دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جریده

فوق العاده گڼه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

د خپرېدو 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 جمهوریت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدلیې وزیر محترم سروردانش!

دکار قانون چې دملي شوري دګډ هیئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸) ګڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادوکې تصویب اود منضمه کتنو په دلیل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې لیک په ذریعه بیا د ولسي جرګې مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې دټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره، مخکنۍ فیصله د تصویب وړوګرځیدله.

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

حامد کرزی
دافغانستان داسلامي
جمهوریت رئیس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزیرعدلیه !

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

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

حامد کرزی
رئیس 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 د ۱۳۸۷/٦/۱۰ 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 یکشنبه مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ خویش به تأسی از حکم مادهٔ نود و چهارم قانون اساسی، قانون کار را مجدداً به دوثلث آرای کل اعضأ تصویب نمود.

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادهٔ شانزدهم: ترتیب قراردادکار..............................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............................۶۹

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.........................۷۶

مادۀ هشتادوسوم: مشخصۀ کارآموز.................................۷۶

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: عــدم توظیف زنــان نوجــوانان به اضــافه کاری..............................۱۰۸
مادۀ یکصدوبیست وسوم: توظیف زن دردوران حاملگی.......... ۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وچهارم: وقت اضافی بــرای مــادران دارای طــفل 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

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

مادهٔ یکصد وچهل وپنجم: شورای عالی کار.................. ۱۲۴
مادهٔ یکصد وچهل وششم: مراقبت ورهنمائی کار................ ۱۲۵
مادهٔ یکصد وچهل وهفتم: اشتراک کارکنان در اتحادیهٔ کارگری. ۱۲٦
مادهٔ یکصد وچهل وهشتم: سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف وتولید ۱۲٦
مادهٔ یکصد وچهل ونهم: برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان..... ۱۲۷
مادهٔ یکصد و پنجاهم: اعزام کارکنان به خارج کشور........ ۱۲۸
مادهٔ یکصد و پنجاه ویکم: ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی......... ۱۲۸
مادهٔ یکصد وپنجاه ودوم: مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار. ۱۲۹
مادهٔ 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 فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد دسازمان ورکولو ښه کول، د کار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک اوسرچينو څخه معقوله گټه اخستنه ، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش اومزد او ټولنيزو تأميناتو د سيستمونو تعميمول.

۴– دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت 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 کارموندنې د خدمتونو د

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

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

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

٦– فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېیمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونو،دولتي او غیردولتي ادارو،خپلواکو کمېسیونونو،تصدي ګانو،خصوصي اوګډو تشبثونو او دافغانستان په اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسوڅخه عبارت ده له چې کارکوونکی په کې په تولیدی یا خدماتي کار بوخت وي.

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

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

خدمات کاریابی .

اصطلاحات

مادهٔ سوم :

اصطلاحات آتی دراین قانون، مفاهیم ذیل را افاده می نماید:

۱– اداره:عبارت از وزارت ها، ادارات دولتی وغیردولتی، کمیسیونهای مستقل، تصدیها، تشبثات خصوصی و مختلط ومؤسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان که کارکن در آن مصروف کار تولیدی یا خدماتی می باشد.

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

۳– مأمور: کارکنی است که بارعایت احکام این قانون و قانون مربوط از طریق ادارهٔ خدمات ملکی به شکل دایمی استخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توګه استخدامېږي.

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

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

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

۷– کارفرما: هغه حقيقي يا حکمي شخص دی چې کارکوونکی دهغه په موافقه يا منظورۍ په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظورۍ 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 وماموربن 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 وجوهـو څخـه عبارت دي چې د کار دترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۹- د مزد اجزاء:لـه هغـو پـولي امتيازونوڅخه عبارت دي چـې پـه دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض ، د اړونـدو تقنينـي سـندونو دحکمونـو مطـابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۰- دمزد ضمايم: له هغـو پـولي امتيازونو څخه عبارت دي چې پـه زمانې ټاکلو مقاطعو کې دمـشخص کار دترسره کولو په غرض، داړوندو تقنينـــي ســـندونو دحکمونـــو مطابق،کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۱-ټولنيزتأمينات:هغه وجـوه دي چې د کارکوونکي او اداړې په برخه اخستنه يا کلاً د اداړې په واسـطه د کار او تقاعـد پـه دوران کـې د کارکوونکي دمعيشت د تأمينولو پـه غرض، د احوالو سره سـم مرسـته

۸- مـــزد:عبـــارت از وجـــوهی است که در مقابل انجـام کـار، بـــه کـــارکن پرداختـــه می شود.

۹-اجزاءمـــزد:عبـــارت از امتيازات پولی اسـت کـه طـور مـــستمرغرض انجـــام کـــار مـــشخص طبـــق احکـــام اســـناد تقنينـــی مربـــوط، به کارکن پرداخته می شود .

۱۰- ضـــمايم مـــزد:عبـــارت از امتيـــازات پـــولی اسـت کـه در مقاطع زمـانی معـين غـرض انجـــام کارمـــشخص طبـــق احکـام اسـناد تقنينـی مربـوط به کارکن پرداخته می شود .

۱۱- تأمينات اجتماعی:وجـوهی است که با سهم گيـری کـارکن واداره يـــا کـــلاً توســـط اداره غرض تـأمين معيـشت کـارکن در دوران کـــــار وتقاعـــــد حـــسب احـــوا ل مـــساعدت

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

۱۲-دفتر حاضری :سندی است که موجودیت کارکن را در اداره در اوقات کار تثبیت و ادارۀ امور کارکنان مکلف به تنظیم، ترتیب ونگهداشت آن می باشد.

حاضری کارکن توسط آمرمربوطۀ ادارۀ که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید،مراقبت می گردد.

ممنوعیت کار اجباری

مادۀ چهارم :

(۱)کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پنداشته می شود، که کارکن به وسیلۀ تهدید یا به نحو دیگرخلاف ارادۀ وی، به اجرای آن مکلف گردد.

(۲)کاریکه 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(دکورنيـو اوبهرنيو په ګډون)دکار عامې اړيکې تنظيموي.

د کـارکوونکو برخـې مـشتملې دي پر:

۱–د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېـسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيـو غيـر دولتـي ادارو کارکوونکي.

۲–دانتخابي ادارو (ملـي شـورا، دولايتـي، ولـسوالۍ اوکلـي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

(۲)ددې مادې په (۱) فقره کـې د درج شـووبرخو دکـارکوونکو د کارخاصې اړيکې، د ادارې شـکل

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)این قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخـارجی) را بـا اداره تنظـيم می نماید .

بخش هـای کارکنـان مـشتمل است بر:

۱– کارکنـان وزارتهـا وادارات دولتـی،مختلط وخـصوصی، کميـسيونهای مـستقل،ادارات غيردولتی داخلی و خارجی مقـيم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولايتـی، ولسوالـی وقريه)ادارات نـظامی، پوليس و امنيت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنـان بخش های مندرج فقـرۀ (۱) ايـن ماده با نظرداشت شکل وماهيـت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيــت (دولتي،ګـډې، خصوصي، غيردولتي،ټولنيزی او پــه افغانـــستان کـــې ميـــشت بهرنـــۍ اداري)ته په پام سره دجلا تقنينـــي سندونو په واسطه چې ددغه قـــانون دحکمونومخالف نه وي،تنظيمېږي.

(۳) کـــه چېـــرې د ټاکـــل شـــوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله په دغـــه قـــانون او اړونـــدو تقنينـــي سندونوکې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوټولنيزو چارو شهيدانواو معلولينود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شـــرط چـــې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴)د دې مادې په (۱) فقـــره کـــې ددرج شووبرخودکارکوونکود ټاکلو، انتصابولو،د رتبو او درجو دتثبيتولو، د رتبو دترفيع او درجو د لوړولـــو د شرايطو اود تقرر، تبدل، انفصال،بيا مقررولو،د رتبې د ترفيع او د درجې د لوړولـــــــــو، تقاعـــــــــد،

حقـــــــــوقی اداره (دولتـــــــــی، مختلط،خـــــصوصی،غير دولتـــــی، اجتماعی وادارات خـــارجی مقـــيم افغانستان)توســـط اســـناد تقنينـــی جداگانـــه کـــه مخـــالف احکـــام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معين شده درايـــن قـــانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشـــــــــد،تنظيم آن ازطريـــــــــق وزارت کـــــارواموراجتمـــــاعی ، شـــــهدا ومعلـــــولين صـــــورت می گيرد ، مـــشروط بـــر اينکـــه مخالف قانون واساســـات عـــدالت نباشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو بانـدې 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 ګډو 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 قــوانيــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تــه دکــارحقوق محـــدود شـــوي دي، متقابـــل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېــواد څخــه بهرپه افغاني سياســي نمايـنــدګيو 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 مــزد ســره دحــق لرونکي دي.

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

دوليکه در قــوانين آنهــا حقــوق کار برای اتباع جمهوری اســلامی افغانستان محــدود شــده اســت، محـــدوديت هـــای متقابـــل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کــه در نماينــدگی هــای سياسی وسايرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و يا در مؤســسات 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)کـــار کنـــان در جمهـــوری اســـلامی افغانـــستان دارای حـــق مـــساوی کاربـــا مزدمـــساوی می باشند.

حق کار با مــزد و دفــاع ازحــق کارتوســـط اســـناد تقنينـــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

(۲)کارکوونکي د کار د کميت اوکيفيت په اساس دټاکلي بست، 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 استخداموللو ، د مزد او امتيازونو په ورکولو، د شغل، حرفې مهارت اوتخصص په انتخابولو، د تحصيل په حق او ټولنيزو تأميناتو کې هرډول تبعيض ممنوع دی.

(۲)ښځې د کار په ساحې کې د اميندوارۍ او ولادت د دوران او نوروهغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنيني سندونو کې تثبيت شوي دي،دټاکلو امتيازونو مستحقې دي.

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

(۲)کارکنان به اساس کميت و کيفيت کار بارعايت بست، رتبه يا درجهٔ معينه مستحق دريافت مزدبا اجزاء و ضمائيم آن می باشند .

عدم تبعيض در استخدام

مادهٔ نهم :

(۱)دراستخدام به کار ،تأديهٔ مزد وامتيازات ،انتخاب شغل ، حرفه،مهارت وتخصص، حق تحصيل وتأمينات اجتماعی هرنوع تبعيض ممنوع می باشد .

(۲) زنان در ساحهٔ کارمستحق امتيازات معين دوران حاملگی و ولادت وساير مواردیکه در اين قانون و اسناد تقنينی مربوط تثبيت گرديده، می باشند.

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،تخـــصص اودشغل د ډول ټاکل دتحـــصيل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفـــوي 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، حرفـــوي 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 تطبیقیږي.

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 کلنی سن بشپړول دکارکوونکو لپاره د سپکو کارونو په برخه کې دپنځلس کلني سن بشپړول

رعایت میثاقهای بین المللی

مادۀ 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 عرصۀ کار واداره با نظرداشت شرایط خاص کشور رعایت و تطبیق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

مادۀ 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 عرصۀ کار های خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

او د کـــار زده کوونکـــو لپـــاره د ځوارلس کلنۍ سن بشپړول.

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

خدماتي کارکوونکي له دې حکـــم څخـــه مستثني دي.

۴-دعامې روغتیا وزارت د روغتیایي مراجعو څخـــه د روغتیـــایي ســـند وړاندې کول.

