دافغانستان اسلامي جمهوريت

دعدليې وزارت

رسمي جريده

فوق العاده ګڼه

د کار قانون　　　قانون کار

Ketabton.com

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

پرله پسې نمبر: (۹٦٦)

تاریخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹٦٦)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سرورردانش!

دکار قانون چې دملي شوري دګډ هيئت د۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸) ګڼې فيصلې په ترڅ کې په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادوکې تصويب اود منضمه کتنو په دليل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې ليک په ذريعه بيا د ولسي جرګې مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره، مخکنۍ فيصله د تصويب وړوګرځيدله.

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

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سرورردانش وزيرعدليه !

قانون کارکه طی فيصلهٔ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصويب و بدليل ملاحظات منضمه ذريعهٔ نامهٔ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی مصوبهٔ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آرای کل اعضأ فيصلهٔ قبلی مورد تصويب قرار گرفته است .

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

حامد کرزی

رئيس جمهوری

اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

ماده	عنوان	صفحه
مادهٔ سیزدهم:	شرایط استخدام	۱۳
مادهٔ چهاردهم:	قرارداد کار	۱٦
مادهٔ 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

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل پنجم

مزد

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف مهارتهای کارکنان

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړۍ ماده :

دغه قانون دافغانستان د اساسي قانون د اته څلویښتمې مادې دحکم پربنسټ،دکارکوونکو په وجیبو، حقوقو، امتیازونو او ټولنیزو تأميناتو پورې د اړوندو چارو د تنظیمولو او توضیح په منظور وضع شوی دی.

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

۱-دکارکوونکو د کار د اړیکو تثبیتول، تنظیمول اوټینګښت.

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

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

مبنی

مادۀ اول:

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

هدف

مادۀ دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

٦-د کارموندنې د خدمتونو د

۳- بهبود سازماندهی کار و توليد، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نيروی بشری ومنابع کار،تحکيم انضباط کاروتوليد ،تعميم سيستم های معاش ومزد مترقی و تأمينات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی وفرهنگی کارکنان.

۴- تثبيت حقوق و مکلفيت های کارکنان و مسئولان ادارهٔ کار و توليد ، تأمين شرايط حفاظت و تخنيک ايمنی کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارتهاو ظرفيت ها جهت رشد و تحکيم اقتصاد ملی .

۵- تعميم قانونيت و تطبيق يکسان اسناد تقنينی مرتبط به کار درتمام عرصه های کار و توليد .

٦- فراهم کردن تسهيلات عرضهٔ

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 دکاردمرستندويه 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 ترڅو سره استخدامېږي.
۷– کارفرما: هغه حقيقي يا حکمي شخص دی چې کارکوونکی دهغه په موافقه يا منظوری په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظوری اجراء او ورکول کېږي.

می گردد.
۴–کارگر:کارکنی که به اساس قرارداد معین دراداره استخدام می شود.
۵–کارکن خدماتی:شخصی است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار دراداره استخدام می شود.
٦– کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی ومامورین قراردادی است که درمقطع زمانی معین، غرض اجرای کارمعین با عقد قرارداد استخدام می شوند.
۷– کارفرما:شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایرحقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجراء و پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

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

ممنوعيت کار اجباری

مادۀ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کـــارکوونکو برخـــې مــشتملې دي پر:

۱–د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېـسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيـــو غيـــر دولتـــي ادارو کارکوونکي.

۲–دانتخابي ادارو (ملـــي شـــورا، دولايتـــي، ولـــسوالۍ اوکلـــي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

(۲)ددې مادې په (۱) فقره کـــې د درج شــووبرخو دکـــارکوونکو د کارخاصې اړيکې، د اداري شـــکل

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)اين قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخـــارجی) را بـــا اداره تنظـــيم می نمايد .

بخش هـــای کارکنـــان مـــشتمل است بر:

۱– کارکنـــان وزارتهـــا وادارات دولتـــــی،مختلط وخـــــصوصی، کميــــسيونهای مـــستقل،ادارات غيردولتی داخلی و خارجی مقـــيم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولايتـــی، ولسوالـــی وقريه)ادارات نـــظامی، پوليس و امنيت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنـــان بخش های مندرج فقـــرۀ (۱) ايـــن ماده با نظرداشت شکل وماهيـــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيـــت (دولتي،ګـډ، خصوصي، غيردولتي،ټولنيزی او پـــه افغانـــستان کـــي ميـــشت بهرنـــی اداري)ته په پام سره دجلا تقنينـــي سندونو په واسطه چې ددغه قـــانون دحکمونومخالف نه وي،تنظيمېږي.

(۳) کــه چېــرې 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، تقاعــــــــــد،

حقـــــــوقی اداره (دولتـــــــی، مختلط،خـــصوصی،غير دولتـــی، 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 نباشــــــد،تنظيم آن ازطريـــــق وزارت کـــاروامور اجتمـــاعی ، شـــــهدا ومعلـــولين 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 ارتقـای درجـه، تقاعـد، تمديد دورۀکـار و رفـع تقاعـد، استعفاء و رخصتی های با مـزد و بـدون مـزد کـه در اين قـانون پيشبينی نگرديده اسـت، توسـط اسناد تقنينـی جداگانـه تـنظيم می گردد.

تطبيق احکام قانون کار بـالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

(۱)اتبـاع خـارجی کـه طبـق قراردادهـای قبلـی جداگانـه و يـا بـدون آن جوازکـار را در جمهوری اسـلامی افغانـستان حاصل نموده يا بعداً مـی نماينـد و در ادارات دولتی يا غير دولتـی مختلط ويا خصوصی استخـدام می شوند ، تابع احکام اين قـانون بوده، شرايط استخدام آنها توسـط مقررۀ جداگانه تنظيم می گردد .

(۲)حکومت می تواند برای اتبـاع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قوانينو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو ته دکارحقوق محدود شوي دي، متقابل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېواد څخه بهرپه افغاني سياسي نمايندګيو 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) کارکوونکي د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مزد سره دحق لرونکي دي.

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

دوليکه در قوانين آنها حقوق کار برای اتباع جمهوری اسلامی افغانستان محدود شده است، محدوديت های متقابل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی که در نمايندگی های سياسی وسايرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و يا در مؤسسات 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) کار کنان در جمهوری اسلامی افغانستان دارای حق مساوی کاربا مزدمساوی می باشند.

حق کار با مزد و دفاع ازحق کارتوسط اسناد تقنينی

(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 استخدامولو ، 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،تخصص اودشغل د ډول ټاکل دتحصيل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفوي تيارۍ مطابق د اړوند تقنيني سند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

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

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

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

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

حق رخصتی های بامزد

مادهٔ دهم:

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

استفاده از ساير حقوق

مادهٔ يازدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړیوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړیوال ســازمان میثاقونــه، پریکړې او سپارښت لیکونــه چــې افغانستان له هغو سره ملحق شوی یا به ملحق شي او دکار او ادارې پــه برخه کې د نړیوالو سازمانونو نــور میثاقونــه او معیارونــه ، دهېــواد دځانګړو شرایطو له پــه پــام کــې نیولوسره رعایت او تطبیقېږي.

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعیت لرل.

۲–د اتلس کلنــۍ ســن بــشپړول دکارکوونکو لپاره د سپکو کارونو په برخه کې دپنځلس کلني سن بشپړول

رعایت میثاقهای بین المللی

مادۀ دوازدهم:

میثاقها،فیصله هاوسفارشنامه هــای سازمان بــین المللــی کــار کــه افغانستان بــه آن ملحــق شــده یا مــی شــود و ســایر میثاقهــا ومعیارهای سازمان های بین المللی در عرصۀ کار واداره با نظرداشت شرایط خاص کــشور رعایــت و تطبیق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

مادۀ سیزدهم :

(۱)شخصی بــه حیــث کــارکن استخدام شده می تواند که واجــد شرایط ذیل باشد :

۱– داشتن تابعیت افغانستان .

