموزاند.

(۲) کارکنان مکلف اند، قواعد و معیارهای عمدۀ حفاظت و تخنیک ایمنی کار، قواعد استفاده از وسایل، دستگاه ها و لوایح حفاظت کار را رعایت نموده وحین اجرای کاراز وسایل تحفظی انفرادی استفاده نمایند.

(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 کوبنې،مخ پټونی(ماسک) ، عينکې ، دستکشې اود کار نورساتنيزوسايل او وقايوي اومعالجوي خو اړه 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 روغتیايي کتني

یوسلودیارلسمه ماده:

(١)هغه کارکوونکي چې په درنـــدو کارونو اوله ســختو اوروغتیــا تــه دمضرو شرایطو په کارونو او دغـــه رازدحمل اونقل د وسایطو دچلــونې په چارو بوخـــت دي، مکلــف دي دکاري وړتیا د تشخیص اود حرفوي ناروغیو دمخنیوي په منظور دکـــار دشاملېدو پـــه وخـــت کـــې اوپـــه واریز(نوبتي) ډول روغتیائي کتنــې تېرې کړي.

(٢)د غذائي مــوادو دصــنایعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي موادو دپېرنې اوپلـــورنې دعمـــومی ســـیمو، د اوبورسولو دتأسیساتو، د روغتیـــائي، وقـــایوي او معـــالجوي مؤســـسو، داطفالو دحمائې دمرکزونو اوپه عامه خـــدمتونو پـــورې د اړونـــدو ادارو اومؤسسو کارکوونکي مکلف دي ، د دې مادې په (١) فقره کـــې درج

معاینات صحی کارکنان

مادۀ یکصد وسیزدهم:

(١)کارکنانیکه به کارهـــای ثقیـــل وکارهای باشـــرایط دشوارومـــضر صحت وهمچنان درامور راننـــدگی وســـایط ترانـــسپورتی اشـــتغال دارنـــــد،مکلف اند،بـــه منظـــور تـــشخیص قابلیـــت کـــاری و جلـــوگیری از امـــراض حرفـــوی حین شمول به کارو بطـــور نـــوبتی معاینـــــات صـــحی را ســـپری نمایند.

(٢)کارکنـــان صـــنایع مـــواد غذایی، محلات عمـــومی صـــرف غـــذا و خریـــد وفـــروش مـــواد غـــذائی، تأسیـــسات آبرســـانی، مؤســـسات صـــحی وقـــایوی و معالجوی، مراکز حمایۀ اطفـــا ل وسایر ادارات ومؤسسات مربوط به خـــدمات عامـــه مکلـــف انـــد، معاینات صحی منـــدرج فقـــرۀ (١)

(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 اوڅرنګـوالی د عـامې روغتيا اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينـو د وزارتونـو لخـوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار لـه املـه د ناوړوپېـښواوناڅاپي نـاروغيو دپېښېدو په صورت کـې ، لانـدې آسانتياوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲- د روغتون روغتيايي مرکزونو ته د نـاروغ کـارکوونکي لېـږدول او دهغه درملنه.

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

این ماده را سـپری نمایند.

(۳) شـرايط ونحـوهٔ معاينـات صحی کارکنان مندرج فقره هـای (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کـارو امـور اجتماعی، شهدا ومعلولين طـرح و تنظيم می گردد.

تأمين خدمات اوليهٔ طبی

مادهٔ يکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليهٔ طبی .

۲- انتقـا ل کـارکن مـريض بـه مراکـز صـحی شـفاخانه و تداوی وی.

۳- انتقـا ل بـه محـل اقامـت در صورت بهبـود وضـع صـحی 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 معيتي 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 اوبولنيزو چـارو ، شـهيدانو اومعلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت اوګرځنده روغتيائي مرکزونـه جوړ کړي.