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

(۲)د مامورینو مشـــخـــصات یـــاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبیت، د ورځې اومیاشتې له پـــام کې نیولوسره، د تابعیت په تـــذکرې کې درج شوي د زیږیدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د ســـوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مـــومي.پـــه

برای کار آمـــوزان اکمـــا ل ســـن چهارده سالگی.

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

کارکنان خـــدماتی از ایـــن حکـــم مستثنی است.

۴-ارایـــــهٔ ســـــند صـــــحی از مراجـــع صـــحی وزارت صـــحت عامه.

۵-ارایـــهٔ ســـند فراغـــت تعلـــیم یا تحصیـــل (برای مأمور).

(۲)مشخصات یا شرایط اســـتخدام مـــامورین در سند تقنینی مربـــوط تنظیم می گردد.

(۳) محاســـــبه وتثبیـــــت ســـــن استخدام بـــه کـــار، بانظرداشـــت روز و مـــــاه بـــــه رویـــــت ســـال تولـــد منـــدرج تـــذکرهٔ تابعیـــت، هنگـــام شـــمول بـــه کارکه دردفتـــر ســـوانح کـــارکن درج می شود، صورت می گیـــرد.

(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)روغتیا 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 ديپلومــــاتيکو ادارو او نړيوالــــو 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 تغییرســـن منـــدرج دفترســـوانح کـــــارکن مـــــدار اعتبــــار نمی باشد.

(۴)توظیف نوجوانـــان دارای ســـن کمتر از (۱۸)ســـال در کارهـــای مضرصحت که خطر عـــدم رشـــد فزیکـــــی یــــا معلولیــــت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شـــرایط اســـتخدام، مکلفیـــت وقرارداد کـــار اتبـــاع خـــارجی در ادارات دولتـــی وغیـــر دولتـــی و مؤسسات خارجی مقیم افغانـــستان توسط سند تقنینی مربـــوط تنظـــیم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات دیپلوماتیک وسازمان های بین المللـــی از ایـــن حکم مستـــثنی بوده، تابع توافقـــات یا قراردادهـــای دو جانبه و قـــوانین بین المللی می باشند .

(٦)کارکنـــــان جدیدالـــــشمول داخلـــــی وخـــــارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

دي د استخدامېدو په وخت کــې د کــــار او ټولنيزوچارو،شــــهيدانو او معلولينو لـــه وزارت څخــه پيژنـــد پاڼه (دکار جواز)ترلاسه او وړانـــدې کړي.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کـــــار قـــــرارداد 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،حین اســتخدام، معرفـــی نامــــــه (جوازکـــــار) از وزارت کـــار و امـــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــــولین راحـــــصول وارایـــــه نمایند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

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

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

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي اســـت کـــه بـــین اتحادیـــۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمایان (ادارات دولتی وشخصیت هـــای حقیقـــی وحکمـــی غیردولتـــی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعي قرارداد په دوونقلونو کې ترتيبيږي چې يونقل يې اړوندې اتحاديې او دوه يم نقل يې عقد کوونکې ادارې ته ورکول کيږي.

(۴)د ټاکلي قرارداد موده يوکال ده او داړخونو په توافق سره تمديدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې، اړخونه تريوې مياشتې پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قرارداد په پخوانيو شرايطو، تمديد شوی ګڼل کيږي.

(۵) د اړخونو په توافق سره دکار په قرارداد کې وروستي بدلونونه يا تعديلات په هغه صورت کې جواز لري چې د کارکوونکي لپاره مزد او نور حقوق اوامتيازونه د دغه قانون له مجوزڅخه لږټاکل 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 .

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعيت.

۲- د قرارداد دموضوع معين والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتيازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتيب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرايط ذيل می باشد:

۱- مشروعيت قرارداد .

۲- معين بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجوديت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتيازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام اين قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام اين قانون .

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

۹- تاريخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتيب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱)دکار او دکارد زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتیبېږي او د اړخونو له توافق وروسته، یونقل ئي کارکوونکي، دوه یم ئې د کار او ټولنیزوچارو ، شهیدانواومعلولینو وزارت او دریېیم ئې په استخداموونکې اداري کې ساتل کېږي.

(۲) له (۱۸) کلونو څخه د لږسن لرونکو اشخاصو دکار اود کارزده کړې قرارداد، دهغو دقانوني ممثل سره ترل کېږي.

آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

(۱)قراردادکاروکارآموزی در سه نقل ترتیب و بعد از توافق و امضای طرفین یک نقل به کارکن ، دومی به وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین و سومی آن در ادارهٔ استخدام کننده حفظ می گردد .

(۲) قرارداد کار اشخاص دارای سن کمتر از(۱۸) سال وکار آموزی با ممثل قانونی آنها عقد می گردد.

دورهٔ آزمایشی

مادهٔ هفدهم :

(۱) طرفین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی رابه نام دورهٔ آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلا ل این مدت که بیشتر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفین قرارداد می توانند با اطلاع جانب مقابل 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 دورهٔ آزمايشی قرارداد کار فسخ نگردد، قرارداد مطابق شرايط مندرج آن ادامه می يابد.

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادهٔ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بل كاركې په خپله اداره يا بلې ادارې كې په همغه ځاى كې توظيف كړي:

۱- په عين ادارې كې، د تخصص، مهارت، شغل،د مزد داندازې ، اونوروحقوقو او امتيازونو مطابق، دكار د قرارداد په شرايطو كې دكلي بدلونونو پرته.

۲-د توليد د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنيوى او لرې كولو او د ادارې دشتمنۍ دضايع كېدو دمخنيوى لپاره.

۳-د كار دمؤقتي درېدو (توقف) په صورت كې.

د كار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

(۱)د كار قرارداد په لاندې مواردو كې دتعليق په حالت كې قرار نيسي اودهغه د لرې (رفع) كېدو وروسته د اصلي حالت لرونكى وي:

۱-دعسكري خدمت ترسره كول.

۲-په ټاكنيزو دندوكې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

۱- در عين اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازۀ مزدو ساير حقوق و امتيازات بدون تغييرات كلى در شرايط قرارداد كار.

۲-جهت جلوگيرى و رفع حوادث غير مترقبه وحوادث ناگوارتوليد وجلوگيرى از ضياع دارائى اداره.

۳-در صورت توقف مؤقت كار.

تعليق قرارداد كار

مادۀ بيست ويكم:

(۱)قرارداد كار در موارد آتى به حالت تعليق قرار گرفته و بعداز رفع آن حالت اصلى را دارا مى باشد:

۱- انجام خدمت عسكرى.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتى.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).

۴-دجرم په تور او ترتوقیف او تحقیق لاندې نیول کېدل.

۵-ناڅاپي پېښې.

٦- زده کړې (تعلیم یا تحصیل).

(۲)د دې مادې د (۱) فقرې په (۱،۲، ۴ او٦) اجزاوو کې د درج شویو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ دي چې دعسکری، د انتخاباتي پستونو د دندو یا تعلیم یا تحصیل د پایته رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د یوې میاشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.

(۳) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې په (۱، ۲ او٦) اجزاووکې درج شوي د تعلیق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق تابع دي.

۳- توقف مؤقت کار.

۴- اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرار گرفتن.

۵- حوادث غیرمترقبه .

٦- تعلیم یا تحصیل .

(۲)ایام حالات مندرج اجزای (۱،۲،۴و٦) فقرۀ (۱) این ماده درصورتی به دورۀ کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظایف پست های انتخاباتی یا تعلیم یا تحصیل وبری الذمه شدن در خلا ل یک ماه به اداره مراجعه نماید.

(۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۱،۲ و ٦) این ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفین 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 د کار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

٦- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

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

۹- د تأديبي مؤيـداتو لـه تطبيـق وروسته بيا سرغړونه.

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

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

(۲) دکار دقراداد دفسخ کېدو پـه صـورت کـې، اداره مکلفـه ده دکارکوونکي پاتې حقوق او امتيازونه پخپلـه ده تـه اودمړينـې پـه صـورت کـې ئـې قـانوني وارث ته ورکړي.

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

کارکنان.

۸- محکوميـت نهـائی بـه جزایی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعـد از تطبيـق مؤيدات تأديبی.

۱۰- امتنـاع کـارکن ازکـار، بعـد از تعيـين مجـددوی به کار قبلی.

۱۱- عـدم قناعـت بخـش بودن دورۀ آزمایشی.

(۲) درصـورت فـسخ قـرارداد کار اداره مکلـف اسـت،حقوق و امتيـازات باقيمانـدۀ کـارکن را بـه خـود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد.

(۳) فـسخ قـرارداد کـار به استثنای جزء (۱) فقرۀ (۱) این ماده در صورتی جـواز دارد کـه امکان تبديلی کارکن در عين اداره به کار مماثـل طبـق موافقـۀ وی ميسر نباشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

(۲)کار کوونکی کولای شي د ټاکلې مودې د کار قرارداد ، دمودې له پای ته رسېدو مخکې په مخکنۍ 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)این ماده اداره مکلف است، در خلا ل یک ماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بیست وچهارم :

(۱) کارکن قراردادی می تواند، قرارداد کار با مدت غیر معین را با اطلاع تحریری یک ماه قبل فسخ نماید.

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

۱- درصورتی که اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳) کارکوونکی یا دهغـه قـانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـرو کې د درج شویو حکمونو مطـابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـه ، پـه لیکلي ډول داحتمـالي اختلافـو د رابرسېره کېدو د مخنیوي لپاره دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکوي.

۲- درحالـت مریـضی دوامـدار صعب العلاج ، معلولیت و سـایر معاذیری کـه مـانع ادامـۀ کـار او شــود .

(۳) کـارکن یـا ممثـل قـانونی وی از فـسخ قـرارداد مطـابق احکام مندرج فقره هـای (۱و ۲) ایـن مـاده موضـوع را طـور تحریری غرض جلوگیری از بـروز اخـتلاف احتمـالی بـه وزارت کار و امـور اجتماعی، شـهدا و معلولین، اطلاع می دهد.

د کارموندنې مرسته

پنځه ویشتمه ماده:

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

مساعدت کار یابی

مادۀ بیست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اسـت ، لـست کارکنانی را که به اسـاس حکـم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بیست وسوم این قانون قـرارداد شـان فـسخ می گردد ، بـا توضـیح سـوابق ومیعاد کاری، درجۀ تحصیل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(۲)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(٦، ۷، ۸ و۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بیست وسوم این قانون ، قرارداد شان فسخ گردیده ، آخرین مزد رتبه یا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاریابی متناسب به ادوار خدمت ذیلاً بپردازد:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځو څخه زياته ترلسوکلونو پورې وي، څلورمياشتنی مزد دهغه له اجزاوو اوضمايمو سره.

۴- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له لسو کلونو څخه زياته وي، شپږمياشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښو له امله متوقف او کارکوونکي ئې بيکاره شي، په بيا فعاليت 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.

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

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

د تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

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.

مادهٔ بیست وهشتم :

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

بالمقطع قرارداد

قرار داد بالمقطع

نهه ويشتمه ماده:

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

مادهٔ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

مصروف كارهاى منزل يا تربيه اطفال مى باشند وساير اشخاصى كه مهارت وتوانائى وظيفه محوله را داشته باشند، به شكل بالمقطع (روزنامكمل،هفته نامكمل، حاصل كارو يا كارانجام شده) قرارداد كاررا عقد نمايد.

(۲) اداره نمى تواند قرارداد دومى كاررا با كاركنان يا ساير اشخاص در اوقات رسمى همزمان در عين اداره عقد نمايد.

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

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

دکار دوخت دکمښت موارد

یودیرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقلیل وقت کار

مادهٔ سی ویکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) د درنو او روغتياته د مضروکارونو فهرست چې وخت ئې دکمښت غوښتنه کوي، دعامې روغتيا او کار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخيص او تثبيتېږي.