۲– اکمال سن هجــده ســالگی . برای کارکنان در عرصۀ کار هــای خفیفه اکمال سن پانزده ســالگی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دكـــار زده كوونكـــو لپـــاره د ځوارلس كلنۍ سن بشپړول.
۳-د كار اوټولنيزو چـــارو، شـــهيدانو او معلولينو وزارت په تأييد د حرفې د زده كړې دسند وړاندې كول.
خدماتي كاركوونكي له دې حكـــم څخـــه مستثني دي.
۴-دعامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخـــه د روغتيـــايي ســـند وړاندې كول.
۵-دتعليم يا تحصيل څخه دفراغت دسند وړاندې كول(دمامورلپاره).
(۲)د مامورينو مشـــخـــصات يـــاد استخدام شرايط په اړوند تقنيني سند كې تنظيمېږي.
(۳) په كار د استخدام دسن محاسبه اوتثبيت، د ورځې اومياشتې له پـــام كې نيولوسره، د تابعيت په تـــذكرې كې درج شوي د زيږيدنې د كال له مخې چې د كاركوونكي د ســـوانحو په دفتر كې په كار كې د شامليدو په وخت كې درجېږي ،صورت مـــومي.پـــه

برای كار آمـــوزان اكمـــا ل ســـن چهارده سالگی.
۳-ارایهٔ سند آموزش حرفه به تأييد وزارت كار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين.
كاركنان خـــدماتی از ايـــن حكـــم مستثنی است.
۴-ارايـــهٔ ســـند صـــحی از مراجـــع صـــحی وزارت صـــحت عامه.
۵-ارايـــهٔ ســـند فراغـــت تعلـــيم يا تحصيـــل (برای مأمور).
(۲)مشخصات يا شرايط اســـتخدام مـــامورين در سند تقنينی مربـــوط تنظيم می گردد.
(۳) محاســـبه وتثبيـــت ســـن استخدام بـــه كـــار، بانظرداشـــت روز و مـــاه بـــه رويـــت ســـال تولـــد منـــدرج تـــذكرهٔ تابعيـــت، هنگـــام شـــمول بـــه كاركه دردفتـــر ســـوانح كـــاركن درج می شود، صورت می گيـــرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکې له شاملېدو وروسته د کارکوونکي د سوانحو په دفترکې په درج شوي سن کې بدلون د اعتبار وړندي.

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

(۵)په دولتي او غير دولتي اوپه افغانستان کې ميشت په بهرنيو مؤسسوکې دبهرنيو اتباعو د استخدامولو، مکلفيت او دکار د قرارداد شرايط د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د ديپلوماتيکو ادارو او نړيوالو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي، او د دوه اړخيزو توافقاتو يا قراردادونو او نړيوالو قوانينو تابع دي.

(٦)په ادارو کې جديد الشمول کورني او بهرني کار کوونکي مکلف

بعد از شمول به کار تغییرسن مندرج دفترسوانح کارکن مدار اعتبار نمی باشد.

(۴)توظيف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸)سال در کارهای مضرصحت که خطر عدم رشد فزيکی يا معلوليت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شرايط استخدام، مکلفيت وقرارداد کار اتباع خارجی در ادارات دولتی وغير دولتی و مؤسسات خارجی مقيم افغانستان توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات ديپلوماتيک وسازمان های بين المللی از اين حکم مستثنی بوده، تابع توافقات يا قراردادهای دو جانبه و قوانين بين المللی می باشند .

(٦)کارکنان جديدالشمول داخلی وخارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کـــار قـــرارداد د کتبـــي توافـــق څخـــه عبـــارت دی چـــې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ پـــه انفرادي يا ټـــوليزه توګـــه دقـــانون داحکاموسره سم ترل کېږي .

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

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

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعــي قــرارداد پــه دوونقلونــو کې ترتيبېــږي چــې يونقــل يــې اړوندې اتحاديې او دوه يــم نقــل يې عقد کوونکې ادارې ته ورکــول کېږي.

(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 تريــوې مياشتې پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قــرارداد پــه پخوانيو شــرايطو، تمديــد شــوی ګڼل کېږي.

(۵) د اړخونو په توافق سره دکار په قرارداد کې وروستي بدلونونــه يــا تعديلات په هغه صورت کې جــواز لري چې د کارکوونکي لپاره مزد او نور حقوق اوامتيازونه د دغه قانون له مجوزڅخه لږټکل نشي.

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقــل ترتيــب گرديده کــه يــک نقــل آن بــه اتحاديهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقــــد کننـــــده تــــسليم داده می شود.

(۴)ميعاد قرارداد معين يک ســال بوده وبا توافــق طــرفين تمديــد شــده می تــواند. در صورتی که در خـــتم قـــرارداد معين،طـــرفين در مورد تمديد يا عدم تمديد الـــی يک ماه اقدام نه نماينـــد، قـــرارداد با شـــرايط قبلـــی تمديـــد شـــده تلقی می گردد.

(۵) تغييرات يا تعـــديلات بعـــدی در قرارداد کاربه توافـــق طـــرفين در صـــــورتی جـــواز دارد کـــه بـــرای کـــارکن مـــزد و ســـاير حقوق و امتيازات کمتر از مجـــوز اين قانون پيشبينـــی نـــه گردد .

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعیت.

۲- د قرارداد دموضوع معین والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرایط ذیل می باشد:

۱- مشروعیت قرارداد .

۲- معین بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .

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

۹- تاریخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

آزمايښتي 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 ترڅ 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 ادارۀ استخدام کننده حفظ می گردد .

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

دورۀ آزمایشی

مادۀ هفدهم :

(۱) طرفین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی رابه نام دورۀ 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 دورۀ آزمايشی قرارداد کار فسخ نگردد، قرارداد مطابق شرايط مندرج آن ادامه می يابد.

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بل کارکې په خپله اداره يا بلې ادارې کې په همغه ځای کې توظيف کړي:

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

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

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

د کار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

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

۱–دعسکري خدمت ترسره کول.

۲–په ټاکنيزو دندوکې 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 کلی در شرايط قرارداد کار.

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

۳–در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادۀ بيست ويکم:

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

۱– انجام خدمت عسکری.

۲– اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

٣-دکار مؤقتي دربېدل (توقف).

۴-دجرم په تور او ترتوقيف او تحقيق لاندې نيول کېدل.

۵-ناڅاپي پېښې.

٦- زده کړې (تعليم يا تحصيل).

(٢)د دې مادې د (١) فقرې په (١،٢ ،۴ او٦) اجزاوو کې د درج شويو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ دي چې دعسکرۍ، د انتخاباتي پستونو د دندو يا تعليم يا تحصيل د پايته رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د يوې مياشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.

(٣) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې په (١، ٢ او٦) اجزاووکې درج شوي د تعليق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق تابع دي.

٣- توقف مؤقت کار.

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

۵- حوادث غيرمترقبه .

٦- تعليم يا تحصيل .

(٢)ايام حالات مندرج اجزای (١،٢،۴و٦) فقرۀ (١) اين ماده درصورتی به دورۀ کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظايف پست های انتخاباتی يا تعليم يا تحصيل وبری الذمه شدن در خلا ل يک ماه به اداره مراجعه نمايد.

(٣) حالات تعليق مندرج اجزای (١،٢ و ٦) اين ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفين قرارداد می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

۵- هغه معلوليت چې 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 څخه دهغه ډډه کول.

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

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

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

کارکنان.

۸– محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹– تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱– عدم قناعت بخش بودن دورۀ آزمايشی.

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

(۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقرۀ (۱) اين ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبديلی کارکن در عين اداره به کار مماثل طبق موافقۀ 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 ترخ کې له موضوع څخه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

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

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

(۴) درصورت فسخ قرارداد کاربه اساس حالات مندرج فقرۀ (۱)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 العلاجـــې دوامـــدارې ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغـــه د کـــار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی يا دهغـــه قـــانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـــرو کې د درج شويو حکمونو مطـــابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـــه ، پـــه ليکلي ډول داحتمـــالي اختلافـــو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

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

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

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لست چې د دغه قانون د درويشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم په اساس د هغوی قرارداد فسخ کېږي،دکـــاري ســـوابقو اوميعـــاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفـــې

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اومهارت په 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 ترلسو کلونو 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.

د تبدیلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ویشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ویشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادهٔ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادهٔ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

مصروف کارهای منزل يا تربيه اطفال می باشند وساير اشخاصی که مهارت وتوانائی وظيفه محوله را داشته باشند، به شکل بالمقطع (روزنامکمل،هفته نامکمل، حاصل کارو يا کارانجام شده) قرارداد کاررا عقد نمايد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېيم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه ماده :

(۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزيکي يا فکري ځواک دکار دتر سره کولو په 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 کلني 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 تعیین و تنظیم می گردد .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(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.

دکار دوخت دکمښت موارد

یودېرشمه ماده:

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

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

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

موارد تقلیل وقت کار

مادۀ سی ویکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) د درنــــو او روغتیاتـــــه د مضروکارونو فهرست چې وخت ئې دکمښت غوښتنه کــوي، دعــامې روغتیا او کار او ټــولنیزو چــارو، شـــهیدانواومعلولینو د وزارتونـــو او اړوندې ادارې لخــوا تــشخیص او تثبیتېږي.

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

(۴)د دې مادې په (۱، ۲ او۳)فقرو کې د درج شویو د کار د وختونـــو کمـــــښت، دکـــــارکوونکي د مزد او نورو حقوقو دکسر موجب نه کېږي.

(۵)دکـــار او ټـــولنیزو چـــارو،

۳- برای زنـــان حاملـــه در هفتـــه (۳۵) ساعت .

(۲) فهرســت کارهــای ثقیــل و مضرصحت که وقــت آن ایجــاب تقلیل را مــی نمایــد ، از طــرف وزارت های صحت عامه و کــار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین و ادارۀ مربوط تــشخیص و تثبیــت می گردد .