د روغتيـايي وضـع مطـابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

(۱)کـه چېـرې د کـارکوونکي روغتيايي وضع سپک(خفيف) کارته دهغه دتوظيفولو غوښـتنه وکـړي، دطب د ډاکټر له تأييـد وروسـته، اداره،کارکوونکی دهغه پخپله موافقه پـه مـؤقتی يـا دايـم ډول پـه خفيف(سپک) کارګماري.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کـې د درج شوي کارکوونکي مزد او نـور حقوق، د هغـه دمخکنـي کـار د وروستي بست ، رتبې يا درجې د مـزد او نورو حقوقو مطابق اجراء کېږي.

توســط وزارت صــحت عامــه بــه همکــاری وزارت کــاروامور اجتمــاعی ، شــهدا ومعلــولين تعيين می گــردد، مراکــز صــحی ثابت وسيار را ايجاد نمايد.

توظيــف کــارکن مطــابق وضع صحی

مادۀ يکصد وشانزدهم :

(۱)هرگاه وضع صـحی کـارکن ايجاب توظيــف وی را بــه کــار خفيــف نمايد،بعــد از تأييــد دکتــور طــب، اداره ،کــارکن را بــه موافقــۀ خــودش طــور مؤقت يـا دايـم بکـار خفيـف توظيف می نمايد.

(۲)مزد وسـاير حقـوق کـارکن منــدرج فقــرۀ (۱) ايــن ماده مطابق آخرين مـزد بـست ، رتبه يـا درجـه وسـاير حقـوق کار قبلی اش اجراء می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دکار دشـــرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغـــه لـــه معلوليـــت څخه دمخکني بست،رتبې يا درجـــې له مزد څخـــه کميـــدلای نـــشي.

دکـــار پـــه ډګرکـــې دنـــاوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلـــف دی، دکار اوتوليد په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او پـــه وخـــت ســـره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئـــې تحليل اوتشخيص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې کارکوونکي اود کـــار

فراهم سازی شرايط کار بـــرای معلولين

مادۀ يکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلـــف اســـت، بـــرای معلولين ناشی از کاربعد از تثبيـــت معلوليت، مطابق توانائی کاری آنها شرايط و زمينۀ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و ساير حقـــوق معلـــول مرتبط به کـــار از آخـــرين مـــزد بـــست،رتبه يـــا درجـــۀ قبـــل از معلـــوليت،کمتر بوده نمی تـــواند.

تـــشخيص حـــوادث نـــاګوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلـــف اســـت، حوادث ناګوار در عرصـــۀ کـــار و توليد را طورهمه جانبه و به موقـــع بررسی وارزيـــابی وعوامـــل آنـــرا تحليـــــل وتـــــشخيص نمـــوده، طی (۳) روز محـــضر آنراترتيـــب ويک يک نقل آنرا بـــه کـــارکن 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 کاروامورا جتماعی، 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 اړوند معلوليت يا روغتيايي زيان د تثبيتولو، اندازې اود جبرانولو اود کار د چاپېريا ل دخوندي تخنيک اود روغتيا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسئوليت څرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

په فزيکي درندو، روغتياته دزيان رسوونکو او تر ځمکې لاندې کارونو کې دښځو اوتنکيو ځوانانو استخدامول، جوازنلري. د دغو کارونو فهرست دعامې روغتيا اوکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينود وزارتونو او اړوندې

می گردد.

(۲) طرز تثبيت، اندازه و جبران خسارهٔ معلوليت يا ضررصحی مرتبط بکار و مسئوليت نقض کننده گان تخنيک ايمنی وقواعد حفظ الصحهٔ محيط کار مندرج اين قانون توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

استخدام زنان ونوجوانان بکارهای فزيکی ثقيل، مضر صحت وزير زمينی جواز ندارد. فهرست اين کارها از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين و ادارهٔ مربوط

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبېږي.

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، اميندواره ښځه، له دوه کلنۍ څخه دلږعمر

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

اداره نمى تواند زن ونوجوان را به اجراى کارشبانه توظيف نمايد.