(۳)د استاذانو ،معلمانو، روغتيائي مؤظفينو او نورو کارکوونکو د کار وخت چې دکمښت غوښتنه کوي، د هغو دځپلو ځانګړو تقنيني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لارې دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په موافقې سره، تنظيمېږي.

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

(۵)دکار او ټولنيزو چارو،

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

(۲) فهرست کارهای ثقيل و مضرصحت که وقت آن ايجاب تقليل را می نمايد ، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولين و ادارۀ مربوط تشخيص و تثبيت می گردد .

(۳)وقت کار استادان،معلمان، مؤظفين صحی و سايرکارکنانی که ايجاب تقليل رامی نمايد مطابق اسناد تقنينی خاص خود شان از طريق ادارات مربوط به موافقۀ وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولين تنظيم می گردد.

(۴)تقليل اوقات کار مندرج فقره های (۱،۲و۳) اين ماده موجب،کسر مزد وساير حقوق کارکن نمی گردد.

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت كولاى شي د كال دفصلونو او د روژې د مباركې مياشتې د ورځو يا شديدې ګرمې يا يخنې له په پام كې نيولو سره دكار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ كې كم يا زياد كړي،پدې شرط چې دكال په اوږدو كې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره كې د درج شويو اټكل شويو ساعتونو له شمېر څخه تجاوز ونكړي.

(٦)په هغه اداره كې چې په بلاانقطاع ډول فعاليت لري او په هغې ادارې كې چې د توليد د شرايطو له مخې په اونۍ كې د كار دټاكلي وخت په پام كې نيول ممكن نه وي،د كار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشتنى ، ربعواره او شپږ مياشتنى) د اړوندې ادارې له لوري او دكار او ټولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د كار وخت كمښت يا زياتوالى موندلاى شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره

شهدا ومعلولين مى تواند ساعات كار را با نظر داشت فصول سال و روزهاى ماه مبارك رمضان يا گرما و سرماى شديد ، روزانه يا هفته وار تقليل يا تزئيد نمايد،مشروط براينكه در طول سال ازتعداد ساعات پيشبينى شده مندرج فقرهٔ (۲) مادهٔ سى ام اين قانون تجاوز نكند.

(٦)در ادارهٔ كه به شكل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره كه نظر به شرايط توليد، رعايت وقت معين كار درهفته ممكن نباشد، محاسبهٔ مجموعى وقت كار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب ادارهٔ مربوط و تأييد وزارت كار و امور اجتماعى ،شهدا ومعلولين، وقت كار تقليل يا تزئيد يافته مى تواند، مشروط بر اينكه از تعداد ساعات پيشبينى شدهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲–په هغه صورت کې

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

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

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

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

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

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د شپني کار مزد

دري 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 کارواموراجتماعی ،شهداء ومعلولين و تصويب شورای وزيران تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلوردېرشمه ماده:

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

واریز کار

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) د واریز کار پیل او پای د اداري د داخلي نظم د لايحو پــه واســطه تثبيتېږي.

(۲)د واريــز کار د تـــعدد پــه صورت کې، د کارکوونکو د کـــار وار په هره اونۍ کې بدلېږي.

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

(۴) په هغــه صــورت کــې چـــې دکارکوونکي د کار وار په بــشپړه

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

وقت مخـــتلط کارزمـــانی اســـت که بخشی ازساعات کار در روز و بخشی از آن در شب واقع شود ، در اینـــصورت کـــارکن متناســـب ساعات کار شبانه از اضـــافه مـــزد مندرج حکم مادۀ سی وسوم ایـــن قانون مستفید می گردد .

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

(۱) آغاز وختم کار نوبتی توســـط لوايح نظـــم داخلـــی اداره تثبيـــت می گردد .

(۲)در صورت تعـــدد کـــارنوبتی، نوبـــت کارکارکنـــان درهرهفتـــه تعويض می شود.

(۳) توظيـــــــف کـــــــارکن در دو نوبت کار مسلسل جواز ندارد.

(۴) در صورتی که نوبـــت کـــار کارکن کاملاً در شب يا 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(۲) فقــره کــې د درج شوي حکم په رعايتولو سره ، د واريز کار ساعتونه دکار دځانګړتيا له په پــام کــې نيولوســره لــه (۸) 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:

(۱) 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 ایــن قــانون مــستحق مــزد اضــــافه بـــر مـــزد اصـــلی می باشد .

تغییر وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره مـــی توانـــد بـــا رعایـــت حکم منــدرج فقــرهٔ (۲) مــادهٔ سی ام این قانون، ســاعات کــار نوبتی را با نظرداشت خــصوصیت کـــــار از (۸) ســـــاعت در روزهــای عــادی یــا روزهــائی که ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات یا اوقــات کــار عــادی بنــا بــر حــوادث غیـــر مترقبـــه ،حـــد اکثـــر الی یک ماه توقف رونمــا گــردد

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق پــه بشپړه توګه ورکړي، تلــف شــوي ساعتونه يا وختونه د کار او توليد تر بيا فعاليت وروسته، تلافي کيــداى 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 زياتېــداى نشي اوکارکوونکی د کار داضــافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

واداره مزد وساير حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ســاعات يــا اوقات تلف شده، بعــد از فعاليــت دوبارۀ کار و توليد، تلافــی شــده می تواند.

(۲) ســـاعات کـــار در حالـــت مندرج فقرۀ (۱) ايــن مــاده، در روز از (۱۰) ســاعت و در هفتــه از(۵۰) ســـاعت بيـــشتر بـــوده نمـــی تـــــواند 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 تجـــويز اداره انجـــام مـــی دهـــد اضافه کاری محسوب گرديـــده و درحـــالات ذيـــل 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 پېښودلرې 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 ادامۀ کاريکه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(۴) دکارکوونکو د اضافه کاری

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

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

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

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

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

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

اضافه کاری کارکنان وطرز اجرای آن با رعايت خصوصيات کار در اداره،طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

وقفه ورخصتی های با مزد

مادهٔ سی ونهم:

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

۱–وقفهٔ کار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲–رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

۳–رخصتی های سالانه (تفريحی،مريضی و ضروری).

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

د لمانځـــه د اداء کولـــو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه يوساعت ده او درسمي کار په وخت کـــې نـــه شاملېږي اوداداري د کار د داخلـــي نظم د لايحو مطابق تنظيمېږي.

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مـــزد ســـره عمـــومي رخـــصتۍ عبارت دي له:

۱– د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲–د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

۳– د زمـــري ۲۸ ورځ (دهېـــواد دخپلواکۍ استرداد).

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

۵– د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦– د کوچني اختر مبارکې ورځـــې (۳ ورځې).

وقفهٔ کار

مادهٔ چهلم :

وقفهٔ کار جهـــت ادای نمـــاز و صرف طعام یک ساعت بوده وشامل وقت کار رســـمی نمـــی گـــردد وطبق لوایح نظم داخلی کـــار اداره تنظیم می گردد.

رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل ویکم :

رخصتی های عمـــومی بـــا مـــزد عبارت اند از :

۱– روزاخیر هفته (جمعه) .

۲– روز اول سال(نوروز) .

۳– روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴– روز۸ثور(پیـــروزی انقـــلاب اسلامی افغانستان).

۵– روز اول مـــــاه مبـــــارک رمضان.

٦– ایـــام عیـــد ســـعید فطـــر (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 ځخه دپخواني شوروي سوسيالستي جمهوريتونو داتحاد دماتې او وتلوورځ)

۱۱-نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوريت د دولت د تجويز پربناء عمومي رخصتي تصويب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلوېښتمه ماده :

کلنۍ رخصتۍ (تفريحي، ناروغي اوضروري) په عمومي رخصتيوکې شاملې ندي، د اړتيا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتيا په اساس د ادارې يا کارفرما

۷- ايام عرفه وعيد سعيد اضحی(۴روز).

۸- روزدوازدهم ربيع الاول مولودپيغمبربزرگ اسلام(ص).

۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

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

۱۱- ساير روزهائيکه بنابر تجويز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصويب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

مادۀ چهل ودوم :

رخصتی های سالانه (تفريحی، مريضی وضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست يا اطلاعيۀ کارکن از طرف اداره يا

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واريز جدول

دري ځلوېښتمه 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 ادارې 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 تفريحی کارکنان راطبق جدول نوبتی تنظيم و اجراء می نمايد.

هرگاه اداره به رخصتی تفريحی سالانۀ کارکن بنابر خصلت يا ازدياد فعاليت های اداره موافقه نه نمايد،دراين صورت اداره مکلف است مزد وسايرحقوق وامتيازات ايام رخصتی تفريحی راعلاوه بر مزد اصلی به کارکن بپردازد .

(۲)هر گاه کارکن فوت نمايد ، اداره مکلف است، مزد و ساير حقوق و امتيازات ايام مندرج فقرۀ(۱) اين ماده را به ورثۀ وی بپردازد.

(۳)پرداخت مزد و ساير حقوق و امتيازات رخصتی تفريحی

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 ترميماتي کار، دمحمولې د بارونې 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- اجــــــرای کـــــــاردر ادارۀ دايمــــاً 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 کارى 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 كاردر احوال مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده، اداره مكلف است، علاوه بر اضافه كارى پيشبينى شده در اين قانون، پنجاه فيصد مزد ساعات عادى كار را نيز به كاركن ،طور امتيازى بپردازد .

كار در ادارهٔ دايماً فعال

مادهٔ چهل و پنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)کارکوونکي په کال کې د مـزد سره د شلو ورځو تفريحي رخـصتي مستحق دي.

(۲)دکارکوونکو تفريحي رخصتي په لاندې مواردو کې له شـلو ورځـو څخه زياتېدای شي:

۱–له اتلسو کلونو څخه د کم سـن لرونکوکارکوونکوتـه،(۲۵) ورځې.

۲–د ترځمکې لاندې، او درندو يـا روغتيـا تـه دمـضرو کـارونو کارکوونکوته،(۳۰) ورځې.

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

(۱)د تحـصيلي اوتعليمـي مؤسسو هغه استاذان او ښوونکي چې

روزهای هفته تنظيم يا معادل مـزد وسـاير حقـوق وامتيـازات همان روز را به کـارکن بپردازد.

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

(۱)کارکنـان، سـالانه مـستحق بيست روز رخصتی تفريحی بـامزد می باشند.

(۲)رخـصتی تفريحـی کارکنـان در موارد ذيل بيشتر از بيـست روز بوده می تواند:

۱–بـرای کارکنـان دارای سـن کمتر از هجده سال ،مـدت (۲۵) روز.

۲–برای کارکنان کارهای زيرزمينی وثقيل يـا مـضرصحت، مـدت (۳۰) روز.

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسـسات تحـصيلی وتعليمـی کـه 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 رخصتي څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

رخصتی های تعليمی و تحصيلی استفاده می نمايند، مستحق رخصتی تفريحی نمی باشند .

(۲) درصورتی که معلمان ومربيان کودکستانها وپرورشگاه ها مستحق رخصتی های مندرج فقرۀ (۱) اين ماده نباشند، شامل حکم فقرۀ (۱) مادۀ چهل و شش اين قانون می باشند.

طرزاستفاده ازرخصتی تفريحی

مادۀچهل وهشتم:

(۱)رخصتی تفريحی 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 تفريحی سالانه به اساس جدول نوبتی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی تفريحی کارکن جديدالشمول

مادۀ چهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څلوېښتمې 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 مى توانند .