(۳)وقت کــار اســتادان،معلمان، مؤظفین صحی و سایرکارکنــــانی که ایجاب تقلیل رامی نماید مطابق اسناد تقنینی خاص خــود شــان از طریـــق ادارات مربـــوط بــــه موافقۀ وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم می گردد.

(۴)تقلیـــــل اوقـــات کــــار منـــدرج فقــره هــای (۱،۲و۳) ایـــن مـــاده موجب،کـــسر مـــزد وســـایر حقـــوق کـــارکن نمی گردد.

(۵)وزارت کار وامور اجتمــاعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت كولاى شي د كـــا ل دفـــصلونو او د روژې د مباركې مياشتې د ورځو يا شـــديدې ګرمې يا يخنې له په پام كـــې نيولـــو سره دكار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ كې كم يا زياد كړي،پدې شرط چې دكال په اوږدو كې د دغـــه قـــانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره كـــې د درج شويو اټكل شويو ساعتونو لـــه شمېر څخه تجاوز ونكړي.

(۶)په هغه اداره كې چې په بلاانقطاع ډول فعاليت لري او په هغـــې ادارې كې چې د توليد د شرايطو له مخـــې په اونۍ كې د كار دټاكلي وخت پـــه پام كې نيول ممكن نـــه وي،د كـــار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشـــتنى ، ربعواره او شپږ مياشتنى) د اړونـــدې ادارې له لوري او دكار او ټـــولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د كار وخت كمښت يا زياتوالى موندلاى شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقـــره

شـــهدا ومعلـــولين مـــى توانـــد ساعات كار را بـــا نظـــر داشـــت فـــصول ســـال و روزهـــاى مـــاه مبـــارک رمـــضان يا گرما و سرماى شديد ، روزانه يا هفتـــه وار تقليـــل يـــا تزئيـــد نمايد،مـــشروط براينكـــه در طول سال ازتعداد ساعات پيـــشبينى شده مندرج فقرهٔ (۲) مادهٔ ســـى ام اين قانون تجاوز نكند.

(۶)در ادارهٔ كـــه بـــه شـــكل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره كـــه نظـــر بـــه شـــرايط توليـــد، رعايـــت وقـــت معـــين كـــار درهفته ممكـــن نباشـــد، محاســـبهٔ مجموعى وقـــت كـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارهٔ مربوط و تأييد وزارت كار و امـــور اجتمـــاعى ،شـــهدا ومعلـــولين، وقـــت كـــار تقليـــل يا تزئيد يافته مى تواند، مشروط بـــر اينكه از تعداد ساعات پيشبينى شدهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

(۱)په شپې کې دکار وخت ، په ورځ کې د کار دوخت په نسبت يوساعت لږ وي، شپه پدې منظور د پرله پسې يوولسو ساعتونو څخه عبارت ده چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينودوزارت لخوا د اداري د کار د داخلي نظم د قواعدو په واسطه تنظيمېږي.

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

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

۲–په هغه صورت کې

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

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

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

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

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

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

چې د کار اوتولید (بلا انقطاع تولید او واریز ((شفتی)) کارونو د شرایطو له مخې، دکار د وخت کمښت ممکن نه وي.

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

(۲)دشپني کارشرایط او دترسره کولو ډول دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانواو معلولینو وزارت په وړاندیز او د وزیرانو شوري په تصویب تنظیمېږي.

به شرایط کار وتولید (تولید بلا انقطاع وکارهای نوبتی((شفت)))تقلیل وقت کار ممکن نباشد.

مزد کار شبانه

مادهٔ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكار ګډوخت

څلوردېرشمه ماده:

د كار ګډ وخت هغه موده ده چې د كار دساعتونو يوه برخه پــه ورځ او بله برخه ئې په شپې كې واقع شي، په دې صورت كې كاركوونكى دشپني كار دساعتونو متناسب د دغه قانون په دري دېرشمه ماده كې لـــه درج شوي اضافي مزد څخه ګټه اخلي.

واريز كار

پنځه دېرشمه ماده:

(١) د واريز كار پيل او پاى د ادارې د داخلي نظم د لايحو پــه واســطه تثبيتېږي.

(٢)د واريـــز كار د تـــعدد پــه صورت كې، د كاركوونكو د كـــار وار په هره اونۍ كې بدلېږي.

(٣) دكاركوونكي توظيفول دكار په دوه پرله پسې وارونوكې جواز نلري.

(۴) په هغـــه صـــورت كـــې چـــې دكاركوونكي د كار وار په بـــشپړه

وقت مختلط كار

مادۀ سى وچهارم:

وقت مخـــتلط كارزمـــانى اســـت كه بخشى ازساعات كار در روز و بخشى از آن در شب واقع شود ، در اينـــصورت كـــاركن متناســـب ساعات كار شبانه از اضـــافه مـــزد مندرج حكم مادۀ سى وسوم ايـــن قانون مستفيد مى گردد .

كار نوبتى

مادۀ سى وپنجم :

(١) آغاز وختم كار نوبتى توســـط لوايح نظـــم داخلـــى اداره تثبيـــت مى گردد .

(٢)در صورت تعـــدد كـــارنوبتى، نوبـــت كاركاركنـــان درهرهفتـــه تعويض مى شود.

(٣) توظيـــــــف كـــــــاركن در دو نوبت كار مسلسل جواز ندارد.

(۴) در صورتى كه نوبـــت كـــار كاركن كاملاً در شب يا در بخشى

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

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

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(٢) ددې مادې د(١) فقرې په درج شوي حالت کې د کار ساعتونه پــه ورځ کې له (١٠) ساعتو او په اونۍ کې له (٥٠) ساعتو څخه زیاتېــدای نشي اوکارکوونکی د کار داضــافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

(٢) ســـاعات کـــار در حالـــت مندرج فقرهٔ (١) ایـــن مـــاده، در روز از (١٠) ســـاعت و در هفتـــه از(٥٠) ســـاعت بیـــشتر بـــوده نمـــی تـــــواند و کـــارکن از ساعات کـــار اضـــافی، مـــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

(١) کاری کــه کــارکن خــارج از وقت رســمی بنابرضــرورت و تجــویز اداره انجــام مــی دهــد اضافه کاری محسوب گردیــده و درحـــالات ذیـــل بـــه موافقـــهٔ کـــارکن و ادارهٔ 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 گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نه فعاليت د گڼ 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 سکتگۍ باعث کېږي.

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

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 خد مات 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 وروستي 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 كولو څرنګوالى په ادارې كې د كار ځانګړتياوو ته په پام سره د اړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

اضافه كارى كاركنان وطرز اجراى آن با رعايت خصوصيات كار در اداره،طبق سند تقنينى مربوط تنظيم مى گردد.

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتى ها

وقفه ورخصتى هاى با مزد

مادۀ سى ونهم:

كاركنان حسب ذيل مستحق وقفه ورخصتى هاى با مزد مى باشند:

۱–وقفۀ كار جهت اداى نماز وصرف طعام.

۲–رخصتى هاى عمومى(ملى و مذهبى).

۳–رخصتى هاى سالانه (تفريحى،مريضى و ضرورى).

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

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

عمومي رخصتۍ

یوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

۴- دغوايي ۸ ورځ (د افغانستان د اسلامي انقلاب بریالیتوب) .

۵- د روژې دمبارکې میاشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۸- د ربيع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپيغمبر (ص) مولود.

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

۱۰- دسلواغې (۲٦) (له افغانستان څخه 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 څلوېښتمه ماده:

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

که چېرې اداره د کارکوونکي په کلني 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورکــــړه 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 فعـــالي 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 کــــــاردر ادارۀ دايمـــــاً فعـــا ل کـــــه وقفـــۀ آن سبب عقب مـــانی کـــار و ايجـــاد مـــــشکل در خــــدمات عامـــــه گردد.

۲-اجــــرای کــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

۳-اجــــرای 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 ادارې 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 کارۍ برسېره، دعادي ساعتونو د کار دمزد په سلوکې پنځوس هم په امتيازي توګه کارکوونکي ته ورکړي.

په دايماً فعالي ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

(۲) در صورت انجام کاردر احوال مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کارى پيشبينى شده در اين قانون، پنجاه فيصد مزد ساعات عادى کار را نيز به کارکن ،طور امتيازى بپردازد .

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

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

(۲)در ادارۀ که رخصتى هاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامه اجراء شده نتواند، اداره مکلف است، رخصتى مذکور را در ساير

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتې څخه د استفادې ډول

اته څلويښتمه 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 کال ل ته لېږدول کېږي.

(۲) کارکوونکي دکلني تفريحي رخصتي څخه د

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

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

طرزاستفاده ازرخصتی تفریحی

مادهٔچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

(۳) رخصتی تفريحی سالانۀ کارکن درصورت ضرورت مبرم اداره ، در 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 دکارکوونکو مزد او نور حقوق، په پيشکي ډول ورکړي.

