دافغانستان اسلامي جمهوريت

دعدليې وزارت

رسمي جريده

فوق العاده ګڼه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

د خپریدو 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 سروردانش!

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

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

حامد کرزى

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهورى اسلامى افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

قانون کارکه طى فيصلۀ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شوراى ملى در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصويب و بدليل ملاحظات منضمه ذريعۀ نامۀ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسى جرگه اعاده و طى مصوبۀ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آراى کل اعضأ فيصلۀ قبلى مورد تصويب قرار گرفته است .

بناً به تأسى ازحکم ماده (۹۴) قانون اساسى افغانستان مصوبه همراه با قانون بشما ارسال شد، تا در نشر آن ازطريق جريدۀ رسمى اقدام نمائيد.

حامد کرزى

رئيس جمهورى

اسلامى 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 دڅلور 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 درجلسۀ عمومی روز یکـــشنبه مـــؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ خویش به تأســی از حکــم مــادۀ نود و چهارم قانون اساسی، قانون کار را مجدداً به دوثلث آرای کل اعضأ تصویب نمود.

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ شانزدهم: ترتیب قراردادکار..............................۱۸
مادۀ هفدهم: دورۀ آزمایشی..................................۱۹
مادۀ هجدهم: تغییرهویت حقوقی اداره.......................۲۰
مادۀ نزدهم: عدم اجرای کار مغایرقرارداد....................۲۰
مادۀ بیستم: توظیف مؤقت کارکن به کارخارج قرارداد.......۲۱
مادۀ بیست ویکم: تعلیق قراردادکار...........................۲۲
مادۀ بیست ودوم: پذیرش مجدد...............................۲۳
مادۀ بیست وسوم: حالات فسخ قرارداد.........................۲۳
مادۀ بیست وچهارم: اطلاع فسخ قرارداد.......................۲۵
مادۀ بیست وپنجم: مساعدت کاریابی..........................۲۷
مادۀ بیست ششم: حفظ حقوق تقاعد...........................۲۸
مادۀ بیست هفتم: استخدام مجدد کارکنان......................۲۹
مادۀ بیست وهشتم: عدم تبدیلی وفسخ قرارداد.................۲۹
مادۀ بیست ونهم: قرارداد بالمقطع.............................۳۰

فصل سوم

وقت کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل پنجم

مزد

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

مادهٔ هفتادوهفتم: حالات آموزش...................................۷۱

مادهٔ هفتادوهشتم: مدت کارآموزی.................................۷۱

مادهٔ هفتادونهم: مزد زمان آموزش.................................۷۲

مادهٔ هشتادم: شرایط تحصیل وآموزش.........................۷۳

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

مادهٔ هشتادودوم: سند تقنینی مزاکزآموزش........................۷٦

مادهٔ هشتادوسوم: مشخصهٔ کارآموز................................۷٦

مادهٔ هشتادوچهارم: سندتقنینی کارگران ماهرومسلکی................۷۷

مادهٔ هشتادوپنجم: معرفی فارغان مراکزآموزشی.................. ۷۸

مادهٔ هشتادوششم: کارعملی مراکزآموزشی........................۷۸

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

مادهٔ هشتادوهفتم: معیارها وقواعدکار...............................۷۹

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

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

قانون کار
فصل اول
احکام عمومی

مبنی

مادۀ اول:

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

هدف

مادۀ دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

٦-د کارمونـدنې د خدمتونو د

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

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

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحګانې

دریيمه 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 نرپه 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 ترڅلو سره استخدامېږي.

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

می گردد.

۴–کارگر:کارکنی که به اساس قرارداد معين دراداره استخدام می شود.

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

٦– کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی ومامورين قراردادی است که درمقطع زمانی معين، غرض اجرای کارمعين با عقد قرارداد استخدام می شوند.

۷– کارفرما:شخص حقيقی يا حکمی است که کارکن به موافقه يا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سايرحقوق مربوط به کارکن، توسط يا 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 امتیازونوڅخه عبارت دي چې په دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض ، د اړوندو تقنیني سندونو دحکمونو مطابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

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

۱۱-ټولنیزتأمینات:هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه یا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي دمعیشت د تأمینولو 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 امتیازات پولی است که طور مستمرغرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته می شود .

۱۰- ضمایم مزد:عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کارمشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته می شود .