مزد وحقوق هنگام رخصتى تفريحى

مادۀ پنجا هم:

(۱)اداره مکلف است، مزد و ساير حقوق کارکنان را هنگام رخصتى تفريحى طور پيشکى بپردازد.

(۲)هرگاه کارکن از رخصتى تفريحى استفاده نه نموده باشد و از ادارۀ مربوط مستعفى يا منفصل ويا به ادارۀ ديگر تبديل و يا متقاعد گردد، از رخصتى استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ايام رخصتى علاوه بر مزد اصلى مى باشد.

رخصتى ضرورى

مادۀپنجاه ويکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

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

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

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

رخصتی مریضی

مادهٔپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۳) كه چېرې د كاركوونكي 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، دكلي د شوري دتصديق په وړاندې كولو سره د اعتبار وړ ده.

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

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

(۲۰) روز رخصتی مريضی با مزد وسايرحقوق وامتيازات می باشد.

(۲) رخصتی مريضی با مزد كاركن الی (۵)روز به اساس اطلاعيۀ كتبی قابل اجراء می باشد.

(۳) هرگاه مريضی كاركن بيشتر از (۵)روز متوالی ادامه يابد، با ارايه تصديق طبيب مؤسسۀ صحی و در محلی كه طبيب موجود نباشد، به تصديق شورای قريه مدار اعتبار است.

درصورتی كه كاركن شامل بيمۀ صحی باشد، تصديق طبيب بيمه مدار اعتبار می باشد.

(۴)مريضی های كاركن اضافه از مدت مندرج فقرۀ (۱) اين ماده بعوض ساير 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 ومومي،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 ادارې 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 فقرۀ (۱)اين ماده به اساس تصديق شفاخانه اجراء می گردد.

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

رخصتی فريضۀ حج

مادۀ 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 یواځې 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- که چېرې کارکوونکی دکال په لومړۍ نیمائي کې استخدام شـوی وي، له کلنیو رخصتیو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلی شي.

۲- که چېرې کارکوونکی دکال په دوه یمه نیمائي کې استخدام شـوی وي، دکلنیورخصتیو له نیمائي څخه ګټه اخستلی شي.

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دکارکوونکي له مزد سره رخـصتۍ دهغه د ترفیع اوتقاعد په قـدم کـې دمحاسبې وړ دي.

په غیردولتي ادارو کې له مـزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غیردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان کې مېشت په بهرنیو سازمانونو او مؤسـسو کـې د دغه قانون په څلورم فصل کـې د درج شـویو رخـصتیو شـرایط ،

۱- هرگاه کارکن در نیمهٔ اول سال اسـتخدام شـده باشـد، از رخصتی های سالانه طـور مکمـل استفاده کرده می تواند.

۲- هرگاه کارکن در نیمهٔ دوم سال استخدام شـده باشـد، ازنـصف رخصتی های سالانه استفاده کـرده می تواند .

محاسبهٔ رخصتی با مزد

مادهٔ پنجاه وهفتم:

رخصتی هـای بـامزد کـارکن بقدم ترفیع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادهٔ پنجاه وهشتم:

شرایط، حالات و نحـوهٔ اجـرای رخـصتی هـای منـدرج فـصل چهـارم ایـن قـانون در ادارات غیر دولتی، تـشبثات خـصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

حـــالات او داجــراء 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 ځخـــه ورکول کېږي.

خـــــارجی مقـــــيم افغانـــــستان تابع توافق کارکن و ادارۀ مربـــوط می باشد که در قرار داد تـــصريح می گردد .

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت کميـــت و کيفيـــت کـــار ،بـــست، رتبـــه، درجـــــه يـــــا حرفـــــه، دورۀ کارآموزی وعملی و ساير شـــرايط مندرج اسناد تقنينی مـــرتبط بکـــار سنجش وبـــه کـــارکن پرداختـــه می شود.

(۲)کارکنی که رتبه و درجۀ 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 یا درجه ئې لوړه او دکوم ملحوظ پربناء په کښته بست کې مقررېږي، دهغه مزد او نور حقوق د اصلي رتبې یادرجې څخه د اجراء وړ ده.

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

مأکول

یوشپېتمه ماده:

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

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

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

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

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خـــــوداچې پـــــه قــــــرارداد 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 شـــمېرګډو مؤسسو کارکوونکو لپـــاره چـــې د دولت دپانګې ونډه په ســـلوکې لـــه (۵۰) څخه زياته وي ، دماليې اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو د وزارتونـــــو او د اداري اصـــــلاحاتو اوملکـــــي خـــــدمتونو دخپلـــــواک کمېسيون لخوا.

۲- د ټـــــولنيزو ســــــازمانونو 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- بـــرای 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، خـــصوصي اوګډو تشبثونو اوپه افغانستان کـــې مېشـــت د بهرنيو سازمانواو مؤسسو کارکوونکو لپاره د اړخونو په موافقې سره.

(۲)د دې مادې د(۱)فقرې پـــه (۲ او۳) اجزاوو کـــې د درج شـــويو کارکوونکو دمزد انـــدازه، دهـــرې درجې په تفکيک سره،دمزد له اقـــل حد څخه چې د دولت لخوا دولتـــي کارکوونکو ته ټاکل کېږي، کميدلای نشي.

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو ســـره ســـم د قـــرارداد دعقـــد يـــا دتقـــررد منظورى له نېټې څخه دمزد مستحق دي، خوداچې په اړونـــدو تقنينـــي سندونوکې بل ډول اټکل شوي وي.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- بـــــراى کارکنـــــان ادارات غير دولتى، تشبثات خـــصوصى و مختلط وســـازمانهاو مؤســـسات خارجى مقيم افغانستان، به موافقـــۀ طرفين.

(۲)اندازۀ مزد کارکنـــان منـــدرج اجـــزاى (۲و۳) فقـــرۀ (۱) ايـــن مـــاده بـــه تفکيـــک هردرجـــه از حـــداقل مـــزدى کـــه توســـط دولت بـــراى کارکنـــان دولتـــى تعيين مـــى شـــود ، کمتـــر بـــوده نمى تواند.

اجراى مزد

مادۀ شصت وسوم :

کارکنان حسب احـــوال از تـــاريخ عقد قرار داد يـــا منظـــورى تقـــرر مستحق مزد مى باشند، مگر اينکـــه در اسناد تقنينى مربوط طورديگرى پيشبينى گرديده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱) د کـــارکوونکي مـــزد د کـــار دوخت له مخې، میاشـــتنی،پنځلس ورځنی یا اونیز(ګـــاه مـــزد) او یـــا دترسره شوي کاریا دتولید دمحصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.

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

<u>تشویقي (دهڅونې) مزد</u>

پنځه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دمادي هڅـــونې، دکار دلاسته راوړنـــو(بـــازدهی) د لوړولاودمحصولاتو دکیفیت دښـــه کولو په منظورد شرایطو دغوښتنې له مخـــــې اداره کـــــولای شـــــي دکارکوونکومزد دتشویقي اوتشویقي کار مزد په سیستم تنظیم او ورکړي.

(۲)د تشویقي مزد اوکارمزد نمونوي لایحې اوقواعد د کـــار او ټـــولنیزو چـــــارو، شـــــهیدانو او معلولینو وزارت لخوا د کارفرمایـــانو

(۱) مزد کارکن نظـــر بـــه وقـــت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفتـــه وار(گاه مـــزد)ویـــا نظربـــه کـــار انجام شده یـــا محـــصول تولیـــد (کارمزد) پـــرداخته مـــی شود.

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

<u>مزدتشویقی</u>

مادۀ شصت وپنجم:

(۱)به منظور تشویق مادی کارکنان، ارتقای سطح بازدهی کار و بهتـــر شدن کیفیت محصولات نظـــر بـــه ایجابات شرایط، اداره می تواند مزد کارکنان را به سیـــستم تـــشویقی وکـــــارمزد تـــــشویقی تنظـــــیم وبپردازد.

(۲)لوایح و قواعد نمونـــوی مـــزد تشویقی وکارمزد،از طـــرف وزارت کارواموراجتمـــــاعی، شـــــهداو معلولین به همکـــاری کارفرمایـــان

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

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

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

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 ضمايمو ګډون ځرنګوالی، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په ځوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکی چې په عين ادارۀ کې په ځوماشينونويا په ځوحرفوکې کارکوي ، دزيات مزد مستحق دی.

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادۀ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشين

مادۀ شصت وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتۍ دورځې دکـــارمزد په هغه صورت کې چې دکارکوونکي پــه موافقې سره د دوه اونیو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبـــران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرایط او وختونه

اویایمه ماده:

د ورځنـــــي مــــزد او نابــــشپړې ورځـــــې، نابـــــشپړې اونــــۍ، د کار دحاصـــل یـــا د تـــر ســـره شوي کار (بالمقطع) کــارکوونکو د کـــــار شـــــرایط او وختونـــــه ، د اړوند تقنیني ســـند پـــه واســـطه تنظیمېږي.

د کار د ودرېدو (توقــف) پـــه حالاتوکې دمزد ورکړه

یو اویایمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتیجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

شرایط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

شـــــرایط و اوقـــــات کـــــار کارکنــــــان روزمـــــزد و روز نامکمل، هفتۀ نا مکمـــل، حاصـــل کـــار یـــا کارانجـــام شـــده (بـــــــالمقطع) توســــــــط ســـند تقنینـــی مربـــوط تنظـــیم می گردد.

پرداخـــت مـــزد در حـــالات توقف کار

مادۀ هفتاد ویکم:

(۱) هرگـــاه در نتیجـــۀ حادثـــۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې یا دتخنیکي ، تولیدي، نامساعدې جوي وضعې له مخې دتولید 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 میاشتو پورې دکار د ودرېدو (توقف) په صورت کې،سل په سلوکې.

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

۳-دڅلورو میاشتو له تېرېدو وروسته ، اداره کولای شي، کارکوونکی عین اداري یابلې اداري ته تبدیل کړي او دتبدیلی دناشوني توب په صورت کې، دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او یا په ولایتونو کې د هغو نمایندګیوته وروپیژني.

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبدیلي،

غیرمترقبه یا نظر به عوامل تخنیکی، تولیدی یا وضع جوی نامساعد در امر تولید و کار توقف رونما گردد، مزد کارکن به استثنای کارکنان موسمی وروز مزد حسب ذیل پرداخته می شود:

۱- در صورت توقف کار الی دو ماه، صد فیصد.

۲- در صورت توقف کار بیشتر از دو الی چهار ماه، (۵۰) فیصد.

۳- بعد از سپری شدن چهار ماه، اداره می تواند ، کارکن را در عین اداره یا ادارهٔ دیگر تبدیل و در صورت عدم امکان تبدیلی، به وزارت کارواموراجتماعی ،شهداء و معلولین و یانمایندگی های آن در ولایات معرفی نماید.

(۲)هرگاه تبدیلی 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 تـــشکيلاتي تنقـــيص، د کـــارکوونـــکو د شـــمېر د کمولو اويادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنيسي.

توقــف کار،مطــابق جــز(۳) فقــرهٔ(۱) ايــن مــاده صــورت گيــرد، مــزد کــارکن از (۷۵) فيــصد مــزد ماهوارقبــل از توقــف کــار کمتــر 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)میاشتو څخه تریوه کال پورې دخدمت د دوروتناسب اوقرار دادي کارکوونکي له درې میاشتو څخه تر شپږو میاشتو پورې د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دی.

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

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

دري اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا كاركوونكي يا هغه شخص ته چې كاركوونكی ئې په ليكلـي ډول معرفي كوي، وركول كېږي.