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

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

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفريحی

مادۀ پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

مادۀپنجاه ويکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) ضــــروري رخــــصتي دخبرتیــا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپــاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتنلیک او د ادارې د مـــوافقې پــه اســاس د اجـــراء وړ ده.

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېره یاښځې)، اولاد، خسر،خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړینې اود طفــل 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 بــا مــزد و ســـایر حقـــوق و امتیـــازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری بــا ارســال اطلاعیـــه بـــرای مـــدت (۳)روز قابـــل اجـــراء بـــوده و بیـــشتر از آن بـــه اســـاس درخواســـت کـــارکن و موافقـــۀ اداره، قابـــل اجراء می باشد.

(۳)در حالات ازدواج، فوت پـــدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خـــسر، خـــشو، کاکا، مـــامـــا، خـــاله، عمـــه و ولادت طفـــل، رخـــــصتی ضـــــروری کـــارکن بـــــرای مـــــدت (۱۰)روز به اساس اطلاعیـــه، اجـــراء شـــده می تواند.

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کـــارکن ســـالانه مـــستحق

(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 كې چې طبيب موجود نه وي، دكلي د شوري دتصديق په وړاندې كولو سره د اعتبار وړ ده.

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

(۴) د دې مادې په (۱) فقره كې 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

ورځ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

(۱) که چېرې دکارکوونکي ناروغي د دغه قانون په دوه پنځوسمه ماده کې له درج شوې مودې څخه اضافه دوام ومومي،د دولتي 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 مريضی

مادۀ پنجاه وسوم:

(۱)هر گاه مريضی کارکن بيشتر از مدت مندرج مادۀ پنجاه ودوم اين قانون ادامه يابد، به رويت تصديق مراکز صحی دولتی و غيردولتی اضافه رخصتی مريضی با مزد به وی اعطاء شده می تواند.

(۲)شرايط و طرز اعطای اضافه رخصتی مريضی با مزد مندرج فقرۀ (۱) اين ماده توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

(۱)کارکن زن مستحق (۹۰) روز رخصتی ولادی بامزد می باشد که يک 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 اداري ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲)فقره کې له درج شوي امتياز څخه ګټه اخستلای نشي.

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

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

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

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

رخصتی فريضهٔ حج

مادهٔ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداء کولو یا دمتبرکه اماکنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کې 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 تفريحي یا ضروري رخصتۍ کې محاسبه کېدلای شي.

(۳)دحج او اوقافو د ادارې تصديق، 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 شوی وي، له کلنیو رخصتیو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلی شي.

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دکارکوونکي له مزد سره رخصتۍ دهغه د ترفیع اوتقاعد په قدم کې دمحاسبې وړ دي.

په غیردولتي ادارو کې له مزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غیردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان کې مېشت په بهرنیو سازمانونو او مؤسسو کې د دغه قانون په څلورم فصل کې د درج شویو رخصتیو شرایط ،

۱- هرگاه کارکن در نیمهٔ اول سال استخدام شده باشد، از رخصتی های سالانه طور مکمل استفاده کرده می تواند.

۲- هرگاه کارکن در نیمهٔ دوم سال استخدام شده باشد، ازنصف رخصتی های سالانه استفاده کرده می تواند .

محاسبهٔ رخصتی با مزد

مادهٔ پنجاه وهفتم:

رخصتی های بامزد کارکن بقدم ترفیع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادهٔ پنجاه وهشتم:

شرایط، حالات و نحوهٔ اجرای رخصتی های مندرج فصل چهارم این قانون در ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

حـــالات او داجـــراء كولـــو ډول، د كاركوونكي او اړونـــدې اداري د توافق تابع دي چې پـــه قراردادكـــې تصريح كيږي.

پنځم فصل

مزد

دمزد وركړه

نهه پنځوسمه ماده:

(۱) مزد د كار دكميت اوكيفيـــت، بست،رتبې ، درجې يا حرفې، د كار د زده كړې او عملـــي د ورې او د كار په اړوند تقنيني سندونو كـــې د درج شـــويو نـــورو شـــرايطو لـــه په پام كې نيولوســـره ســـنجش او كاركوونكي ته وركول كيږي.

(۲)هغه كاركوونكى چې اصلي رتبه يا درجه ئې كښته خود وړتيا ، لياقت اوكاري اهليت په اساس پـــه لـــوړو بستونو كې استخداميږي، دهغـــوى مزد او نورحقوق له بـــست څخـــه وركول كيږي.

خـــــارجى مقـــــيم افغانـــــستان تابع توافق كاركن و ادارۀ مربـــوط مى باشد كه در قرار داد تـــصريح مى گردد .

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت كميـــت و كيفيـــت كـــار ،بـــست، رتبـــه، درجـــــه يـــــا حرفـــــه، دورۀ كارآموزى وعملى و ساير شـــرايط مندرج اسناد تقنينى مـــرتبط بكـــار سنجش وبـــه كـــاركن پرداختـــه مى شود.

(۲)كاركنى كه رتبه و درجۀ اصلى آن پائين ولى به اساس شايـــستگى، لياقت واهليت كارى در بست هاى بلند استخدام مى شوند، مزد و ساير حقوق آنهـــا از بـــست پرداختـــه مى شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۳)هغه کارکوونکی چې اصلي رتبه یا درجه ئې لوړه او دکوم ملحــوظ 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 هغــې انــدازې څخه چــې دولــت ئــې ټــاکي، کمېدلای نشي.

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

د بــشپړتعلیمي او تحــصیلي ســند 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 بــست پــائین مقررمـــی شـــود، مـــزدو ســـــایرحقوق آن از رتبـــــه یـــــا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جـــواز ندارد.

(۵)حـــــداقل مـــــزداز انـــــدازهٔ که دولـــت تعیـــین مـــی نمایـــد، کمتربوده نمی تواند .

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

امتیاز پولی سند تعلــیم و تحــصیل کامل و کادر علمـــی جـــزء مـــزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

کارکن دربرابرساعات تعیین شـــده در روز یا شب مـــستحق مـــأکول به نـــرخ روز بـــوده کـــه طـــور ماهوار قابل اجـــراء مـــی باشـــد،

(c) ketabton.com: The Digital Library

خــــوداچې پـــــه قـــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصریح شـــوی وي.

دمزد تثبیت

دوه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دبرخـــو دمـــزد د ورکړې اندازه اوشرایط د دغه قانون په نهه پنځوسمه مـــاده کـــې د درج شویو حکمونو له په پام کې نیولـــو سره په لاندې ډول تثبیتېږي:

۱- د دولتي اودهغـــه شـــمېرګڼو مؤسسو کارکوونکو لپـــاره چـــې د دولت دپانګې ونډه په ســـلوکې لـــه (۵۰) څخه زیاته وي ، دماليې اوکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو اومعلولینو د وزارتونــــو او د اداري اصـــــلاحاتو اوملکـــــي خـــــدمتونو دخپلـــــواک کمېسیون لخوا.

۲- د ټـــــــولنیزو ســـــــازمانونو دکارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

مگــــر اینکــــه در قــــرارداد طــــور دیگرتــــــــصریح گردیــــــــده باشد.

تثبیت مزد

مادۀ شصت ودوم:

(۱)انــــدازه و شــــرایط پرداخــــت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکــــام منــــدرج مــــادۀ پنجــــاه-ونهم ایــــن قــــانون حــــسب ذیــــل تثبیــــت می گردد:

۱- بــــرای کارکنــــان دولتــــی وآنعــــده مؤســــسات مخــــتلط کــــه ســــهم ســــرمایۀ دولــــت بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، از طریق وزارت هــــای مالیــــه و کــــارو اموراجتماعی، شهداء و معلــــولین و کمیسیون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .

۲- برای کارکنــــان ســــازمانهای اجتماعی، طبق اساسنامۀ ســــازمان مربوط.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

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

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

اجراى مزد

مادۀ شصت وسوم :

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

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشويقى

مادۀ شصت وپنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

۱- په طبيعي، اقليمي اوسختو اقتصادي اوټولنيزو نامساعدو شرايطو سره په 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 اتکل کيږي.

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

وموافقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادهٔ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشين

مادهٔ شصت وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

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

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

د ورځني مزد او نابشپړې ورځې، نابشپړې اونۍ، د کار دحاصل يا د تر سره شوي کار (بالمقطع) کارکوونکو د کار شرايط او وختونه، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادهٔ شصت ونهم:

مزد کار روز رخصتی عمومی در صورتی که به موافقهٔ کارکن درخلال دو هفته به شکل روز رخصتی جبران نگردد، دو چند می باشد.

شرايط و اوقات کار

مادهٔ هفتادم:

شرايط و اوقات کار کارکنان روزمزد و روز نامکمل، هفتهٔ نا مکمل، حاصل کار يا کارانجام شده (بالمقطع) توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادهٔ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجهٔ حادثهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

ددې مادې د(۱) فقرې د(۳) جــزء مطابق دکار د ودرېدو (توقــف)پــه نسبت صورت ومومي، دکارکوونکي مزد دکار له ودرېدو (توقف)مخکې دمياشتني مزد له (۷۵) په ســلوکې کمېدلای نشي.