۱۱- تأمینات اجتماعی:وجوهی است که با سهم گیری کارکن واداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار وتقاعد حسب احوال مساعدت

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

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

ممنوعيت کار اجباری

مادۀ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

حقـــــــوقی اداره (دولتــــــــــی، 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 نباشـــــــد،تنظيم آن ازطريـــــــق وزارت کـــــاروامور اجتمـــــاعی ، شـــــهدا ومعلـــــولين صـــــورت می گيرد ، مــشروط 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 تمدیدولو او دتقاعد دلرې (رفع) کولو، استعفي اوله مزدسره اود مزد پرته رخصتي ګانو د منظوروونکو مقامونو کړنلاره (طرزالعمل)چې په دغه قانون کې ندی اټکل شوی، دجلا تقنیني سندونوپه واسطه تنظیمېږي.

په بهرنیو اتباعو بانـدې دکار دقانون دحکمونو تطبیقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبیق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په 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

دولیکه در قوانین آنها حقوق کار برای اتباع جمهوری اسلامی افغانستان محدود شده است، محدودیت های متقابل را وضع نماید.

تطبیق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی که در نمایندگی های سیاسی وسایرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و یا در مؤسسات وسازمان های خارجی وبین المللی در داخل کشور ایفای وظیفه می نمایند، تابع احکام این 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 تقنینی

(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

كې دشغل،حرفې، مهارت،تخـــصص اودشغل د ډول ټاكل دتحـــصيل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفـــوي تيارۍ مطابق د اړوند تقنينـــي ســـند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

كاركوونكي دتقنيني سندونو مطابق په دغه قانون كې د اټكل شويو له مزد ســـره د اســـتراحت او رخـــصتي ګانومستحق دي.

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

كاركوونكي په اقتصادي او ټـــولنيزو برخوكې دكار او توليد د روغتيائي او ايمني شرائطو د تأمينولو، حرفـــوي زده كړې ،دمهـــارتونو دپرمختيـــا، دمسلكي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنيزو تأميناتو څخه دګټې اخستنې د حق لرونكي دي.

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

حق رخصتی های بامزد

مادهٔ دهم:

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

استفاده از ساير حقوق

مادهٔ يازدهم :

كاركنـــــان در عرصـــــه هـــــای اقتـــــصادی و اجتمـــــاعی دارای حـــق تـــأمين شـــرايط صـــحی و ايمنی كـــار و توليـــد، آمـــوزش حرفوی، انكشاف مهارتها،ارتقـــای سطح دانش مسلكی و حق استفاده از تأمينات اجتماعی می باشند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو ميثاقونو رعايتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړيوال ســازمان ميثاقونــه، پريکړې او سپارښت ليکونــه چــې افغانستان له هغو سره ملحق شوی يا به ملحق شي او دکار او ادارې پــه برخه کې د نړيوالو سازمانونو نــور ميثاقونــه او معيارونــه ، دهېــواد دځانگړو شرايطو له پــه پــام کــې نيولوسره رعايت او تطبيقېږي.

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

(۱)هغه شخص د کارکوونکي پــه توگه استخدامېدای شي چې د لاندې شرايطو لرونکی وي:

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادۀ دوازدهم:

ميثاقها،فيصله هاوسفارشنامه هــای سازمان بــين المللــی کــار کــه افغانستان بــه آن ملحــق شــده يا مــی شــود و ســاير ميثاقهــا ومعيارهای سازمان های بين المللی در عرصۀ کار واداره با نظرداشت شرايط خاص کــشور رعايــت و تطبيق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادۀ سيزدهم :

(۱)شخصی بــه حيــث کــارکن استخدام شده می تواند که واجــد شرايط ذيل باشد :

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او د کار زده کوونکو لپاره د څوارلس کلنۍ سن بشپړول.

۳–د کار اوتولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په تأييد د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي.

۴–دعامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخه د روغتيايي سند وړاندې کول.

۵–دتعليم يا تحصيل څخه دفراغت دسند وړاندې کول(دمامورلپاره).

(۲)د مامورينو مشخصات ياد استخدام شرايط په اړوند تقنيني سند کې تنظيمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبيت، د ورځې اومياشتې له پام کې نيولوسره، د تابعيت په تذکرې کې درج شوي د زيږيدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مومي.په

برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.

۳–ارایۀ سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین.

کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.

۴–ارایۀ سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.

۵–ارایۀ سند فراغت تعلیم یا تحصیل (برای مأمور).

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

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

(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 تغييرسن 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 کــې د کــار او ټولنيزوچارو،شــهيدانو او معلولينو لــه وزارت څخــه پيژنــد پاڼه (دکار جواز)ترلاسه او وړانــدې کړي.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کــار قــرارداد د کتبــي توافــق څخــه عبــارت دی چــې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ پــه انفرادي يا ټــوليزه توګــه دقــانون داحکاموسره سم تړل کېږي .