(۲)مزد دمياشتې په اوږدو كې وركول كېږي.دهغه په وركړه كې ځنډ دكاركوونكي د موافقې پرته صورت نشي موندلای.

دكسراتو وضع كول

څلوراويايمه ماده:

(۱)د كار له مزد څخه كسرات جواز نلري خو د قانون په حكم.

(۲)د زيان د جبران په ګډون د كاركوونكي دمياشتني مزد څخه كسرات له په سلوكې (۲۰) څخه زيات وضع كيدلای نشي خو دا چې په قانون كې په بل ډول تصريح شوي وي.

كرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)كاركوونكی په رسمي كورنيو

يا شخصی كه وی كتباً معرفی می نمايد، پرداخته می شود.

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

وضع كسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

(۱)كسرات ازمزدكارجواز ندارد، مگر به حكم قانون.

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

كرايه وسفريه

مادهٔ هفتاد وپنجم:

(۱)كاركن در سفرهای رسمی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

<u>په خدمت کې دننه زده کړه</u>

شپږاوييايمه 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 فقرۀ (۱) اين ماده ، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

<u>آموزش داخل خدمت</u>

مادۀ هفتاد وششم:

(۱)اداره به منظورارتقای سويۀ 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 ،شهيدانو اومعلولينو وزارت مکلف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکز او ولايتونو کې دمختلفو فني اوحرفوي مرکزونودجوړولو اوپراختيا لپاره لازم اقدام وکړي.

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

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

۲- د فني اوحرفوي استاذانو او مربيانو د زده کړې مرکزونه.

۳- د تعليم له پروسې څخه د پاته شويو او کارته د اړو تنکيو ځوانانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.

۴-د معلولينو د بيا ځواک موندنې مرکزونه.

را به شکل انفرادی وگروهی درکورسهای کوتاه مدت و سايراشکال آموزش فراهم می سازد.

(۲)وزارت کارواموراجتماعی، شهداومعلولين مکلف است، جهت ايجاد وتوسعهٔ مراکز آموزش فنی وحرفوی مختلف در مرکز و ولايات به همکاری ادارات ذيربط اقدام لازم نمايد.

(۳) مراکز آموزش وزارت کار واموراجتماعی، شهداء ومعلولين 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 آموزش نوجوانان و جوانان بازمانده از پروسهٔ تعليم و نيازمند به کار.

۴- مراکز بازتوانی 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اويايمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادۀ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مــادې په (۲) فقرې کـــې د درج شـــوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل 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 متوســــــطواودفني او حرفـــوي زده کـــړو مرکزونوتـــه ورپېژني.

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

کارکنان، توســط ســند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

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

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

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

(۲)کـــارکن منـــدرج فقـــرۀ (۱) ايـــن مـــاده درجريـــان تحـــصيل يـــا تعلـــيم از ادارۀ 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 نوروموکزونوکې 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 مـــصارفوپه ورکولـــو مکلف دی.

په صنعتي مؤسـسو کـې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

(۱) صنعتي، توليـدي او خـدماتي ادارې او مرکزونـه کـولای شـي کارکوونکو ته د زده کـړه ايـزو آسانتياوو دبرابرولو په منظور دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينـو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ايزمرکزونو په ايجـادولواو تجهيزولو اقدام وکړي.

(۲)دممـاثلو زده کـړو لرونکـې ادارې کولای شي دکار اوټـولنيزو چـارو ،شـهيدانواومعلولينو وزارت سره په تفاهم کـې د کـارکوونکو دمهارتونو دسـطحې دپراختيـا يـا د فني اوحرفوي زده کړو د لوړولـو لپاره ګډ زده کړه ايـز مرکزونـه

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

ايجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی

مادۀهشتاد ويکم:

(۱) ادارات يـا مراکـز صـنعتی، توليدی و خدماتی می تواننـد، بـه منظـورفراهم آوری تـسهيلات آموزشـی کارکنـان بعـداز موافقـۀ وزارت کـاروامور اجتمـاعی، شـهداومعلولين، بـه ايجـاد وتجهيزمراکـز آموزشی مربوط اقدام نمايند.

(۲) ادارات دارای آموزش مماثـل مـی تواننـد درتفـاهم بـاوزارت کارواموراجتماعی، شهدا ومعلولين، مراکز آموزشی مشترک را جهـت ارتقای سطح انکـشاف مهارتهـا يـا آمـوزش هـای فنـی و حرفـوی کارکنـان ايجـاد

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني سند

دوه اتیایمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتیا (مشخصه)

دري اتیایمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

نمایند.

سند تقنینی مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

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

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړه کوي.

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

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو کار زده کوونکو د زده کړې د قرارداد شرایط او نمونه دکار اوټولنیزوچارو،شهیدانو او معلولینو وزارت لخوا برابرېږي.

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

څلوراتیایمه ماده:

د ماهرو کارګرانو حقوق او وجیبې چې دفني او حرفوي زده کړو له مرکزونواومسلکي او تخنیکي حرفوي ښونځیوڅخه فارغېږي، د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادهٔ هشتادوچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه 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 ښـــوونځيو، 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 لاربښودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

(۱) د کار لاربښـــودي معيارونـــه 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 لاربښودو 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 کاروامورراجتمـــــــاعی، شهداومعلولين به همکـــاری ادارات ذيربط دســـتآورد هـــای علمـــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم ترکم(حداقل) دوه مياشتې دمخه دکاردنويو معيارونو اوقواعدو له تطبيق څخه خبر کړي.

د کار دمعيارونو له امله د را پيدا شوو اختلافونو د لرې کولو مراجع

نهه اتيايمه ماده:

په هغه صورت کې چې د کار دمعيارونو او قواعدو په تثبيتولو کې د ادارې اوکارکوونکي ترمنځ کوم اختلاف رامنځ ته شي، د لاندې مراجعو له لارې حل اوفصل کېږي:

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

ادارهٔ مربوط مطابق معيار ها و قواعد نمونو ی که از طرف اداره به موافقهٔ وزارت کارو امور اجتماعی، شهدا ومعلولين طرح و تثبيت می شود، صورت می گيرد.

(۲)اداره مکلف است، کارکنان را حد اقل در خلال دوماه قبل از تطبيق معيار ها و قواعد جديد کار، آگاه سازد.

مراجع رفع اختلافات ناشی از معيارهای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

در صورتی که در تثبيت معيار ها و قواعد کار بين اداره و کارکن اختلاف به ميان آيد،از طريق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

۱-در وزارت ها، ادارات دولتی، تصديها وتشبثات خصوصی و مختلط که سهم دولت در

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۲-په ټولنيزو او کوپراتيفي سازمانونواوخصوصي او گډ 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 نگوکې دکارگرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لـه لانـدې لارو څخـه تأمينېږي:

۱- د كار په وړاندې دكاركوونكو د آگاهانه اړيكو اوچلند رامنځ ته كول.

۲- د پوهاوى اواقنـاع دكـړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه كـار پـه وړانـدې دكاركوونكو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت كـې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مكلفيت

يو نوي يمه ماده:

اداره په لاندې ډگرونو كې دكار په سالمې سازماندهى مكلفه ده:

۱- دكار دلاسته راوړنو دبازدهى ، اودكاركوونكو دمعيشت دسـطحې دلوړولو لپاره دمـساعدو شـرايطو رامنځته كول.

۲-د كار اوتوليد دانضباط په پام كې نيول.

۳- دكار دساتنې اودكار د ايمنـي

در اداره از طـرق آتـی تـأمين می گردد:

۱- ايجـاد روابـط وبرخـورد آگاهانۀ كاركنان نسبت به كار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـشويق كاركنـان در برابـر اجرای كار صادقانه .

۴- تطبيـق مؤيـدات تـأديبی در صورت تخلف.

مكلفيت اداره

مادۀ نودويكم:

اداره مكلف به سازماندهی سالم كار در عرصه های ذيل می باشد:

۱- ايجـاد شـرايط مـساعد جهـت ارتقـای سـطح بـازدهی كـار و معيـشت كاركنان.

۲- رعايـت انـضباط كـار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت كـار 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.

۶- 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.

۶- 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 غيرمنقولو ملکيتونو او شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

۱۰- د حرفوي مهارت د سطحې لوړتيا او د هغو معيارونو کارونه چې د مسئولو مراجعو په واسطه تثبيتېږي.

۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعينو سره ښه چلند.

۱۳- د کار او توليد په ډګر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسرار وظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته با ساير کارکنان و مراجعين.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت ساير کارکنان درعرصهٔ کار و توليد.

لوايح وظايف

مادهٔنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)د ګډو اوخصوصي تشبثونو د ادارو د دندو لايحې د نمونوي لايحو مطابق چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت او کار فرمايانو په واسطه ترتيب او تصويبيږي، تنظيميږي.

(۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د اداري د دندو له لايحو سره آشنا او د هغه رعايتول تأمين کړي.

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

(۱)کارکوونکی د ډېرښه کار دترسره کولو، دکار دلاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې د لوړتيا، د توليداتو د کيفيت دښه کولو په اومو موادو کې د سپما،په اړوندو چاروکې د ابتکار اونوښت او په تقنيني سند کې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول کيږي:

(۲)لوايح وظايف کارادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوايح نمونوی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين وکارفرمايان تهيه وتصويب می گردد،تنظيم می شود.

(۳) اداره مکلف است کارکنان را به لوايح وظايف اداره آشنا و رعايت آنرا تأمين نمايد.

تشويق کارکن

مادهٔنودوچهارم :

(۱)کارکن در برابر اجرای کار بوجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کيفيت توليدات، صرفه جوئی درمواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط وساير موارد مندرج در سند تقنينی حسب احوا ل قرارذيل تشويق می گردد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
۲– د ستاينليک وركول.
۳– دتقدير نامې وركول.
۴– دنبنان، مډال يا لقب وركول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:
کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي:
۱– توصيه.
۲– اخطار.
۳– کسرمعاش.
۴– تبديلي.
۵– دکار د قرارداد فسخ کول.

۱ – اعطای مکافات نقدی یا جنسی .
۲– اعطای تحسین نامه .
۳– اعطای تقدیر نامه.
۴– اعطای نشان ،مدال یا لقب .
۵– سایرتشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط .
(۲) شرایط ونحوهٔ تشویق کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

تأدیب کارکن

مادهٔنود وپنجم :
کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار،حسب احوال قرار ذیل تأدیب می گردد :
۱– توصیه .
۲– اخطار.
۳– کسر معاش.
۴– تبدیلی.
۵– فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤیدو تطبیقول

شپږنوي یمه ماده:

د اداري مسئول مکلف دی دتأدیبي مؤیدو د تطبیقولو 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 ونیسي.

دسرغړونې توضیح

اووه نوي یمه ماده:

(۱) د کارکوونکي پر ضد تأدیبي مؤیدې دهغه دسرغړونې له توضیح کولو وروسته دقانون دحکمونو مطابق تطبیقېږي.

(۲)دکار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت کې یواځې یوه تأدیبي مؤیده تطبیقیدلای شي. دغه مؤیده په لیکلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته،رسماً دسرغړوونکي په خبرتیا رسول کېږي.

تطبیق مؤیدات

مادهٔ نودوششم:

مسئول اداره مکلف است، حین تطبیق مؤیدات تأدیبی، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقهٔ کار و سلوک کارکن را در نظر بگیرد.

توضیح تخلف

مادهٔنود وهفتم:

(۱) مؤیدات تأدیبی علیه کارکن بعدازتوضیح تخلف وی طبق احکام قانون تطبیق می گردد.