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

که چېرې ادارهٔ بيافعاله شـــي، ددې مادې په (۱) فقرې کې درج شـــوي حقوق،کارکوونکي تــه د ورکـــړې وړ دي.

توقـــف کار،مطـــابق جـــز(۳) فقـــرهٔ(۱) ايـــن مـــاده صـــورت گيـــرد، مـــزد کـــارکن از (۷۵) فيـــــصد مـــــزد ماهوارقبـــــل از توقـــــف کـــــار کمتـــــر بوده نمی تواند.

درصورت افلاس که مـــورد تأييـــد محکمـــه قرارگرفتـــه باشـــد، حکم مندرج فقرهٔ (۱)اين ماده قابل تطبيق نمی باشد.

هرگاه اداره دوباره فـــعال گردد ، حقوق مندرج فقرهٔ (۱)ايـــن مـــاده بـــرای کـــارکن قابـــل پرداخـــت می باشد.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

(۱) د تـــــشکيلاتي تنقـــــيص، د کـــارکوونـــکو د شـــمېر د کمولو اويادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنيسي.

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(۱) در صورت تنقيص تشکيلاتی ، تقليـــل تعـــداد کارکنـــان يـــا توقـــف طـــولانی کـــار، کـــارکن درحالـــت انتظـــار بـــا معـــاش 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 دورومتناسب اوقرار دادي کارکوونکي له درې میاشتو څخه تر شپږو میاشتو پورې د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دی.

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

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

دري اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

(۲)در حالت انتظار با معاش، مامور حسب احوال 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 كاركوونكى ئې په ليكلي ډول معرفي كوي، وركول كېږي.

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

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 كيدلاى نشي خو دا چې په قانون كې په بل ډول تصريح شوي وي.

كرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)كاركوونكى په رسمي كورنيو

يا شخصى كه وى كتباً معرفى مى نمايد، پرداخته مى شود.

(۲) مزد در طول ماه پرداخته مى شود. تأخير در پرداخت آن بدون موافقۀ كاركن صورت گرفته نمى تواند.

وضع كسرات

مادۀ 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 نمى تواند، مگراينكه درقانون طور ديگرى تصريح شده باشد.

كرايه وسفريه

مادۀ هفتاد وپنجم:

(۱)كاركن در سفرهاى رسمى

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

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

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

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

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

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

(۲)دکار اوټولنیزو چارو ،شـــهیدانو اومعلولینـــو وزارت مکلـــف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکـــز او ولایتونو کې دمختلفو فني اوحرفوي مرکزونودجوړولو اوپراختیا لپاره لازم اقدام وکړي.

(۳) د کار اوټولنیزو چارو ، شهیدانو او معلولینـــــو وزارت دزده کـــــړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نیسي:

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

۲- د فني اوحرفـــوي اســـتاذانو او مربیانو د زده کړې مرکزونه.

۳- د تعلیم له پروسې څخه د پاتـــه شویو او کارته د اړو تنکیو ځوانـــانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.

۴-د معلولینو د بیا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

(۲)وزارت کارواموراجتمـــــاعی، شـــهداومعلولین مکلـــف اســـت، جهت ایجاد وتوسعهٔ مراکز آموزش فنی وحرفوی مختلف در مرکـــز و ولایات به همکاری ادارات ذیـــربط اقدام لازم نمایـــد.

(۳) مراکز آمـــوزش وزارت کـــار واموراجتماعی، شهداء ومعلـــولین عرصه های ذیل رادر بر می گیرد:

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

۳- مراکز آمـــوزش نوجوانـــان و جوانـــان بازمانـــده از پروســـهٔ تعلیم و نیازمند به کار.

۴- مراکـــــــز بـــــــازتوانی معلولین .

(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 نمايد، 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 یا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له مخې داړوندواداراوادکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت په واسطه تثبیت اوټاکل کیږي.

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادهٔ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې 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) فقـــره کـــې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا تعليم په بهيرکې له اړونـــدې ادارې څخه داصلي بست،رتبې يا درجـــې

کارکنان، توســـط ســـند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف انـــد، مطـــابق احکام سندتقنينی مندرج 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 نورومرکزونوکې د کارکوونکي دتحصيل ،تعليم او زده کړی بشپړه دورۀ 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 درجۀ اصلی می باشد.

(۳)دورۀ مکمل مدت تحصيل، تعليم وآموزش کارکن در مؤسسات تحصيلات عالی متوسطه مسلکی وتخنيکی وحرفوی ومراکز آموزش درصورتی به دورۀ کاروی محاسبه شده می تواند که سند مؤفقانۀ 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 ادارۀ معرفی کننده معادل دورۀ آموزش يا تحصيل يا مطابق قرارداد عقد شده بکار خويش ادامه دهد . در صورتی که کارکن مندرج فقرۀ (۱) اين ماده بعد از ختم تحصيل،تعليم يا آموزش بالاتر از اشغال وظيفه وکار در ادارۀ مربوطه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په صنعتي مؤسسو 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 دورهٔ آموزشـی بـه ادارهٔ مربوط می باشد.

ايجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی

مادهٔهشتاد ويکم:

(۱) ادارات يـا مراکـز صـنعتی، توليدی و خدماتی می تواننـد، بـه منظـورفراهم آوری تـسهيلات آموزشـی کارکنـان بعـداز موافقـهٔ 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 تقنیني سند

څلوراتیایمه ماده:

د ماهرو کارګرانو حقوق او وجیبې چې دفني او حرفوي زده کړو له مرکزونواومسلکي او تخنیکي حرفوي ښوونځیوڅخه فارغېږي، د اړوند تقنیني سند مطابق تنظیمېږي.

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 ښـــونځيو، د فنـــي اوحرفوي زده کـــړو د مرکزونـــو زده کوونکو او دلوړو زده کـــړو د مؤســـسو محـــصلينو تـــه دعملـــي کار(ستاژ) زمينه برابره کړي.

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

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

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل
دکار لاربنودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اوه اتيايمه ماده:

(۱) د کار لاربنودي معيارونه او قواعد د اړوندو ادارو په مرسته د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت لخوا طرح او تنظيمېږي.

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

(۳) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمي اوتخنيکي لاسته

فصل هفتم
معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معيارها و قواعد رهنمودی کار ازطرف وزارت کار و امور اجتماعی،شهدا ومعلولين به همکاری ادارات ذيربط طرح وتنظيم می گردد.

(۲) مسئولين ادارات،معيار ها وقواعد کاررابرای بخش های کارکنان ادارۀمربوط مطابق معيار ها وقواعد نمونوی ورهنمودی وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولين ومعيار های قبول شدۀ بين المللی تثبيت وتعميم می نمايد.

(۳)وزارت کاروامورااجتماعی، شهداومعلولين به همکاری ادارات ذيربط دستآورد های علمی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

تخنيکی را با استفاده از روش های معياری بين المللی به هدف بهبــود کيفيت کار ومهارتهای کارکنــان مــورد ارزيــابــی قــرارداده و آنرا همآهنگ می سازد.

(۴) سنجش مزد و مــصرف کــار جهت پلانگذاری مناسب توليــدی به منظــور رشــد بــازدهی کــار به اســاس معيــار هــا و قواعــد منــدرج فقــرۀ(۱) ايــن مــاده صورت می گيرد.

(۵) بــرای کارهــای مــشابه در عرصه های مختلف توليدو عرضــۀ خدمات، معيار ها و قواعد واحــد نمونوی کار با رعايــت معيارهــای بين المللی و شرايط کشور، تعيــين می گردد .

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

(۱) تجديد نظر و ارزيابی معيار ها و قواعد کار حسب احوــل توســط

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

نهه اتيايمه ماده:

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

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

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

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

مراجــع رفــع اختلافــات ناشــــی از معيارهــــای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

در صــــورتی کـــه در تثبيـــت معيار هـــا و قواعـــد کـــار بـــين اداره و کــــارکن اخــــتلاف بـــه ميـــان آيـــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

٢-په ټولنيزو او کوپراتيفي سازمانونواوخصوصي او ګډ سکتور کې چې د دولت ونډه له (٥٠) په سلو کې کمه وي، دکار او ټولنيزو چارو او شهيدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څانګوکې دکارګرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

آن بيشتر از (٥٠) فيصد باشد ، توسط آمرين ذيصلاح به اشتراک وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولين ونمايندگان اتحاديه های کارگران بخش مربوط.

٢- در سازمانهای اجتماعی و کوپراتيفی وسکتورخصوصی و مختلطی که سهم دولت کمتر از (٥٠) فيصد باشد،به اشتراک طرفين تحت نظروزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولين و نمايندگان اتحاديه های کارگران وکارفرمايان بخش مربوط.