توظيف زنان ومادران داراى طفل شير خوار، در شفاخانه ها، کلينيک هاى صحى ودر صورت موافقۀ آنها در وظايف و کارهائيکه ضرورت مبرم محسوس باشد، بطور نوبتى وطبق جدول از اين حکم مستثنى است.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرونكي ماشوم مـــوراوتنكى ځـــوان كاركوونكى په اضافه كـــارۍ او د رسمي كار د ترسره كولولپـــاره پـــه مسافرت وګماري.

(۲)د اضافه كارۍ او رسمي كار په منظور د مسافرت په ترسره كولـــو دهغې ښځې توظيفول چـــې لـــه دوه كلنۍ څخه دلږ عمر لرونكې ماشوم وي، دهغې د مخكنۍ موافقې پرتـــه جواز نلري.

د امينـــدوارۍ پـــه دوران كـــې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

ښـــځه د امينـــدوارۍ پـــه دوران كې دطبيب يا روغتـــون د تـــصديق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک كاركې توظيفېږي.

رابـــــه اضـــــافه كـــــارى، ومـــسافرت بـــه منظـــور انجـــام كـــــار رســـــمى توظيــــف نمايد.

(۲) توظيـــف زن داراى طفـــل كمترازدوســـال بـــه اجـــراى اضـــــافه كـــــارى وانجـــــام مـــسافرت بـــه منظـــور كـــار رســـمى بـــدون موافقـــهٔ قبلـــى وى جواز ندارد.

توظيـــــــف زن در دوران حاملگى

مادهٔ يكصدو بيست وسوم:

زن در دوران حـــاملگى مطـــابق تـــصديق طبيـــب يـــا شـــفاخانه، به كار خفيـــف بـــا حفـــظ مـــزد وسايرحقوق وظيفهٔ اصلى توظيـــف مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونكي ماشوم دمېندو لپاره اضافي وخت

يوسلوشلېريشتمه ماده:

(۱) د شيدې خوړونكي ماشوم لرونكو مېندو لپاره د ډوډۍ خوړلو دوقفې برسېره ، اضافي وخت چې له (۳۰) دقيقو څخه لږ نه وي، دكار دځای دماشوم په خونه كې ماشوم ته دشېدو وركولو په خاطر دهرو(۳)ساعتونووروسته وركول كېږي. دغه وقفې د رسمي كار په وخت كې شاملې دي.

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې كې درج شوې وقفه، په ادارې كې دكارځانگړتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلايحو په واسطه تنظيمېږي.

كار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه كول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

كار ته دښځي له منلو څخه ډډه كول

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

يا داميندوارى يا ماشوم ته دشېدو وركولو په دليلونو دمزد كمول ممنوع دي.

د وړكتونونو جوړول

يوسلوشپږويشتمه ماده:

(۱)اداره مكلفه ده د اړوندو كاركوونكو د ماشومانو د ساتنې اوڅارنې لپاره، د ادارې په انګړ كې، دشېدو خوړلو ځاى او وړكتون جوړ كړي.

(۲)په وړكتونونو اودشېدو خوړلو په ځايونو كې د اطفالو ساتنه اوڅارنه ، دمنلو شرايط، زده كړه او روزنه د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

دتنكي ځوان كاركوونكي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

(۱)تنكى ځوان كار كوونكى هغه كاركوونكى دى چې د (۱۴)

يا تقليل مزد به دلايل حاملگى يا شيردادن طفل،ممنوع مى باشد.

ايجاد كودكستان ها

مادۀ يكصد وبيست وششم:

(۱)اداره مكلف است ،جهت مواظبت ومراقبت اطفال كاركنان مربوط، در محوطۀاداره ، شيرخوارگاه وكودكستان را ايجاد نمايد.

(۲)مواظبت ومراقبت اطفا ل، شرايط پذيرش،آموزش وپرورش در كودكستانها وشيرخوارگاه ها طبق سند تقنينى مربوط ، تنظيم مى شود.