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

(۳) جمــعي قراردادد کــتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي داړوندې صنفي اتحاديې د استازو او کــار فرمايــانو (دولتــي ادارو او غيردولتــي حقيقــي اوحکمــي شخصيتونو) ترمنځ تړل کېږي.

مکلف اند،حين اســتخدام، معرفــی نامـــــه (جوازکـــــار) از وزارت کــار و امــور اجتمــاعی، شــهدا ومعلـــولين راحـــصول وارايـــه نمايند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافــق کتبی است که بين کارگران و اداره يا کارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق بــه احکــام قــانون عقد می گردد.

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

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي اســت کــه بــين اتحاديــۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت هــای حقيقــی وحکمــی غيردولتــی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې ترتيبېــږي چـــې يونقـــل يـــې اړوندې اتحاديې او دوه يـــم نقـــل يې عقد کوونکې ادارې ته ورکـــول 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 تريـــوې مياشتې پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قـــرارداد پـــه پخوانيو شـــرايطو، تمديـــد شـــوی ګڼل کېږي.

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقـــل ترتيـــب گرديده کـــه يـــک نقـــل آن بـــه اتحاديهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقـــــد کننـــــده تـــــسليم داده می شود.

(۴)ميعاد قرارداد معين يک ســـال بوده وبا توافـــق طـــرفين تمديـــد شـــده می تـــواند. 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 جـــــواز دارد کـــــه بـــــرای کـــــارکن مـــــزد و ســـــاير 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 پــه درې نقلونــو کــې ترتيبېــږي او د اړخونــــو لــــه توافـــق وروسته، يونقل ئي کارکوونکي، دوه يم ئــې د کــار او ټولنيزوچــارو ، شهيدانواومعلولينو وزارت او دريــيم ئې په اســتخداموونکې اداري کــې ساتل کېږي.

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

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

دورۀ آزمايشی

مادۀ هفدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ادارې دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادهٔ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۲-د تولید د ناڅاپي او ناوړه پیـښنو دمخنیوی او لرې کولـو او د ادارې دشتمنۍ دضایع کېدو دمخنیوی لپاره.

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

د کار دقرارداد تعلیقول

یوویشتمه ماده:

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

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنیزو دنـدوکې بوختېـدل (اشتغال).

ادارۀ دیگر درهمان محل در موارد ذیل توظیف نماید:

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

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

۳-در صـــورت توقـــف مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

مادۀ بیست ویکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشـــتغال در وظـــایف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).

۴-دجرم په تــور او ترتوقيــف او تحقيق لاندې نيول کېدل.

۵-ناڅاپي پېښې.

٦- زده کړې (تعليم يا تحصيل).

(۲)د دې مادې د (۱) فقــرې پــه (۱، ۲، ۴ او٦) اجزاوو کې د درج شويو حالتونو موده (ورځې) په هغــه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسـبې وړ دي چــې دعسکرى، د انتخابــاتي پــستونو د دندو يا تعليم يــا تحــصيل د پايتــه رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د يوې مياشتې په ترڅ کې ادارې تــه مراجعه وکړي.

(۳) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې پــه (۱، ۲ او٦) اجزاووکــې درج شــوي د تعليــق حــالات، د قــرارداد د اړخونــو د توافــق تابع دي.

۳- توقف مؤقت کار.

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

۵- حوادث غيرمترقبه .

٦- تعليم يا تحصيل .

(۲)ايــــام حــــالات منــــدرج اجــــزاى (۱،۲،۴و٦) فقــــرۀ (۱) ايــــن مــــاده درصــــورتى بــــه دورۀ كــــار كــــاركن قابل محاســبه مــى باشــد كــه بعد از خــتم عــسكرى، وظــايف پست هاى انتخاباتى يا تعلــيم يــا تحــصيل وبــرى الذمــه شــدن در خــلا ل يــک مــاه بــه اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجــزاى (۱،۲ و ٦) ايــــن مــــاده در مؤســـسات خـــصوصى تـــابع توافـــق طـــرفين قـــرارداد مى باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه 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 نیولو سره د ټاکلي کار دقرارداد پای ته رسېدل.

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

۵- هغه معلولیت چې دکار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

۶- له شپږومیاشتو څخه زیات دکار درېدل.