(۲) درصورت تخلف از انضباط کارصرف یک مؤیده تأدیبی تطبیق شده می تواند . این مؤیده طورکتبی صادر و بعد از ثبت ، رسماً به اطلاع متخلف رسانیده می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمپسیون ته د کارکوونکي شکایت

اته نوي يمه ماده:

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

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

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

شکایت کارکن به کمیسیون

مادۀنودوهشتم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادهٔ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادهٔ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)که چېرې د دې مادې پــه (۱) فقره کې درج شوي کـــارکوونکی اړوندې ادارې ته د(۲۰) ورځو پــه اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د(۳)ورځو په ترڅ کې دکارکوونکي نه خبرورکول د دلايلو پربناء ســم (مؤجه) دی، له ناسوبتيا څخه معاف اودغيابت ورځې دهغه پــه قـــانوني رخصتيو کې محاسبه کېږي.

(۳)که چېرې دکارکوونکي ناسوب تيا ناسمه (غيرمؤجه) وګڼــل شـــي اوپرله پسې (۱۰)ورځې دوام وکړي دهغه په سجل(دارزونې په پاڼې) کې درجېږي اودهغه دکارپه دورې کې نه حسابېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی دندې ته حاضر شي خوپه ليکلي ډول د خبــر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوســم (مؤجه) دلايل هم وړاندې نکـــړای شي يو ورځنی مزد اوضـــمايم ئـــې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې

(۲) هرگاه کارکن منـــدرج فقـــرۀ (۱)اين مـــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بـــه ادارۀ مربـــوط ارايــــه و مقــــام ذيـــصلاح اداره قناعـــت نمايد که عـــدم اطـــلاع کـــــارکن در خــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجـــه بـــوده اســـت از غير حاضـــری معـــاف و ايـــام غيـــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگـــــاه غيرحاضـــــری کارکن، غيرمؤجه تلقـــی ومـــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نمايد بـــه ســـجل (ورق ارزيـــابی) او درج وبـــه دورۀ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کـــارکن بـــه وظيفـــه حاضـــر ولـــی بـــدون اطـــلاع تحريری آنرا تـــرک نمايـــدودلايل مؤجه هم ارايـــه کـــرده نتوانـــد، يـــک روزه مـــزد وضـــمائم آن کسر می گردد ، در صورتی کـــه

(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 يواځې 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 ځلـو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او۴) اجـزاوو کې درج شوي د تـأديبي مؤيـدو دتطبيق په صورت کې.

دکارکوونکي دحقوقو د تعليـق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پـه ارتکـاب، تـورن شـي، دنظـارت(څـارنې)، توقيـف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مـوده کې د هغه دنـده ايـز حقـوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) پـه موده کې څـارنوا ل لـه تحقيـق وروسته، دتورن کـارکوونکي دنـه تعقيب قرار صادر کـړي اوياهغـه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې پـه پايلې کې بري الذمه شـي دهغـه د تعليق او محـاکمې د دورې معـاش

۲- درصورت تطبيـق مؤيـدات تأديبی منـدرج اجـزای(۲،۳و۴) مادۀ نـود و پـنجم ايـن قـانون در طـول سـال بـيش از دوبار.

حالـت تعليـق حقـوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قـرار گيـرد، اجـرای حقوق وامتيازات وظيفـوی وی در مدت نظارت، تـوقيف، تـحقيق ومحاکمـه معطـل قـرار داده می شود.

(۲) هرگـاه درمـدت نظـارت څـارنوا ل بعـد ازتحقيـق قـرار عـدم تعقيـب کـارکن مـتهم را صادرويا او را مـستوجب تأديـب بدانـد ويـا درنتيجـۀ محاکمـه بری الذمه گردد ، معـاش وسـاير حقوق دورۀ تعليق ومحاکمـۀ وی

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 اینکه در قرارداد طور دیگری تصریح گردیده باشد.

(۳) درصورت محکومیت به حبس تنفیذی، کارکن مستحق معاش و سایرامتیازات مدت نظارت ، توقیف و محاکمه نمی گردد.

(۴) هرگاه کارکن درنتیجهٔ محاکمه، محکوم به مجازات حبس تعلیقی گردد، مستحق معاش و سایر امتیازات مربوط دانسته می شود. ترفیع وارتقای درجهٔ محکوم علیه به حبس تعلیقی الی سپری شدن مدت تعلیق معطل قرار داده می شود.

(۵)درصورتی که کارکن به هردو(حبس تنفیذی و تعلیقی) محکوم گردد، در قسمت حبس تنفیذی، حکم مندرج فقرهٔ(۳) و در قسمت حبس تعلیقی حکم مندرج فقرهٔ(۴) این 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 اوهغــې تــه د زيــان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

(۲)اداره مکلفــــه ده داړونــــدو کارکوونکودکارخوندي اود ترګټــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهــې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترســره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې اداري ته واردېــږي پــه هغــه صورت کې مسئول دی چې رسيدلی

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وسوم:

(۱)کارکن مکلف است، در برابــر دارايــی اداره مــسئولانه برخـــورد نموده و به منظــور جلــوگيری از خساره به آن، منتهــای احتيـــاط را رعايت نمايد.

(۲)اداره مکلـــف است،شـــرايط مصئون کارومحافظت کامل دارائی تحت استفاده وجمع دهی کارکنـــان مربوط را تأمين نمايد.

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارۀ مالی

مادۀ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـــورتی ازخـــساره ايکه حـــين اجـــرای وظيفـــه بـــه اداره وارد مـــی شـــود، مـــسئول اســـــت کـــــه خـــــسارۀ وارده

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

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

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادۀ يکصدوششم:

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

لسم فصل

دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خوندي شرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

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

په ودانۍ کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

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

فصل دهم

تأمين شرايط صحی وايمنی کار

تأمين شرايط صحی ايمنی

مادۀيکصد وهفتم:

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

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يکصدوهشتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتجهيزولو او دخوندي تخنيک دبهير په وخت کې، د خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک او دچاپېريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي 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 ايمنـــــی در ســـــاختمان هـــــای تجديد شده

مادهٔ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) دکار دساتنې 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

وزارتونـــو پـــه واســـطه طـــرح او تنظیمېږي.

د خونـــــــدي تخنیـــــــک زده کړه

یوسلو یوولسمه ماده:

(۱)د اداري مسئول مکلــف دی، د خوندي تخنیک،دتولیـــددچاپېریال د روغتیا ساتنې ، اطفائیې (اور وژنې) د طبي لومړنیو خــدمتونو د وړانـــدې کولو قواعد اودکار دســـاتنې نـــور قواعـــد پـــه دوامـــداره توګـــه کارکوونکوته ورزده کړي.

(۲)کارکوونکي مکلف دي دکــار دساتنې اوخوندي (ایمني) تخنیـــک عمـــده قواعـــد اومعیارونـــه، لـــه وسایلو،دســـتګاه وو او دکـــار دساتنې له لایحو څخه دګتې اخستنې قواعد په پام کې ونیـــسي او دکـــار دترسره کولو په وخـــت کـــې لـــه انفرادی ساتنیزو (تحفظي) وســـایلو څخه ګټه واخلي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظـــیم می گردد.

آمـــــــوزش تخنیـــــــک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

(۱) مـــــسئول اداره مکلـــــف است، قواعد تخنیـــک ایمنـــی ، حفـــظ الـــصحۀ محـــیط تولیـــد، اطفائیه، عرضۀ خدمات اولیۀ طبی و ســـــایرقواعد حفاظـــت کـــار را بصورت متـــداوم بـــه کارکنـــان بیاموزاند.

(۲) کارکنـــان مکلـــف انـــد، قواعـــد و معیارهـــای عمـــدۀ حفاظـــت و تخنیـــک ایمنـــی کـــار، قواعـــد اســـتفاده از وســـایل، دســـتگاه هـــا و لـــوایح حفاظت کـــار را رعایـــت نمـــوده وحـــین اجـــرای کـــاراز وســـایل تحفظـــی انفـــرادی اســـتفاده نمایند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنیک د وسایلو تأمینول

یوسلو دوولسمه ماده:

(۱)هغه کارونه چې روغتیاته په زیانمنو شرایطو ، ځانګړې تودوخې اوسوړوالي یا دکارکوونکو د ککړتیا احتمال په هغه کې موجود وي، دتثبیت شویو معیارونو اوقواعدو مطابق ، ځانګړې جامې او کوښې،مخ پټونی(ماسک) ، عینکې ، دستکشې اود کار نورساتنیزوسایل او وقایوي اومعالجوي خو اړه د ادارې له لوري په وړیا توګه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

(۲)دکار دځانګړو جامو او تجهیزاتو اوساتنیزو وسایلو تأمینول، ساتنه،پاکول، تعقیمول اووچول ، ترمیمول اودهغه له حتمي استعمال څخه څارنه د ادارې له مکلفیتونو څخه دي.

تأمین وسایل تخنیک ایمنی

مادۀ یکصدو دوازدهم:

(۱)کارهائیکه شرایط مضر به صحت، حرارت وبرودت خاص یا احتمال آلوده شدن کارکنان در آن موجود باشد، مطابق معیارها وقواعد تثبیت شده، لباس و پاپوش مخصوص، ماسک، عینک، دستکش وسایر وسایل تحفظی کار وغذای وقایوی ومعالجوی از جانب اداره طورمجانی به دسترس آنهاگذاشته می شود.

(۲)تأمین، نگهداشت، پاک کاری، تعقیم وخشک کردن، ترمیم ومراقبت از استعمال حتمی لباس و تجهیزات مخصوص کار و وسایل تحفظی آن از مکلفیت های اداره می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكو روغتيايي كتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه كاركوونكي چې په درنـــدو كارونو اوله ســـختو اوروغتيـــا تـــه دمضرو شرايطو په كارونو او دغـــه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلـــونې په چارو بوخـــت دي، مكلـــف دي دكاري ورتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دكـــار دشاملېدو پـــه وخـــت كـــې اوپـــه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي كتنـــې تېرې كړي.

(۲)د غذائي مـــوادو دصـــنايعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي موادو دپېرنې اوپلـــورنې دعمـــومي ســـيمو، د اوبورسولو دتأسيساتو، د روغتيـــائي، وقـــايوي او معـــالجوي مؤســـسو، داطفالو دحمائې دمركزونو اوپه عامه خـــدمتونو پـــورې د اړونـــدو ادارو اومؤسسو كاركوونكي مكلف دي ، د دې مادې په (۱) فقره كـــې درج

معاينات صحى كاركنان

مادهٔ يكصد وسيزدهم:

(۱)كاركنانيكه به كارهـــاى ثقيـــل وكارهاى باشـــرايط دشوارومـــضر صحت وهمچنان درامور راننـــدگى وســـايط ترانـــسپورتى اشـــتغال دارنـــد،مكلف اند،بـــه منظـــور تـــشخيص قابليـــت كـــارى و جلـــوگيرى از امـــراض حرفـــوى حين شمول به كارو بطـــور نـــوبتى معاينـــات صـــحى را ســـپرى نمايند.

(۲)كاركنـــان صـــنايع مـــواد غذايى، محلات عمـــومى صـــرف غـــذا و خريـــد وفـــروش مـــواد غـــذائى، تأسيـــسات آبرســـانى، مؤســـسات صـــحى وقـــايوى و معالجوى، مراكز حمايهٔ اطفـــا ل وساير ادارات ومؤسسات مربوط به خـــدمات عامـــه مكلـــف انـــد، معاينات صحى منـــدرج فقـــرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شويو کارکوونکو د روغتيايي کتنو شرايط اوڅرنګوالی د عامې روغتيا اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينو د وزارتونو لخوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار له امله د ناوړوپېښواوناڅاپي ناروغيو دپېښېدو په صورت کې ، لاندې آسانتياوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲- د روغتون روغتيايي مرکزونو ته د ناروغ کارکوونکي لېږدول او دهغه درملنه.