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو ښخــه تأمينېږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنــاع دکــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کــار پــه وړانــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د اداري مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

۱- دکار دلاسته راوړنو دبازدهی ، اودکارکوونکو دمعيشت دســطحې دلوړولو لپاره دمــساعدو شــرايطو رامنځته کول.

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنــې

در اداره از طــرق آتــی تــأمين می گردد:

۱- ايجــاد روابــط وبرخــورد آگاهانهٔ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تــشويق کارکنــان در برابــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيــق مؤيــدات تــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادهٔ نودويکم:

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

۱- ايجــاد شــرايط مــساعد جهــت ارتقــای ســطح بــازدهی کــار و معيــشت کارکنان.

۲- رعايــت انــضباط کــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنيک د قواعدو په پام کې نيول.

۴– دکارکوونکودغوښتنواو اړتياوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د کارکوونکي مکلفيت

دوه نوي يمه ماده:

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

۱– د دندو لايحه.

۲– رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳–دکارانضباط.

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

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

٦– دمحصول د کيفيت ښه کول.

۷– توليدي او تکنالوژی ضوابط.

۸– د کاردچاپېريال دايمني تخنيک او روغتيا ساتنې قواعد.

تخنيک ايمنی کار.

۴– برخورد مسئولانه به خواست ها وضروريات کارکنان.

۵– رعايت احکام اسناد تقنينی مرتبط به کار .

مکلفيت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعايت امور ذيل می باشد:

۱– لايحۀ وظايف.

۲– کار صادقانه و ثمر بخش.

۳– انضباط کار.

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

۵– ارتقای سطح بازدهی کار.

٦– بهبودکيفيت محصول.

۷– ضوابط توليدی وتکنالوژی.

۸– قواعد تخنيک ايمنی و حفظ الصحه محيط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعينو سره ښه چلند.

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

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

(۱) په ادارې کې کارته د سازمان ورکولو څرنګوالی د دندو د لايحې په واسطه چې د ادارې 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 اسراروظيفه 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 لایحې 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

مادۀنودوچهارم :

(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 مکافاتو ورکول.

۲ – د ستاينليک ورکول.

۳ – دتقدير نامې ورکول.

۴ – دنښان، مډال يا لقب ورکول.

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 يا جنسی .

۲ – اعطای تحسين نامه .

۳ – اعطای تقدير نامه.

۴ – اعطای نشان ،مدال يا لقب .

۵ – سايرتشويق های مندرج اسناد تقنينی مربوط .

(۲) شرايط ونحوهٔ تشويق کارکنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

تأديب کارکن

مادهٔنود وپنجم :

کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار،حسب احوال قرار ذيل تأديب می گردد :

۱ – توصيه .

۲ – اخطار.

۳ – کسر معاش.

۴ – تبديلی.

۵ – فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

مادهٔ نودوششم:

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

توضيح تخلف

مادهٔنود وهفتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون تـه د کـارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼـي، دهغـې دناسموالي په هکلـه د دلايلـو يـا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شـي د اړونـدې ادارې دکـار داختلافونـو دحـل کمېـسيون ته شکايت وکړي.

پـه هغـه صـورت کـې چـې د اړوندې ادارې دکار د اختلافونـو د حل کمېسيون دهغه په لرې کولـو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حـل مرکـزی کمېسيون ته شکايت وکړي.

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

شـکايت کـارکن بـه کميسيون

مادۀنودوهشتم :

هـر گـاه کـارکن مؤيـده تأديبی را غير مؤجه تلقی نمايـد ، بـا ارايـۀ دلايـل يـا شـواهد مبنی برغيـر مؤجـه بـودن آن، می توانـد بـه کميـسيون حـل اختلافـات کـار ادارۀ مربـوط، شکايت نمايد.

در صـورتی کـه کميـسيون حـل اختلافـات کـار ادارۀ مربـوط بـه رفـع آن اقـدام نه نمايـد، کـارکن مـی توانـد بـه کميـسيون مرکـزی حل اختلافات شکايت نمايد.

درصورت عدم توافـق طـرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجـاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ســـوانحوپه دفتركــــې د كاركوونكي دهڅونې (تـشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

په دغه قــانون كــې درج شــوې ليكلې هڅونه اوتأديب (له توصــيې پرته) دكاركوونكي دسوانحو په دفتر كې درجېږي.

درج تـــشويق وتأديـــب كـــاركن در دفتــــر سوانح

مادۀ نودونهم:

تشويق و تأديــب كتبــی منــدرج اين قا نون به (اســتثنای توصــيه) به دفتــر ســوانح كــاركن، درج می شود.

دكاركوونكي غيابت

سلمه ماده:

(۱)كه چېرې كاركوونكی دغيابت له نېټې څخه د(۳)پرله پــسې ورځــو په ترڅ كې له موجه عــذر پرتــه، خپل معــذرت پــه ليكلــې توګــه ادارې ته خبروركــړي، ناســوب ګڼل كېــږي اودناســوبتيا دهــرې ورځې په وړاندې ،لــه اجــزاوو او ضميموسره يو ورځنی مزد ئې كسر كېږي.

غيابت كاركن

مادۀ صدم :

(۱)هر گــاه كــاركن در ظــرف (۳) روز مسلـــسل از تــاريخ غيابــت بــدون عــذر مؤجــه، معذرت خــود را كتبــاً بــه اداره اطــلاع نــدهد، غــير حاضــر محــسوب ودر برابــر هــر روز غيرحاضــری يــک روزه مــزد بــا اجــزاء وضــمائم آن كــسر می گردد.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

یوسلویومه ماده:

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

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

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

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

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

موارد فسخ قرارداد

مادۀیکصدویکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکارکوونکي دحقوقو د تعليــق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پــه ارتکـــاب، تـــورن شـــي، دنظـــارت(څـــارنې)، توقيـــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مــوده کې د هغه دنــده ايــز حقــوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) پــه موده کې څـــارنوا ل لــه تحقيــق وروسته، دتورن کـــارکوونکي دنــه تعقيب قرار صادر کـــړي اوياهغــه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې پــه پايلې کې بري الذمه شـــي دهغـــه د تعليق او محـــاکمې د دورې معـــاش

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

حالـــــت تعليـــــق حقـــــوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

(۵)درصورتی که کارکن به هردو(حبس تنفيذی و تعليقی) محکوم گردد، در قسمت حبس تنفيذی، حکم مندرج فقرۀ(۳) و در قسمت حبس تعليقی حکم مندرج فقرۀ(۴) اين ماده قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

(۱)کارکوونکی مکلف دی د ادارې دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي اوهغــې تــه د زيـــان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

(۲)اداره مکلفـــــه ده داړونـــــدو کارکوونکودکارخوندي اود ترګتــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهـــې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترســـره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېـــږي پـــه هغـــه صورت کې مسئول دی چې رسيدلی

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وسوم:

(۱)کارکن مکلف است، در برابـــر دارايـــی اداره مـــسئولانه برخـــورد نموده و به منظـــور جلـــوگيری از خساره به آن، منتهـــای احتيـــاط را رعايت نمايد.

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

(۲)كاركوونكى دكار دعادي بهير له امله د رسيدلي احتمالي زيان مسئول نه ګڼل کېږي.

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسيدلي زيان د څوتنوكاركوونكو د تقصير له امله وي، دجبرانولو اندازه ئې هريوه ته په جلا ډول اودهغوى دمسئوليت د ډول اوحدودو په تناسب ټاكل كېږي.

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

(۲)كاركن از خسارهٔ احتمالی ناشی از جريان عادی كار مسئول شمرده نمی شود.

جبران خسارهٔ مالی

مادهٔ يكصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يكصدوششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خونـدي شــرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتيــائی اوخونــدي شرايطو په تأمينولو، دکار اوتوليد په اړه دپېښنو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک څخــه پــه کــار اخــستلو اودکـــار لـــه املـــه دکارکوونکودحرفوي ناروغيوڅخه د وقايه کولو په مقصد د روغتيا ســاتنې 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 اوپــه کــاراچونې دنقشي دطرح کولو، د دســتگاوو

فصل دهم

تأمين شـــرايط صحی وايمنی کار

تـــأمين شـــرايط صـــحی ايمنی

مادهٔيکصد وهفتم:

اداره مکلف بــه تــأمين شــرايط صحی و ايمنــی کــار، کــاربرد وسايل و تخنيــک ايمنــی جهــت جلـــــوگيری از حـــــوادث مــرتبط بــه کاروتوليــد وتــأمين شــرايط حفــظ الــصحه غــرض وقايهٔ کارکنان ازامــراض حرفــوی ناشی از کار می باشد.

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادهٔ يکصدوهشتم :

(۱)اداره مکلف اســت ،هنگــام طـــــرح نقــــشهٔ اعمــــار و بهــــره بــــرداری بناهـــــای

(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 کــارکوونکو دکـــار او استوګنې ودانۍ او سيمې د خونـــدي تخنيک او د چاپېريـــا ل د روغتيـــا ساتنې د معيارونو او قواعدو مطـــابق ودانې او تجهيز کړي.