مشخصۀ كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست وهفتم:

(۱)كاركن نوجوان كاركنى است كه سن(۱۴)سالگى

(c) ketabton.com: The Digital Library

کلنی سن ئــې بــشپړ کــړې وی او د (۱۸)کلنی سن ئې نه وي بشپړکړی.

(۲)اداره مکلفه ده له اســتخداموله مخکې،تنکی ځوان کــارکوونکی د روغتیائي مرکزونو دلارې ترکتنــو لانــدې ونیــسي او پــايلې ئــې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتیــائي کتنې لږترلږه (حداقل) په کال کــې 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 مراجعــو دنظریې مطــابق، د تنکــي ځــوان فزیکــــي تــــوان او د روغتیــــایي حالــــت ځرنګــــوالی تــــشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنــده وټاکي.

را تکمیـــــــل و(۱۸)ســـــــالگی را تکمیل نکرده باشد.

(۲) اداره مکلـــف اســـت، قبـــل از استخدام ، کـــارکن نوجـــوان را ازطریـــق مراکـــز صـــحی تحـــت معاینـــــات قـــرارداده و نتـــایج آنرا ضم دفتـــر ســـوانح کـــارکن نماید.

معاینـــــات صـــــحی کـــــارکن نـــو جـــوان حـــد اقـــل ســـال یک بار از طریـــق و بـــه مـــصرف اداره صورت می گیرد .

معاینـــــات صـــحی کـــارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

اداره مکلف اســـت، طبـــق نظـــر مراجع صـــحی، توانـــایی فزیکـــی وچگـــونگی حالـــت صـــحی نوجوان را تشخیص وتثبیت نموده، شـــغل و وظیفـــۀ وی را تعیـــین نماید .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکونکي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان مزد د درجې په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)کلنو اوله هغو پورته کارکوونکو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يودېرشمه ماده کې د درج شوي دکار د وخت دکمولو له په پام کې نيولو پرته، ورکول کېږي.

(۲)د هر واحد کار د کارکوونکي مزد چې سن ئې له(۱۸)کالونو څخه لږوي، له هغه کارکوونکي سره چې دهغه سن بشپړ(۱۸)کاله يا له هغه پورته وي، مساوي دى.

(۳)له (۱۸)کالونو دلږعمر لرونکي کارکوونکي دکم شوي وخت تفاوت چې دکار مزد په شکل کارکوي،دهغه داصلي درجې په اساس ورکول کېږي.

مزد کارکن نوجوان

مادهٔ يکصد وبيست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوى بامزد کارکنان (۱۸) سالهٔ مکمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت کار مندرج مادهٔ سى ويکم اين قانون پرداخته مى شود.

(۲)مزد في واحد کارکارکنى که سن اوکمتر از(۱۸) سال بوده ، با کارکنى که سن او(۱۸) سال مکمل يا بالاتر از آن باشد ،مساوى است.

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتهٔ کارکن داراى سن کمتراز(۱۸) سال که به شکل کار مزد کارمى کند به اساس درجهٔ اصلى وى پرداخته مى شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليد دکار معيار

يوسلودېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د توليد معيار د بشپړ(۱۸)کلن کارکوونکي د توليد د معيار په اساس، ددغه قانون په يودېرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظيمېږي.

(۲)اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکي ځوان د توليد معيار چې د زده کړې د دورې له پايته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معيارڅخه لږ وټاکي.

دوولسم فصل

دکار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپيدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

يوسلويودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوکارکوونکي او

معيار توليد کار کارکن نوجوان

مادۀ يکصد وسی ام:

(۱)معيار توليد کارکن نوجوان به اساس معيار توليد کارکن (۱۸) سالۀ مکمل متناسب با تقليل وقت کارمندرج مادۀ سی ويکم اين قانون تنظيم می گردد.