۷- د اداري انحلال یا

پذیرش مجدد

مادۀ بیست ودوم:

اداره نمی تواند بعد از رفع تعلیق از پذیرش کارکن به کار ابا ورزد.

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بیست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذیل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفین.

۲- ختم قرارداد معین کار با رعایت حکم مندرج فقرۀ (۴) مادۀ چهاردهم این قانون.

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلولیتی که مانع انجام کارشود .

۶- توقف کار بیشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

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

٩- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

١١- په آزمايښتي دوره کې دقناعت ښنونکو پايلو نه ترلاسه کيدل.

(٢) دکار دقرارداد 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.

(٣) ددې مادې د(١) فقرې د(١) 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.

٨- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

٩- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

١١- عدم قناعت بخش بودن دورهٔ آزمايشی.

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

(٣) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (١) فقرهٔ (١) اين ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبديلی کارکن در عين اداره به کار مماثل طبق موافقهٔ وی ميسر نباشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) ددې مادې په (۱) فقره کــې د درج شويو حالاتو پربنسټ دکــار دقرارداد دفسخ کېدو پـــه صــورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشــتې په ترڅ کــې لــه موضــوع څخـــه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلورويشتمه ماده:

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

(۲)کار کوونکی کــولای شـــي د ټاکلې مودې د کار قرارداد ، دمودې له پای ته رسېدو مخکې په مخکنـــي خبرتيا يا پرته له خبرتيا پـــه لانـــدې مواردو کې فسخ کړي:

۱- په هغه صورت کې چـــې ادارې دکـــار دقـــرارداد ژمنـــې يـــا ددغه قانون حکمونه نقـــض کـــړي وي.

(۴) درصـــورت فـــسخ قـــرارداد کاربـــه اســـاس حـــالات منـــدرج فقـــرۀ (۱)ايـــن مـــــاده اداره مکلف است، در خلا ل يک مـــاه موضـــــوع را بـــــه کـــــارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بيست وچهارم :

(۱) کارکن قراردادی می توانـــد، قرارداد کار با مدت غيـــر معـــين را بـــا اطـــلاع تحريـــری يـــک ماه قبل فسخ نمايد.

(۲)کـــــارکن مـــــی توانـــــد قـــرارداد کـــار معـــين را قبـــل از خـــتم مـــدت، بـــا اطـــلاع و يا بدون اطلاع قبلی در موارد آتی فسخ نمايد:

۱- درصورتی که اداره تعهـــدات قـــرارداد کـــار يـــا احکـــام ايـــن قـــــانون را نقـــــض کـــــرده باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۲- درحالـــت مریـــضی دوامـــدار صعب العلاج ، معلولیت و ســـایر معاذیری کـــه مـــانع ادامـــۀ کـــار او شـــود .

(۳) کـــارکن یـــا ممثـــل قـــانونی وی از فـــسخ قـــرارداد مطـــابق احکام مندرج فقره هـــای (۱و ۲) ایـــن مـــاده موضـــوع را طـــور تحریری غرض جلوگیری از بـــروز اخـــتلاف احتمـــالی بـــه وزارت کار و امـــور اجتماعی، شـــهدا و معلولین، 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 یابی

مادۀ بیست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اســـت ، لـــست کارکنانی را که به اســـاس حکـــم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بیست وسوم این قانون قـــرارداد شـــان فـــسخ می گردد ، بـــا توضـــیح ســـوابق ومیعاد کاری، درجۀ تحصیل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځو څخه زياته ترلسو کلونو پورې وي، ځلورمياشتنی 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 تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

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

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

(۲) در صورتی که کارکنان مندرج فقرهٔ (۱) این ماده در خلال مدت اعلان کاريابی مراجعه نه نمايند ، اداره می تواند به عوض آنها کارکنان جديد را استخدام نمايد.

عدم تبديلی و فسخ قرارداد

مادهٔ بيست وهشتم :

تبديلی،فسخ قرار داد يا مستعفی ساختن کارکن درجريان رخصتی های قانونی بامزد و حالت خدمتی مجاز نمی باشد، مگر اينکه اداره بکلی منحل گردد.

قرار داد بالمقطع

مادهٔ بيست ونهم:

(۱) اداره می تواند، در صورت نياز مبرم با متقاعدين، معلولين ، زنانيکه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) اداره نشي کولای په عین اداره کې په رسمي وختونو کې په یو وخت له کارکوونکو یا نورو اشخاصو سره دکار دوه یم قرارداد عقد کړي.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېيم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه ماده :

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

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

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

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

مادۀ سی ام :

(۱) وقت کار زمانی است که کارکن نيروی فزيکی يا فکری خود را به منظور انجام کار در اختيار اداره قرار می دهد .