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

اين ماده را سپری نمايند.

(۳) شرايط ونحوۀ معاينات صحی کارکنان مندرج فقره های (۱ و ۲) اين ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کارو امور اجتماعی، شهدا ومعلولين طرح و تنظيم می گردد.

تأمين خدمات اوليۀ طبی

مادۀ يکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليۀ طبی .

۲- انتقال کارکن مريض به مراکز صحی شفاخانه و تداوی وی.

۳- انتقال به محل اقامت در صورت بهبود وضع صحی کارکن .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

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

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

(۳) پرداخت وجوه مصارفاتی مندرج فقره های (۱و۲)این ماده به شمول کرايهٔ رفت و برگشت کارکن وشخص معيتی وی،از بودجهٔ اداره تأمين می گردد .

ايجاد مراکز صحی ثابت وسيار

مادهٔ يکصد وپانزدهم:

اداره مکلف است ،به منظور اجرای معاينات صحی وکمک های اوليهٔ طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فاميل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معيارهای که

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكار اوړولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاكل كيږي، ثابت اوگرځنده روغتيائي مركزونه جوړ كړي.

د روغتيايي وضع مطابق دكاركوونكي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

(۱)كه چيرې د كاركوونكي روغتيايي وضع سپک(خفيف) كارته دهغه دتوظيفولو غوښتنه وكړي، دطب د ډاكټر له تأييد وروسته، اداره،كاركوونكى دهغه پخپله موافقه په مؤقتى يا دايم ډول په خفيف(سپک) كارگماري.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره كې د درج شوي كاركوونكي مزد او نور حقوق، د هغه دمخكني كار د وروستي بست ، رتبې يا درجې د مزد او نورو حقوقو مطابق اجراء كيږي.

توسط وزارت صحت عامه به همكارى وزارت كاروامور اجتماعى ، شهدا ومعلولين تعيين مى گردد، مراكز صحى ثابت وسيار را ايجاد نمايد.

توظيف كاركن مطابق وضع صحى

مادۀ يكصد وشانزدهم :

(۱)هرگاه وضع صحى كاركن ايجاب توظيف وى را به كار خفيف نمايد،بعد از تأييد دكتور طب، اداره ،كاركن را به موافقۀ خودش طور مؤقت يا دايم بكار خفيف توظيف مى نمايد.

(۲)مزد وساير حقوق كاركن مندرج فقرۀ (۱) اين ماده مطابق آخرين مزد بست ، رتبه يا درجه وساير حقوق كار قبلى اش اجراء مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

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

دکار په ډګرکې دناوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

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

فراهم سازی شرايط کار برای معلولين

مادۀ يکصد وهفدهم :

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

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

تشخيص حوادث ناگوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

(۲)که چېرې اداره دمحضر لـه ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متـضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلـري ، زيانمن کولای شي دکار او ټـولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

(۱)په کارپورې د اړوندو حرفـوي ناروغيو فهرست دکـار او ټـولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت او اړوندو ادارو پـه مرسـته د عـامې روغتيا وزارت په واسطه ترتيـب او

وزارت کـاروامور اجتمـاعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محـضر امتناع يا متضرربه ترتيب محـضر قناعـت نداشـته باشد،متـضرر می تواند به وزارت کـار وامـور اجتماعی،شـهدا ومعلـولين شکايت نمايد .

وزارت کاروا موراجتماعی، شهداو معلولين در رابطه به شکايت متضرر مطابق احکام قانون تصميم اتخـاذ می نمايد.

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

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ يکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه بـه همکـاری وزارت کـارو اموراجتماعی ، شـهدا ومعلـولين وادارات ذيـربط ترتيب وتثبيـت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

(۲)په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داړوند 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 تصويبيږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مي گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کاری

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرونکي ماشوم موراوتنکی ځوان کارکوونکی په اضافه کارۍ او د رسمي کار د ترسره کولولپاره په مسافرت وګماري.

(۲)د اضافه کارۍ او رسمي کار په منظور د مسافرت په ترسره کولو دهغې ښځې توظيفول چې له دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکې ماشوم وي، دهغې د مخکنۍ موافقې پرته جواز نلري.

د اميندوارۍ په دوران کې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

ښځه د اميندوارۍ په دوران کې دطبيب يا روغتون د تصديق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظيفېږي.

رابه اضافه کاری، ومسافرت به منظور انجام کار رسمی توظيف نمايد.

(۲) توظيف زن دارای طفل کمترازدوسال به اجرای اضافه کاری وانجام مسافرت به منظور کار رسمی بدون موافقهٔ قبلی وی جواز ندارد.

توظيف زن در دوران حاملگی

مادهٔ يکصدو بيست وسوم:

زن در دوران حاملگی مطابق تصديق طبيب يا شفاخانه، به کار خفيف با حفظ مزد وسايرحقوق وظيفهٔ اصلی توظيف می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

يوسلو څلېريشتمه ماده:

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

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

کار ته دښځو دمنلو څخه نه ډډه کول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

مادۀ یکصد وبیست چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل شیر خوار برعلاوه وقفۀ صرف غذا ، وقت اضافی که کمتر از (۳۰) دقیقه نباشد ، بعد هر(۳)ساعت به خاطر شیر دادن طفل در اتاق کودک محل کار داده می شود. این وقفه ها شامل وقت کار رسمی می باشد.

(۲) وقفۀ مندرج فقرۀ (۱) این ماده با نظر داشت خصوصیت کار در اداره، توسط لوایح نظم داخلی مربوط ، تنظیم می گردد.

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

مادۀ یکصد وبیست وپنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

يا داميندوارى يا ماشوم ته دشېدو ورکولو په دليلونو دمزد کمول ممنوع دي.

يا تقليل مزد به دلايل حاملگی يا شيردادن طفل،ممنوع می باشد.

د وړکتونونو جوړول

يوسلوشپږويشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د ماشومانو د ساتنې اوڅارنې لپاره، د ادارې په انګړ کې، دشېدو خوړلو ځاى او وړکتون جوړکړي.

(۲)په وړکتونونو اودشېدو خوړلو په ځايونو کې د اطفالو ساتنه اوڅارنه ، دمنلو شرايط، زده کړه او روزنه د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

ايجاد کودکستان ها

مادۀ يکصد وبيست وششم:

(۱)اداره مکلف است ،جهت مواظبت ومراقبت اطفال کارکنان مربوط، در محوطۀاداره ، شيرخوارگاه وکودکستان را ايجاد نمايد.

(۲)مواظبت ومراقبت اطفال، شرايط پذيرش،آموزش وپرورش در کودکستانها وشيرخوارگاه ها طبق سند تقنينی مربوط ، تنظيم می شود.

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

(۱)تنکی ځوان کار کوونکی هغه کارکوونکی دی چې د (۱۴)

مشخصۀ کارکن نوجوان

مادۀ يکصد وبيست وهفتم:

(۱)کارکن نوجوان کارکنی است که سن(۱۴)سالگی

(c) ketabton.com: The Digital Library

کلنۍ سن ئـې بـشپړ کـړی وی او د (۱۸)کلنۍ سن ئې نه وي بشپړ کړی.

(۲)اداره مکلفه ده له اسـتخدامولو مخکې،تنکی ځوان کـارکوونکی د روغتیائي مرکزونو دلارې ترکتنـو لانـدې ونیـسي او پـایلې ئـې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتیـائي کتنې لږترلږه (حداقل) په کال کـې یوځل د ادارې د لارې او د هغې په لګښت صورت مومي.

دتنکـي ځـوان کـارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیایي مراجعـو دنظریې مطـابق، د تنکـي ځـوان فزیکـي تـوان او د روغتیـایي حالـت څرنګـوالی تـشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنـده وټاکي.

را تکمیـل و(۱۸)سـالگی را تکمیل نکرده باشد.

(۲) اداره مکلـف اسـت، قبـل از استخدام ، کـارکن نوجـوان را ازطریـق مراکـز صـحی تحـت معاینـات قـرارداده و نتـایج آنرا ضم دفتـر سـوانح کـارکن نماید.

معاینـات صـحی کـارکن نـو جـوان حـد اقـل سـال یک بار از طریـق و بـه مـصرف اداره صورت می گیرد .

معاینـات صـحی کـارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

اداره مکلف اسـت، طبـق نظـر مراجع صـحی، توانـایی فزیکـی وچگـونگی حالـت صـحی نوجوان را تشخیص وتثبیت نموده، شـغل و وظیفـۀ وی را تعیـین نماید .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنكي ځوان مزد د درجې په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)كلنو اوله هغو پورته كاركوونكو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يودېرشمه ماده كې د درج شوي دكار د وخت دكمولو له په پام كې نيولو پرته، وركول كېږي.

(۲)د هر واحد كار د كاركوونكي مزد چې سن ئې له(۱۸)كالونو څخه لږوي، له هغه كاركوونكي سره چې دهغه سن بشپړ(۱۸)كاله يا له هغه پورته وي، مساوي دی.

(۳)له (۱۸)كالونو دلږعمر لرونكي كاركوونكي دكم شوي وخت تفاوت چې دكار مزد په شكل كاركوي،دهغه داصلي درجې په اساس وركول كېږي.

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی بامزد كاركنان (۱۸) سالۀ مكمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت كار مندرج مادۀ سی ويكم اين قانون پرداخته می شود.

(۲)مزد فی واحد كاركاركنی كه سن اوكمتر از(۱۸) سال بوده ، با كاركنی كه سن او(۱۸) سال مكمل يا بالاتر از آن باشد ،مساوی است.

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتۀ كاركن دارای سن كمتراز(۱۸) سال كه به شكل كار مزد كارمی كند به اساس درجۀ اصلی وی پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي 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 كار كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وسی ام:

(۱)معيار توليد كاركن نوجوان به اساس معيار توليد كاركن (۱۸) سالۀ مكمل متناسب با تقليل وقت كارمندرج مادۀ سی ويكم اين قانون تنظيم می گردد.

(۲)اداره می تواند معيار توليد كاركن نوجوان جديد التقرر را كه بعد از ختم دورۀ آموزشی بكار استخدام می شود، مؤقتاً كمتر از معيار معينه، تعيين نمايد.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از كار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از كار

مادۀ يكصد وسی ويكم :

(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 دقراردادونو دحکمونو په اساس د اداري اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي 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 اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د اداري داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړوندې د کارګري اتحاديې د استا زي په ګډون ،په دوه يم پړاوکې دکارداختلافونود حل دعالي کمېسيون له لارې د اړوندو برخي کې دکارګرانو او کار فرمايانود اتحاديې دا ستازي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کار ميان اداره و کارکن يا کارآموز براساس احکام اين قانون و مقرره های مربوط و قراردادهای کار، از طريق تفاهم مستقيم ميان اداره وکارکن يا کار آموز رفع شده می تواند.

(۲)هر گاه اختلاف ناشی ازکار توسط اداره وکارکن يا کارآموز رفع شده نتواند، موضوع درمرحلۀ اول ازطريق کميسيون حل اختلافات اداره به شمول نمايندۀ اتحاديۀ کارگری بخش مربوط، در مرحلۀ دوم از طريق کميسيون عالی حل اختلافات کار، به شمول نمايندۀ اتحاديۀ کارگران وکارفرمايان بخش مربوط مرفوع و در غيرآن ازطرف محکمۀ ذيصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غيرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کارکوونکی په غيرقانوني ډول له کار څخه ګوښه (منفصل) شي او داختلافونو د حل دکمېسيونونو له تصميمونو وروسته اويا د اړوندې محکمې په پرېکړې په پخواني کارکې وټاکل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې دشپږو وروستيو مياشتو نورحقوق هغه ته ورکول کېږي.