(۲)اداره می تواند معيار توليد کارکن نوجوان جديد التقرر را که بعد از ختم دورۀ آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معيار معينه، تعيين نمايد.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادۀ يکصد وسی ويکم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونـو دحکمونـو پـه اسـاس د اداري اوکارکوونکي يا کار زده کـوونکي ترمنځ دنيغ په نيغ(مستقيم) تفاهم له لارې لرې کيدلای شي.

(۲)که چېرې د اداري اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپيدا شوی اخـتلاف رفـع نشي،موضوع په لومړي پړاوکـې د اداري داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړونـدې د کـارګري اتحاديې د استا زي په ګډون ،په دوه يـم پړاوکـې دکـارداختلافونود حل دعـالي کمېـسيون لـه لارې د اړوندو برخې کې دکارګرانو او کـار فرمايانود اتحاديې دا ستازي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کـار ميـان اداره و کـارکن يـا کـارآموز براسـاس احکـام ايـن قـانون و مقـرره هـای مربـوط و قراردادهـای کـار، از طـريق تفـاهـم مـستقيم ميان اداره وکـارکن يـا کـار آمـوز رفع شده می تواند.

(۲)هـر گـاه اخـتلاف ناشـی ازکـار توسـط اداره وکـارکن يا کارآموز رفـع شـده نتوانـد، موضوع درمرحلـۀ اول ازطريـق کميسيون حـل اختلافـات اداره بـه شـمول نماينـدۀ اتحاديـۀ کـارگری بخـش مربـوط، در مرحلۀ دوم از طريق کميـسيون عالی حل اختلافات کار، به شمول نماينـدۀ اتحاديـۀ کـارگران وکارفرمايان بخش مربوط مرفوع و در غيرآن ازطرف محکمۀ ذيصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غیرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کارکوونکی په غیرقانوني ډول له کار څخه ګوښه (منفصل) شي او داختلافونو د حل دکمېسیونونو له تصمیمونو وروسته اویا د اړوندې محکمې په پرېکړی په پخواني کارکې وټاکل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې دشپږو وروستیو میاشتو نورحقوق هغه ته ورکول کېږي.

انفصال غیر قانونی کارکن

مادۀ یکصد وسی ودوم:

هرگاه کارکن به شکل غیرقانونی ازکارمنفصل وبعد ازتصامیم کمیسیونهای حل اختلافات یا فیصلۀ محمکۀ مربوط، به کار قبلی تعیین گردد، مزدوسایر حقوق دورۀ انفصال به اساس اوسط مزد وسایرحقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.

د اختلافونو دحل دتقنیني سند وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

دکارداختلافونو دکمېسیون د جوړېدو اوترکیب اود کار له امله د راپیدا شوو اختلافونو د څېړلود څرنګوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

وضع سند تقنینی حل اختلافات

مادۀ یکصد وسی وسوم:

امور مربوط به ایجاد و ترکیب کمیسیون های حل اختلافات کار وطرز رسید گی به اختلافات ناشی ازکار،طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

(۱)كاركوونكي او په ځينو حالاتو كې د هغوی دكورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندې ټولنيزو تأميناتو څخه ګټه اخلي:

۱- مأكول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارك لپاره مرستې.

۴-د روغتيايي خدمتونو له وړاندې كېدنې څخه ګټه اخستنه.

۵- دسن له ډيروالي، د كار د دورې دبشپړېدو اوپه كار پورې د اړوند معلوليت او ناروغۍ له امله د تقاعد په وخت كې د وروستي 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 درتدارك 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.
۷- دتکفين اوښخولوپه منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).
۸- 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 (۸) 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.
۷- مساعدت مالی(اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
۸- 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 (۸) 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.

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 .

د ټولنيزو تأميناتو مرکزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

د ټولنيزو تأميناتو دمرکزونو د جوړولو، تأمينولو اودکړنو د ډول څرنگوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

مراکز تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وششم:

طرزايجاد، تأمين، تجهيز ونحوۀ اجراآت مراکزتأمينات اجتماعی توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می شود.