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) د کار 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 اومعلولينو د

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

وضع سند تقنينی

مادۀ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

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

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

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتیایي کتنې

یوسلودیارلسمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکي چې په درندو کارونو اوله سختو اوروغتیا ته دمضرو شرایطو په کارونو او دغه رازدحمل اونقل د وسایطو دچلونې په چارو بوخت دي، مکلف دي دکاري وړتیا د تشخیص اود حرفوي ناروغیو دمخنیوي په منظور دکار دشاملېدو په وخت کې اوپه واریز(نوبتي) ډول روغتیائي کتنې تېرې کړي.

(۲)د غذائي موادو دصنایعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي موادو دپېرنې اوپلورنې دعمومي سیمو، د اوبورسولو دتأسیساتو، د روغتیائي، وقایوي او معالجوي مؤسسو، داطفالو دحمائې دمرکزونو اوپه عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو اومؤسسو کارکوونکي مکلف دي ، د دې مادې په (۱) فقره کې درج

معاینات صحی کارکنان

مادهٔ یکصد وسیزدهم:

(۱)کارکنانیکه به کارهای ثقیل وکارهای باشرایط دشوارومضر صحت وهمچنان درامور رانندگی وسایط ترانسپورتی اشتغال دارند،مکلف اند،به منظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفوی حین شمول به کارو بطور نوبتی معاینات صحی را سپری نمایند.

(۲)کارکنان صنایع مواد غذایی، محلات عمومی صرف غذا و خرید وفروش مواد غذائی، تأسیسات آبرسانی، مؤسسات صحی وقایوی و معالجوی، مراکز حمایهٔ اطفال وسایر ادارات ومؤسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاینات صحی مندرج فقرهٔ (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 ونحوهٔ 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 اوليهٔ طبی

مادهٔ يکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليهٔ 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 روغتیایي مرکزونو کې شونې اومیسره نه وي، اداره مکلفه ده کارکوونکی د تداوی په غرض یوه له بهرنیو هېوادونو ته واستوي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شویو لګښتي وجوهو ورکړه د کارکوونکي او د هغه د معیتي د تګ اوراتګ دکرایې په ګډون، د ادارې له بودجې څخه تأمینېږي.

دثابتو او ګرځنده روغتیایي مرکزونو ایجادول

یوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتیا (امکان) په حدودو کې د روغتیائي کتنو او لومړنیو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور دکارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنیو غړوته دهغو معیارونو مطابق چې

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

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

ایجاد مراکز صحی ثابت وسیار

مادۀ یکصد وپانزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

مادۀ يکصد وشانزدهم :

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

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

دمعلولینو لپاره دکار دشرایطو برابرول

یوسلو اووه لسمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دکار له املـه معلولینو ته د معلولیت له تثبیتېدلو وروسته، د هغې د کاري توان مطابق د کار شرایط او زمینه برابره کړي.

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغه له معلولیت څخه دمخکني بست،رتبې یا درجې له مزد څخه کمیدلای نشي.

دکار په ډګرکې دناوړو پېښو تشخیص

یوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتولید په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخیزه او په وخت سره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئې تحلیل اوتشخیص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتیب او یویو نقل ئې کارکوونکي اود کار

فراهم سازی شرایط کار برای معلولین

مادۀ یکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلف است، برای معلولین ناشی از کاربعد از تثبیت معلولیت، مطابق توانائی کاری آنها شرایط و زمینۀ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و سایر حقوق معلول مرتبط به کار از آخرین مزد بست،رتبه یا درجۀ قبل از معلولیت،کمتر بوده نمی تواند.

تشخیص حوادث ناگوار در عرصۀ کار

مادۀ یکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصۀ کار و تولید را طورهمه جانبه و به موقع بررسی وارزیابی وعوامل آنرا تحلیل وتشخیص نموده، طی (۳) روز محضر آنراترتیب ویک یک نقل آنرا به کارکن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

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

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

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

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ يکصد ونزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

تشبيتېږي.

(۲)په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داړوند معلوليت يا روغتيايي زيان د تشبيتولو، 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 اومعلولينو وزارتونو او اړوندې

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبېږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه کمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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 کمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادهٔ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادهٔ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د امينـدوارۍ پـه دوران کـې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

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

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

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

توظيـف زن در دوران حاملگی

مادۀ يکصدو بيست وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشیدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېریشتمه ماده:

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

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

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

یوسلوپنځه ویشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

مادۀ یکصد وبیست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

مادۀ یکصد وبیست وپنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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 ځای 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.

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

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

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

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.

مشخصۀ کارکن نوجوان

مادۀ يکصد وبيست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)اداره مکلفه ده له استخدامولو مخکې،تنکی ځوان کارکوونکی د روغتيائي مرکزونو دلارې ترکتنو لاندې ونيسي او پايلې ئې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتيائي کتنې لږترلږه (حداقل) په کال کې يوځل د ادارې د لارې او د هغې په لګښت صورت مومي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتيايي کتنې

يوسلواته ويشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتيايي مراجعو دنظريې مطابق، د تنکي ځوان فزيکي توان او د روغتيايي حالت څرنګوالی تشخيص او تثبيت کړي او د هغه شغل او دنده وټاکي.

را تکميل و(۱۸)سالگی را تکميل نکرده باشد.

(۲) اداره مکلف است، قبل از استخدام ، کارکن نوجوان را ازطريق مراکز صحی تحت معاينات قرارداده و نتايج آنرا ضم دفتر سوانح کارکن نمايد.

معاينات صحی کارکن نو جوان حد اقل سال يک بار از طريق و به مصرف اداره صورت می گيرد .

معاينات صحی کارکن نوجوان

مادۀ يکصدوبيست وهشتم:

اداره مکلف است، طبق نظر مراجع صحی، توانايی فزيکی وچگونگی حالت صحی نوجوان را تشخيص وتثبيت نموده، شغل و وظيفۀ وی را تعيين نمايد .

(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 دى.

(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 مساوى بامزد كاركنان (۱۸) سالۀ مكمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت كار مندرج مادۀ سى ويكم اين قانون پرداخته مى شود.

(۲)مزد فى واحد كاركاركنى كه سن اوكمتر از(۱۸) سال بوده ، با كاركنى كه سن او(۱۸) سال مكمل يا بالاتر از آن باشد ،مساوى است.

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتۀ كاركن داراى سن كمتراز(۱۸) سال كه به شكل كار مزد كارمى كند به اساس درجۀ اصلى وى پرداخته مى شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليد دکار معيار

يوسلودېرشمه ماده:

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

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

دوولسم فصل

دکار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له کار څخه راپيدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

يوسلويودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوکارکوونکي او

معيار توليد کار کارکن نوجوان

مادهٔ يکصد وسی ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادهٔ يکصد وسی ويکم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونو دحکمونو په اساس د ادارې اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي ترمنځ دنيغ په نيغ(مستقيم) تفاهم له لارې لرې کيدلای شي.

(۲)که چېرې د ادارې اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپيدا شوی اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د ادارې داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړوندې د کارګري اتحاديې د استا زي په ګډون ،په دوهم پړاوکې دکارداختلافونود حل دعالي کمېسيون له لارې د اړوندو برخې 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

دكاركوونكي غيرقانوني انفصال (ګوښه كېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

كه چېرې كاركوونكى په غيرقانوني ډول له كار څخه ګوښه (منفصل) شي او داختلافونو د حل دكمېسيونونو له تصميمونو وروسته اويا د اړوندې محكمې په پرېكړې په پخواني كاركې وټاكل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخكې دشپږو وروستيو مياشتو نورحقوق هغه ته وركول كېږي.

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع كېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

دكارداختلافونو دكمېسيون د جوړېدو اوتركيب اود كار له امله د راپيدا شوو اختلافونو د څېړلود څرنګوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

انفصال غير قانونى كاركن

مادهٔ يكصد وسى ودوم:

هرگاه كاركن به شكل غيرقانونى ازكارمنفصل وبعد ازتصاميم كميسيونهاى حل اختلافات يا فيصلهٔ محمكهٔ مربوط، به كار قبلى تعيين گردد، مزدوساير حقوق دورهٔ انفصال به اساس اوسط مزد وسايرحقوق شش ماه اخير قبل از انفصال، برايش پرداخته مى شود.

وضع سند تقنينى حل اختلافات

مادهٔ يكصد وسى وسوم:

امور مربوط به ايجاد و تركيب كميسيون هاى حل اختلافات كار وطرز رسيد گى به اختلافات ناشى ازكار،طبق سند تقنينى مربوط، تنظيم مى 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.

۷- دتکفين اوښخولوپه منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).

۸- د عمر د زياتوالي ،دکار د دورې دبشپړولو ناروغۍ، معلوليت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنيني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.

(۲) ددې مادې په (۱- ۷) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پيسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزانې څخه ورکول کېږي.

(۳)کارکوونکي يا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه اويادهغه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمينېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.

۷- مساعدت مالی(اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.