انفصال غير قانونی کارکن

مادۀ يکصد وسی ودوم:

هرگاه کارکن به شکل غيرقانونی ازکارمنفصل وبعد ازتصاميم کميسيونهای حل اختلافات يا فيصلۀ محمکۀ مربوط، به کار قبلی تعيين گردد، مزدوساير حقوق دورۀ انفصال به اساس اوسط مزد وسايرحقوق شش ماه اخير قبل از انفصال، برايش پرداخته می شود.

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع کېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

دکارداختلافونو دکمېسيون د جوړېدو اوترکيب اود کار له امله د راپيدا شوو اختلافونو د څېړلود څرنګوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

وضع سند تقنينی حل اختلافات

مادۀ يکصد وسی وسوم:

امور مربوط به ايجاد و ترکيب کميسيون های حل اختلافات کار وطرز رسيد گی به اختلافات ناشی ازکار،طبق سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

(۱)کارکوونکي او په ځينو حالاتو کې د هغوی دکورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندې ټولنيزو تأميناتو څخه ګټه اخلي:

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

۵- دسن له ډېروالي، د کار د دورې دبشپړېدو اوپه کار پورې د اړوند معلوليت او ناروغۍ له امله د تقاعد په وخت کې د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتي معاش معادل مرسته.

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وچهارم:

(۱)کارکنان ودربعضی حالات اعضای فاميل آنها طبق اسناد تقنينی مربوط، از تأمينات اجتماعی ذيل مستفيد می شوند:

۱- مأکول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضۀ خدمات صحی .

۵- مساعدت مالی حين تقاعد ناشی از کبر سن ، اکمال دورۀ کار و معلوليت ومريضی مرتبط به کار، معادل(۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمايم به اساس آخرين معاش ماهوار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.
٧- دتکفين اوښــخولوپه منظــور د وروستي مياشتني معاش په اساس لــه اجزاوو اوضــمايمو ســره د(١٠) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).
٨- د عمر د زياتوالي ،دکار د دورې دبشپړولو نــاروغۍ، معلوليــت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړونــدو تقنيني سندونو کې اټکــل کېــږي، دتقاعد حقوق.
(٢) ددې مادې په (١- ٧) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پيــسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (٨) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزانــې څخــه ورکــول کېږي.
(٣)کارکوونــکي يا د هغه کــورنۍ تــه طبــي خدمتونــه اويادهغــه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمينېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.
٧- مــساعدت مــالی(اکراميــه) به فاميل کارکن متوفی بــه منظــور تکفــين وتــدفين، معــادل (١٠) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اســاس آخرين معاش ماهوار.
٨- حقوق تقاعــد بنابرکبرســن، اکمــا ل دورۀ کــار، مريــضی، معلوليــت وســاير حالاتيکــه در اسناد تقنينــی مربــوط پيــشبينی می گردد.
(٢) پــول مــساعدت منــدرج اجــزای (١-٧) ايــن مــاده از وجــوه اداره و حقــوق تقاعــد منــدرج جــز (٨) ايــن مــاده از خزينــه تــقاعـــد پرداختــه می شود.
(٣) خــدمات طبــی يــا حقــوق معادل آن به کارکن ويــا خــانوادۀ وی، مطابق امکانــات مــالی اداره عرضه وتأمين می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيزتأمينات د اداري 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 مــؤقتي صــورت دهغــه د اصلي حالت دمياشتني مزد او نورو حقوقو اوامتيازونو انــډول، د ادارې لخوا صورت مومي.

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکی د(۶۵)کلني سن له بشپړولو وروسته متقاعــد کېــږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت کې دکــارکوونکي پــه موافقه چې د کارتوان ولري دهغوی دکار دوره تر(۵) نورو کلونو پورې تمديدلای شي. دکار د دورې تمديد د کارکوونکي د ټولــو حقوقــو او وجيبو لرونکی دی.

(۲) اداره،ددې مادې په (۱) فقــره کې د درج شوي کارکوونکي دکار د دورې تمديــــد، تقاعـــد تـــه دسوقولوڅخه دمخه هرکال غــواړي اومنظوري يې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکي د بالفعــل کــار

معلوليــت، ،معــادل مزدمـــاهوار وســـايرحقوق وامتيـــازات حالــت اصلی وی ازطرف اداره صــورت می گيرد.

شرايط تقاعد

مادۀ يکصد وسی وهشتم:

(۱) کـــارکن بعـــدازتکميل ســـن (۶۵) ســـالگی متـــقاعد می گردد. درصورت ضـــرورت مبـــرم، اداره به موافقۀ کارکنی که توانائی کـــار را داشـــته باشـــد، دورۀکـــاروی تا (۵) سال ديگر تمديـــد شـــده می تواند. تمديد دورۀ کار حـــاوی تمام حقوق و وجايـــب کـــارکن می باشد.

(۲) اداره ، تمديـــــد دورۀ کـــــار کـــارکن منـــدرج فقـــرۀ(۱)ايـــن مـــاده راقبـــل ازســـوق بـــه تقاعدهمه ساله مطالبـــه ومنظـــوری حاصل می نمايد .

(۳) دورۀ کار بالفعـــل کـــارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)د دولتي ادارو،او دتحصيلي او علمي- تحقيقاتي مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددينې چارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغودځانګړو تقنيني سندونو په واسطه تنظيمېږي.

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

(۱)دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۵)کلونو د رانده کار په وړاندې (۱)کال او ترځمکې لاندې کارونو يا روغتياته د زيان رسوونکو شرايطوپه کارکې داشتغال د هر(۵) کلونو په وړاندې (۲)کاله کم ددغه قانون ديوسلواته دېرشمې مادې په(۳)فقرې

(۴۰) سال بوده،مستحق آخرين مزد بست، رتبه يا درجه شناخته می شود.

(۴) سن کارکن حين تقاعد به ملاحظۀدفترسوانح اوتثبيت می شود .

(۵) تقاعدوتمديد دورۀ کار اعضای کادرعلمی ادارات دولتی مؤسسات تحصيلی وعلمی- تحقيقاتی وکارکنان اموردينی، توسط اسناد تقنينی خاص شان تنظيم می گردد .

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

(۱) دورۀ کار کارکن دربرابر هر (۵) سال کارثقيل(۱)سال کمتر ودربرابر هر(۵)سال اشتغال در کارهای زيرزمينی يا کار با شرايط مضر صحت (۲) سال کمتراز معيار مندرج فقرۀ(۳) مادۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارڅخه 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.

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

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

يکصدوسی وهشتم این 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.

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يکصد وچهلم:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يکصد وچهل و يکم :

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

په اساس دخدمت د دورې له په پام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستۍ رتبې یا درجې دمزد په سلو کې دسل اندول د اجراء وړ دی.

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه 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 یا له هغه څخه زیات 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 موندلای شي.

معلولیت، بدون نظرداشت دورهٔ خدمت، معادل (۱۰۰) فیصد مزد آخرین رتبه یا درجهٔ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ یکصد وچهل ودوم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعی محکمهٔذیصلاح به مدت کمتراز (۲) سال حبس محکوم به جزاء شده باشد ، می تواند تقاعد خود را مطالبه نماید .

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمهٔ ذیصلاح به مدت (۲)سال حبس یا بیشتر از آن محکوم به جزاء گردد ، به تقاعد سوق می گردد .

(۳) تقرر کارکن مندرج فقره های(۱و۲)این ماده بعد از رهایی، مطابق احکام قانون به موافقهٔ اداره صورت گرفته می 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 يوائې له يوه ډول څخه صورت مومي.

(۲) دهغه متقاعد ترتکفل لاندې پاتې کسان چې له څو خواوو دتقاعد دحقوقو مستحق وي، د نومو ړي 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 شاملېږي.

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 څلويښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکـــار پـــه اړوندو مسايلو کې دتصميم نيـــونې ډيره عالي مرجع ده چې په اړونـــده ځانګه کې دکارګرانواوکارفرمايـــانو د اتحاديو د استا زي پـــه ګـــډون دکاراو ټولنيزو چارو، او شـــهيدانو او معلولينو په وزارت کې جوړيږي.

(۲) د کار د عالي شوري تشکيل ، دندې او واکونه د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه، تنظيميږي.

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلويښتمه 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.

په کارګري اتحاديې کې دکارکوونکو ګډون

يوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

مزد و ساير حقوق كاركن، شرايط كار كاركنان، توسط ادارۀ مراقبت و رهنمائی كار وزارت كارواموراجتماعی، شهدا ومعلولين صورت می گيرد.

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

اشتراک کارکنان در اتحاديۀ کارگری

مادۀ يکصدو چهل وهفتم:

(۱) اتحاديه های كاركنان و كار فرمايان، سازمان های اجتماعی بوده كه با اشتراک داوطلبانۀ اصناف مربوط،با رعايت احكام قانون سازمان های اجتماعی ايجاد می گردد.

(۲) اتحاديه های مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایدي کیدلای نشي.

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

دپراختیا اوتولید په مسایلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري دتولید دپراختیا، دټولنیزو،فرهنګي اومعیشتي مسایلوپه بحث کې ونډه واخلي اودکاردښه کولوپاره اداري ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده دکار اوتولید په رهبری اوپراختیاکې د کارکوونکي دګډون شرایط برابر او دکارکوونکي وړاندیزونه او انتقادونه په موقع وڅیړي او له نیول شویو تصمیمونو څخه هغه ته خبرور کړي.

(۳)اداره مکلفه ده کارکوونکو ته د فرهنګي او ورزشي چارو ښه

این ماده از جانب دولت یا سازمان های سیاسی تمویل یا سبسایدی شده نمی توانند .

(۳) کارکنان حق شمول در اتحادیه های مربوط را دارا می باشند.

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ 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 څلوېښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غیردولتي ،ګډې اوخصوصي ادارې 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 يکصدوپنجا هم:

وزارت کاروامورواجتماعی،شهدا ومعلولين به منظور دستيابی به عوايد مناسب وجلوگيری ازبيکاری می توانددکارگران افغانی را طبق سند تقنينی مربوط، به خارج کشوراعزام نمايد.

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی بعد از موافقۀ وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين مجاز می باشد.

(۲) مسئولين دفاتر خصوصی کاريابی مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافق ليک مطابق د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينووزارت سره تنظيم کړي.

په کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د دغه قانون دحکمونو د ښه تطبيق په منظور په هغه کې درج شوې مقررې د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئې تېروي.

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشېح له نېټې څخه نافذ او په رسمي جريده کې دې خپور شي اوپه نافذېدو سره ئې د ۱۳۸۵ کال د

توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين تنظيم نمايند.

مرجع طرح اسناد تقنينی مرتبط به کار

مادۀ يکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولين به منظور تطبيق بهتر احکام اين قانون، مقرره های مندرج آنرا به همکاری ادارات ذيربط طرح وطی مراحل می نمايد.

انفاذ

مادۀ يکصد و پنجاه وسوم:

اين قانون از تاريخ توشيح نافذ و در جريدۀ رسمی نشر گردد و با انفاذ آن ، قانون کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

سلواغي دمياشتې د (۱۵) نېټې په (۹۱۴) ګڼې رسمي جريدې کې خپور شوی دکار قانون ملغي ګڼل کېږي.

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