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

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 مؤقتي صورت دهغه د اصلي حالت دمياشتني مزد او نورو حقوقو اوامتيازونو انډول، د ادارې لخوا صورت مومي.

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) كاركوونكى د(٦۵)كلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد كېږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت كې دكاركوونكي په موافقه چې د كارتوان ولري دهغوى دكار دوره تر(۵) نورو كلونو پورې تمديدلاى شي. دكار د دورې تمديد د كاركوونكي د ټولو حقوقو او وجيبو لرونكى دى.

(۲) اداره،ددې مادې په (۱) فقره كې د درج شوي كاركوونكي دكار د دورې تمديد، تقاعد ته دسوقولوڅخه دمخه هركال غوارې اومنظورې يې ترلاسه كوي.

(۳) د كاركوونكي د بالفعل كار

معلوليت، ،معادل مزدماهوار وسايرحقوق وامتيازات حالت اصلى وى ازطرف اداره صورت مى گيرد.

شرايط تقاعد

مادۀ يكصد وسى وهشتم:

(۱) كاركن بعدازتكميل سن (٦۵) سالگى متقاعد مى گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقۀ كاركنى كه توانائى كار را داشته باشد، دورۀكاروى تا (۵) سال ديگر تمديد شده مى تواند. تمديد دورۀ كار حاوى تمام حقوق و وجايب كاركن مى باشد.

(۲) اداره ، تمديد دورۀ كار كاركن مندرج فقرۀ(۱)اين ماده راقبل ازسوق به تقاعدهمه ساله مطالبه ومنظورى حاصل مى نمايد .

(۳) دورۀ كار بالفعل كاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دوره (۴۰)کاله ده، د وروستني بست، رتبې یا درجې دمزد مستحق ګڼل کېږي.

(۴)دکارکوونکي سن دتقاعد په وخت کې د هغه دسوانحو د دفتر په کتنې سره تثبیتېږي.

(۵)د دولتي ادارو،او دتحصیلي او علمي- تحقیقاتي مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددیني چارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمدید دهغودځانګړو تقنیني سندونو په واسطه تنظیمېږي.

د دروند کار دتقاعد معیار

یوسلونهه دیرشمه ماده:

(۱)دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۵)کلونو د رانده کار په وړاندې (۱)کال او ترځمکې لاندې کارونو یا روغتیاته د زیان رسوونکو شرایطوپه کارکې داشتغال د هر(۵) کلونو په وړاندې (۲)کاله کم ددغه قانون دیوسلواته دیرشمې مادې په(۳)فقرې

(۴۰) سال بوده،مستحق آخرین مزد بست، رتبه یا درجه شناخته می شود.

(۴) سن کارکن حین تقاعد به ملاحظۀدفترسوانح اوتثبیت می شود .

(۵) تقاعدوتمدید دورۀ کار اعضای کادرعلمی ادارات دولتی مؤسسات تحصیلی وعلمی- تحقیقاتی وکارکنان اموردینی، توسط اسناد تقنینی خاص شان تنظیم می گردد .

معیار تقاعد کار ثقیل

مادۀ یکصد وسی ونهم:

(۱) دورۀ کار کارکن دربرابر هر (۵) سال کارثقیل(۱)سال کمتر ودربرابر هر(۵)سال اشتغال در کارهای زیرزمینی یا کار با شرایط مضر صحت (۲) سال کمتراز معیار مندرج فقرۀ(۳) مادۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

(۲) د درانده او روغتياته د زيان رسوونکي کار معيارونه اوقواعد د اړوندو ادارو اوکار فرمايانو په مرسته دکار اوټولنيزوچارو ، شهيدانواومعلولينو اوعامې روغتيا د وزارتونو لخوا تشخيص اوتثبيتېږي.