۸- حقوق تقاعد بنابرکبرسن، اکمال دورۀ کار، مریضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.

(۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.

(۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانوادۀ وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيزتأمينات د 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 ځرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

مراکز تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وششم:

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

دکار غيرمستعد کارکوونکي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

دکارغيرمستعدکارکوونکي ته دهغه کارته ترمستعد کېدلو او يا د معلوليت په نسبت متقاعد ته مالي

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد به کار

مادۀيکصدوسی وهفتم :

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد بکاربه صورت مؤقت الی مستعد شدن وی به کار ويا متقاعد نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکی د(۶۵)کلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد کېږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت کې دکارکوونکي په موافقه چې د کارتوان ولري دهغوی دکار دوره تر(۵) نورو کلونو پورې تمديدلای شي. دکار د دورې تمديد د کارکوونکي د ټولو حقوقو او وجيبو لرونکی دی.

(۲) اداره،ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي دکار د دورې تمديد، تقاعد ته دسوقولوڅخه دمخه هرکال غواړي اومنظوري يې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

معلوليت، ،معادل مزدماهوار وسايرحقوق وامتيازات حالت اصلی وی ازطرف اداره صورت می گيرد.

شرايط تقاعد

مادۀ يکصد وسی وهشتم:

(۱) کارکن بعدازتکميل سن (۶۵) سالگی متقاعد می گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقۀ کارکنی که توانائی کار را داشته باشد، دورۀکاروی تا (۵) سال ديگر تمديد شده می تواند. تمديد دورۀ کار حاوی تمام حقوق و وجايب کارکن می باشد.

(۲) اداره ، تمديد دورۀ کار کارکن مندرج فقرۀ(۱)اين ماده راقبل ازسوق به تقاعدهمه ساله مطالبه ومنظوری حاصل می نمايد .

(۳) دورۀ کار بالفعل کارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دوره (۴۰)کاله ده، د ورروستني 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 مى شود.

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

(۵) تقاعدوتمديد دورۀ کار اعضاى کادرعلمى ادارات دولتى مؤسسات تحصيلى وعلمى- تحقيقاتى وکارکنان اموردينى، توسط اسناد تقنينى خاص شان تنظيم مى گردد .

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسى ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معیارخخه کم محاسبه کېږي.

(۲) د درانده او روغتیاته د زیان رسوونکي کار معیارونه اوقواعد د اړوندو ادارو اوکار فرمایانو په مرسته دکار اوټولنیزوچارو ، شهیدانواومعلولینو اوعامې روغتیا د وزارتونو لخوا تشخیص اوتثبیتېږي.

یکصدوسی وهشتم این قانون محاسبه می گردد.

(۲) معیارها و قواعد کار ثقیل و مضر صحت ازطرف وزارت های کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولین وصحت عامه به همکاری ادارات ذیربط وکارفرمایان تشخیص و تثبیت می گردد.

دتقاعد غوښتنه

یوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ یکصد وچهلم:

کارکن حق دارد قبل ازرسیدن به سن اجباری تقاعد، تقاعد خودرامطالبه نماید.

دمعلولیت یامړیني دتقاعدحقوق

یوسلویوڅلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اړوند معلولیت یا مړینې په اثر او دحرفوي ناروغۍ یا دهغه له امله مړینه، د معلولیت د تثبیت دروغتیایي کمېسیون د تصدیق

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

مادهٔ یکصد وچهل و یکم :

حقوق تقاعد بالاثر معلولیت یا فوت مرتبط بکارو مریضی حرفوی یا فوت ناشی از آن باساس تصدیق کمیسیون صحی تثبیت

(c) ketabton.com: The Digital Library

په اساس دخدمت د دورې له په پام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستۍ رتبې یا درجې دمزد په سلوکې 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 دورۀ خدمت، معادل (۱۰۰) فیصد مزد آخرین رتبه یا درجۀ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادۀ یکصد وچهل ودوم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعی محکمۀذیصلاح 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 محکمۀ 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 موافقۀ 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 يواځې 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 شامليږي.

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکار په اړوندو مسايلو کې دتصميم نيونې ډيره عالي مرجع ده چې په اړونده څانګه کې دکارګرانواوکارفرمايانو د اتحاديو د استازي په ګډون دکاراو ټولنيزو چارو، او شهيدانو او معلولينو په وزارت کې جوړېږي.

(۲) د کار د عالي شوري تشکيل ، دندې او واکونه د اړوند تقنيني سند په واسطه، تنظيمېږي.

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)په کار پورې د اړوندو قوانينو، دکار دساتنې او خوندي (ايمني) 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 ترين مرجع تصميم گيری در مسائل مربوط به کار می باشد که با اشتراک نمايندگان اتحاديه های کارگران وکارفرمايان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتماعی، 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 رهنمائی دايمی بر رعايت قوانين مرتبط بکار، قواعد حفاظت وتخنيک ايمنی کار، کارهای ثقيل ومضر صحت، اوقات کار،

(c) ketabton.com: The Digital Library

حقوقو، دکارکوونکو دکار دشرايطو په رعايتولو دايمي څارنه او لارښوونه دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينود وزارت دکار دڅارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

(۲) په ادارو کې دکار دڅارنې او لارښوونې اړوندې چارې ، د اړوند تقنيني سند په واسطه ، تنظيمېږي.

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

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

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

اشتراک کارکنان در اتحاديۀ کارگری

مادۀ يکصدو چهل وهفتم:

(۱) اتحاديه های کارکنان و کار فرمايان، سازمان های اجتماعی بوده که با اشتراک داوطلبانۀ اصناف مربوط،با رعايت احکام قانون سازمان های اجتماعی ايجاد می گردد.

(۲) اتحاديه های مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج شوې اتحاديې د دولت يا سياسي سازمانونو له لوري تمويل يا سبسايدي كيدلای نشي.

(۳) كاركوونكي په اړوندو اتحاديو كې د شاملېدلو د حق لرونكي دي.

دپراختيا اوتوليد په مسايلو كې دكاركوونكو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) كاركوونكی حق لري دتوليد دپراختيا، دټولنيزو،فرهنگي اومعيشتي مسايلوپه بحث كې ونډه واخلي اودكاردښه كولولپاره اداري ته وړانديزونه وړاندې كړي.

(۲) اداره مكلفه ده دكار اوتوليد په رهبری اوپراختياكې د كاركوونكي دګډون شرايط برابر او دكاركوونكي وړانديزونه او انتقادونه په موقع وڅيړي او له نيول شويو تصميمونو څخه هغه ته خبرور كړي.

(۳)اداره مكلفه ده كاركوونكو ته د فرهنگي 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

امکانات اوشرایط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ایز یاګروپي ګوښه کول

یوسلونهه څلوېښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غیردولتي ،ګډې اوخصوصي اداري او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپي توګه له کار څخه منفصل یا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) دکار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجرشي، اداره مکلفه ده درې میاشتې دمخه دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت ته خبرورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان

مادهٔ 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 دکـــارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

دکـــار اوټـــولنيزو چارو،شـــهيدانو اومعلولينو وزارت له بيکاري څخـــه دمخنيوي اودمناسبوعوايدو دلاســـته راوړلو په منظور کولای شي افغـــاني کـــارګران د اړونـــد تقنينـــي سند مطابق له هېواد څخه بهـــر تـــه ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونـــو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارمونـــــدنې دځـــــانګړو دفترونـــو ايجـــادول دکـــار او ټولنيزو چـــارو، شـــهيدانواومعلولينو وزارت لـــه مـــوافقې وروســـته مجاز دي.

(۲) د کارمونـــــدنې د ځــــانګړو دفترونـــو مـــسئولين مکلـــف دي خپلـــې ټـــولې کـــاري چـــارې

اعزام کـــارگران بـــه خـــارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

وزارت کاروامورواجتماعی،شـــهدا ومعلولين به منظور دستيابی به عوايد مناســـب وجلـــوگيری ازبيکـــاری مـــی توانـــدکارگران افغـــانی را طبـــق ســـند تقنينـــی مربـــوط، بـــه خـــارج کـــشوراعزام نمايد.

ايجـــاد دفـــاتر خـــصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی بعــــد از موافقـــۀ وزارت کـــار و امـــور اجتمـــاعی ، شـــهدا ومعلـــولين مجـــاز می باشد.

(۲) مـــسئولين دفـــاتر خـــصوصی کاريـــابی مکلـــف انـــد، تمـــام امـــور کـــاری شـــانرا طبـــق

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافق ليک مطابق د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت 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 جريدې 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) گڼې رسمي جريدې کې خپور شوی دکار قانون ملغي گڼل کېږي.

منتشرۀ جريدۀ رسمی شماره (۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ملغی پنداشته می شود .

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

براي مامورين دولت: با ۲۵ فيصد تخفيف

برای متعلمين و محصلين با ارائه تصديق، نصف قيمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امريکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th *DECEMBER.* ٢٠٠٨
ISSUE NO :(٩٦٦)

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