يکصدوسی وهشتم اين قانون محاسبه می گردد.

(۲) معيارها و قواعد کار ثقيل و مضر صحت ازطرف وزارت های کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين وصحت عامه به همکاری ادارات ذيربط وکارفرمايان تشخيص و تثبيت می گردد.

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

کارکوونکی حق لري دتقاعد اجباري سن ته له رسېدلو مخکې، خپل تقاعد وغواړي.

مطالبۀ تقاعد

مادۀ يکصد وچهلم:

کارکن حق دارد قبل ازرسيدن به سن اجباری تقاعد، تقاعد خودرامطالبه نمايد.

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اړوند معلوليت يا مړينې په اثر او دحرفوي ناروغۍ يا دهغه له امله مړينه، د معلوليت د تثبيت دروغتيايي کمېسيون د تصديق

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادۀ يکصد وچهل و يکم :

حقوق تقاعد بالاثر معلوليت يا فوت مرتبط بکارو مريضی حرفوی يا فوت ناشی از آن باساس تصديق کميسيون صحی تثبيت

(c) ketabton.com: The Digital Library

په اساس دخدمت د دورې له په پام کې نيولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستۍ رتبې يا درجې دمزد په سلوکې دسل اندول د اجراء وړ دی.

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکی د واکمنې محکمې په قطعي حکم له (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 اثرپه (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات دحبس په جزاء محکوم شي، تقاعد ته سوقېږي.

(۳) د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شوي کارکوونکي تقرر له خوشې کېدلو وروسته ، دقانون دحکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت مونداى شي.

معلوليت، بدون نظرداشت دورهٔ خدمت، معادل (۱۰۰) فيصد مزد آخرين رتبه يا درجهٔ قبل از تقاعد قابل اجراء مى باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ يکصد وچهل ودوم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعى محکمهٔذيصلاح به مدت کمتراز (۲) سال حبس محکوم به جزاء شده باشد ، مى تواند تقاعد خود را مطالبه نمايد .

(۲) کارکنى که به اثر حکم قطعى محکمهٔ ذيصلاح به مدت (۲)سال حبس يا بيشتر از آن محکوم به جزاء گردد ، به تقاعد سوق مى گردد .

(۳) تقرر کارکن مندرج فقره هاى(۱و۲)اين ماده بعد از رهايى، مطابق احکام قانون به موافقهٔ اداره صورت گرفته مى تواند .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی له څوجهتونو(خواوونه) د څو ډولونو دتقاعد دحقوقو مستحق وپېژندل شي،دتقاعد د حقوقو اجراء دهغه په ټاکنه يواځې له يوه ډول څخه صورت مومي.

(۲) دهغه متقاعد ترتکفل لاندې پاتې کسان چې له څو خواوو دتقاعد دحقوقو مستحق وي، د نومورې له ټولو حقوقو څخه ګټه اخستلای شي.

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

(۱)دمتقاعدينو دتقاعد حقوق او دمتوفي متقاعدينودپاتې کسانو حقوق دمزد(معاش) دعمومي زياتېدنو متناسب،زياتېږي.

(۲) دمزد عمومي زياتوالی داړوندې برخې يا صنف د متقاعدينو په حال کې شامليږي.

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

(۱) هرگاه کارکن ازچند جهت مستحق چند نوع حقوق تقاعد شناخته شود، اجرای حقوق تقاعد به انتخاب وی صرف از يکنوع آن صورت می گيرد.

(۲) بازماند گان تحت تکفل متقاعد که ازچند جهت مستحق حقوق تقاعد باشند، ازکليه حقوق مذکور مستفيد می گردند.

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

(۱)حقوق تقاعد متقاعدين وحقوق بازماندگان متقاعدين متوفی،متناسب افزودی های عمومی مزد(معاش) افزود می گردد.

(۲) افزودی عمومی مزد، شامل حا ل متقاعدين بخش يا صنف مربوط می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

څوارلسم 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 څانگه کې دکارکرانواوکارفرمايـــانو د اتحاديو د استا زي پـــه گـــډون 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

مادۀ 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

مادۀ 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.

مزد و ساير حقوق کارکن، شرايط کار کارکنان، توسط ادارهٔ مراقبت و رهنمائی کار وزارت کاروامورواجتماعی، شهدا ومعلولين صورت می گيرد.

(۲) امورمربوط به مراقبت ورهنمائی کاردرادارات، توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

په کارگري اتحاديې کې دکارکوونکو گډون

يوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکارکوونکواوکارفرمايانو اتحاديې ټولنيز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه گډون د ټولنيزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نيولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

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 اتحاديې د دولت يا سياسي سازمانونو له لوري تمويل يا سبسايدي کيدلای نشي.

(۳) کارکوونکي په اړوندو اتحاديو کې د شاملېدلو د حق لرونکي دي.

دپراختيا اوتوليد په مسايلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري دتوليد دپراختيا، دټولنيزو،فرهنګي اومعيشتي مسايلوپه بحث کې ونډه واخلي اودکاردښه کولولپاره اداري ته وړانديزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده دکار اوتوليد په رهبری اوپراختياکې د کارکوونکي دګډون شرايط برابر او دکارکوونکي وړانديزونه او انتقادونه په موقع وڅيړي او له نيول شويو تصميمونو څخه هغه ته خبرورکړي.

(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 اوشرایط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ایز یاګروپي ګوښه کول

یوسلونهه څلویښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غیردولتي ،ګډې اوخصوصي اداري او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپي توګه له کار څخه منفصل یا 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 میاشتې دمخه دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو 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 یکصدوپنجا هم:

وزارت کارواموراجتماعی،شهدا ومعلولین به منظور دستیابی به عواید مناسب وجلوگیری ازبیکاری می تواندکارگران افغانی را طبق سند تقنینی مربوط، به خارج کشوراعزام نماید.

ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی

مادۀ یکصدوپنجاه ویکم:

(۱) ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی بعد از موافقۀ وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولین مجاز می باشد.

(۲) مسئولین دفاتر خصوصی کاریابی مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافــق ليــک مطــابق د کــار او تــولنيزو چــارو، شــهيدانو اومعلولينــووزارت ســره تنظــيم کړي.

په کارپورې د اړونــدو تقنينــي سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چــارو، شــهيدانو او معلولينــــو وزارت د دغــــه قــانون دحکمونــو د ښــه تطبيــق پــه منظــور پــه هغــه کــې درج شــوې مقــررې د اړونــدو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئــې تېروي.

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشيح له نېټي څخه نافذ او پــه رســمي جريــدې کــې دې خپــور شــي اوپــه نافذېــدو ســره ئــي د ۱۳۸۵ کــا ل د

توافقنامــــه بــــا وزارت کــــار و امــــور اجتمــــاعی، شــــهدا و معلــــــــولين تنظــــــيم نمايند.

مرجع طــرح اســناد تقنينــی مرتبط به کار

مادۀ يکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کــار وامــور اجتمــاعی، شــهدا ومعلــولين بــه منظــور تطبيــق بهتــر احکــام ايــن قــانون، مقــرره هــای منــدرج آنــرا بــه همکــاری ادارات ذيــربط طــرح وطــی مراحــل می نمايد.

انفاذ

مادۀ يکصد و پنجاه وسوم:

ايـــن قـــانون از تـــاريخ توشـــيح نافـــذ و در جريـــدۀ رســـمی نـــشر گـــردد و بـــا انفـــاذ آن ، قـــانون کـــار

(c) ketabton.com: The Digital Library

سلواغي دمياشتې د (۱۵) نېټې په (۹۱۴) گڼې رسمي جريدې کې خپور شوی دکار قانون ملغي گڼل کيږي.

منتشرهٔ جريدهٔ 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