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

(۳) بيلانس سالانۀ وقت کار ، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار،آغازو انجام وقت کار کارکنان،ترتيب جدول نوبتی (گراف شفت)وسايرمسائل مربوط به نظام (رژيم)کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، شهداء و معلولين تعيين و تنظيم می گردد .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقلیل وقت کار

مادۀ سی ویکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنيزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت كولاى شي د كـــا ل دفـــصلونو او د روژې د مباركې مياشتې د ورځو يا شــديدې ګرمې يا يخنې له په پام كــې 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.

(٦)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.

(٦)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 شویو اټکل شویو ساعتوله شمېر څخه تجاوز ونکړي.

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲-په هغه صورت کې

مندرج فقرۀ (۲)مادۀ سی ام این قانون تجاوز نکند.

وقت کار در شب

مادۀ 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 فقرۀ(۱)این ماده درحالات آتی تطبیق نمی گردد:

۱-در صورتی که مطابق حکم مندرج مادۀ 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 اوتوليـــد (بــلا انقطـــاع توليد او واريز ((شــفتی)) کـــارونو) د شـــرايطو لـــه مخـــې، دکـــار د وخـــت کمـــښت ممکـــن نه وي.

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

(۱) دشپني کار مزد،ادارې اوخدماتي کارکوونکو لپاره په يوه ساعت کې د اصلي مزد څخه په سـلوکې (۱۵) اضافه او د توليدي کارکوونکو لپاره په يوه ساعت کې د اصلي مزد څخه په سلو کې (۲۵) اضـافه ورکـول کېږي.

(۲)دشپني کارشـرايط او دترسـره کولو ډول دکار اوټولنيزو چـارو، شـهيدانواو معلولينـو وزارت پـه وړانديز او د وزيرانـو شـوري پـه تصويب تنظيمېږي.

بـــه شـــرايط کـــار وتوليـــد (توليد بـــلا انقطـــاع وکارهـــای نـــوبتی((شـــفت)))تقليـــل وقـــت کـــار ممکـــن نباشد.

مزد کار شبانه

مادهٔ سی وسوم:

(۱)مزدکار شبانه برای کارکنـان اداری وخدماتی (۱۵) فيصد اضافه برمـــزد اصـــلی فـــی ســـاعت وبـــرای کارکنـــان توليـــدی (۲۵) فی صد اضـافه بـر مـزد اصـلی فـی سـاعت پرداختـه می شود.

(۲)شـــرايط و طرزانجـــام کـــار شـــبانه بـــه پيـــشنهاد وزارت کـــاروامور اجتمـــاعی ،شـــهداء ومعلـــولين و تـــصويب شـــورای وزيران تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلوردېرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادهٔ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادهٔ سی وپنجم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښنوله 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 په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافي کیدای شي.

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

(۱)هغه کار چې کارکوونکی یې له رسمي وخت څخه بهر د ادارې دضرورت او تجویزله مخې ترسره کوي،اضافه کاري حسابېږي او په لاندې حالتونوکې د کارکوونکي او د اړوندې ادارې په موافقې سره مجاز دی:

واداره مزد وسایر حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوبارۀ کار و تولید، تلافی شده می تواند.

(۲) ساعات کار در حالت مندرج فقرۀ (۱) این ماده، در روز از (۱۰) ساعت و در هفته از(۵۰) ساعت بیشتر بوده نمی تواند و کارکن از ساعات کار اضافی، مستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادۀ سی وهشتم:

(۱) کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنابرضرورت و تجویز اداره انجام می دهد اضافه کاری محسوب گردیده و درحالات ذیل به موافقۀ کارکن و ادارۀ مربوط مجاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۲- د تولیدي او ټولنیزو ناوړو پېښو دمخنیوی او دهغو د عواقبو دلرې کولو په منظور.

۳- د هغو دستګاه ګانو د ترمیمولو او بیارغاونې په منظور چې دهغو نه فعالیت د ګڼ شمېر کارکوونکو د کارد ودریدو(توقف) باعث کېږي.

۴- د ناڅاپي پېښنودلرې کولو په منظور چې د ټولنیزو خدمتونو د چارو(د اوبو تأمین، تودوخې، روښانولو،کانالیزاسیون،ترانسپورت مخابرات، روغتیایي خدمتونو او نورو ټولنیزوخدمتونو دچارو) د سکتګۍ باعث کېږي.

۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پیل شوي او انقطاع یې د مادي اومعنوي زیانونو سبب ګرځي.

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

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

۲- به منظور جلوگیری ازحوادث ناگوار تولیدی و اجتماعی ورفع عواقب آن.

۳- به منظور ترمیم واحیای دستگاه ها که عدم فعالیت آن ها باعث توقف کار تعداد زیادی از کارکنان گردد.

۴- به منظوررفع حوادث غیر مترقبه که باعث سکتگی در امورخدمات اجتماعی(تأمین آب ، تسخین،تنویر، کانالیزاسیون، ترانسپورت، مخابرات،خدمات صحی وسایر خدمات امور اجتماعی) گردد.

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

٦- به منظور ادامهٔ کاریکه

(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 ناشدهٔ مندرج فقرهٔ(۱) مادهٔ 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 څرنګوالی په اداري كي 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 كاری كاركنان وطرز اجرای آن با رعايت خصوصيات كار در اداره،طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

مادهٔ سی ونهم:

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

۱–وقفهٔ كار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲–رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

د لمانځــه د اداء کولــو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه يوساعت ده او درسمي کار په وخت کــې نــه شاملېږي اوداداري د کار د داخلــي نظم د لايحو مطابق تنظيمېږي.

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مــزد ســره عمــومي رخــصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

۳- د زمــري ۲۸ ورځ (دهېــواد دخپلواکۍ استرداد).

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

۵- د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځــې (۳ ورځې).

وقفهٔ کار

مادهٔ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل ویکم :

رخصتی های عمــومی بــا مــزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیـــروزی انقــلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول مـــــاه مبـــــارک رمضان.

٦- ایـــام عیـــد ســـعید فطـــر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلویښتمه ماده :

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

۷- ایام عرفه وعید سعید اضحی(۴روز).

۸- روزدوازدهم ربیع الاول مولودپیغمبربزرگ اسلام(ص).

۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

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

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

رخصتی های سالانه

مادهٔ چهل ودوم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واريز جدول

دري څلوېښتمه ماده:

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

که چېرې اداره د کارکوونکي په کلنۍ تفريحي رخصتۍ د 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 برسېره 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

ورکـــړه د زمـــان تـــابع نـــه ده،د کارکوونکي او ادارې د توافق په اثر د اجراء وړ ده.

په عمومي رخصتيو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

(۱) په عمومي رخصتيو کې د کـــار ترســـره کـــول، دکـــارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق وروسته پـــه لاندې مواردو کې جواز لري:

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

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

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

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

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

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

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

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

۲-اجـــــرای کـــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

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

۴- انجام ساير کارهای مورد نيـــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د اداري د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شويوحالاتوکې د کار دترسره کولو په صورت کې، اداره مکلفه ده په دغه قانون کې د اټکل شوې اضافه 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، تنظيمېدای شي.

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

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

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

کار در ادارهٔ دايماً فعال

مادهٔ چهل و پنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفریحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصیلی وتعلیمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتي څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

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

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

طرزاستفاده ازرخصتی تفريحی

مادۀچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

واریز جدول په اساس چې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظیمیږي،ګټه اخلي.

(٣)د کارکوونکي کلنۍ تفریحي رخصتي د ادارې دمبرمې اړتیا په صورت کې دهرو شپږومیاشتو په ترڅ کې د (١٠) ورځومودې لپاره داجراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي

نهه څلویښتمه ماده:

(١)نوی شامل شوی کارکوونکی دخپل کار په ړومبني کال کې هغه وخت د تفریحي رخصتي څخه ګټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (١١) میاشتې کار کړی وي.

(٢) موسمي کارکوونکي چې د قرارداد موده ئې له (٣) میاشتو څخه لږه نه وي ، دخدمت د مودې متناسب د دغه قانون د شپږ

که از طرف اداره به موافقهٔ کارکن تنظیم می گردد ، استفاده می نماید .

(٣) رخصتی تفریحی سالانهٔ کارکن درصورت ضرورت مبرم اداره ، در خلال هر شش ماه برای مدت (١٠) روز قابل اجراء می باشد .

رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

(١)کارکن جدیدالشمول درنخستین سال کارخود زمانی از رخصتی تفریحی سالانه استفاده نموده می تواند که مدت (١١) ماه در اداره کار نموده باشد.

(٢)کارکنان موسمی که مدت قرارداد شان از (٣) ماه کمتر نباشد، متناسب مدت خدمت ازرخصتی تفریحی مندرج

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتی 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) ضـــروري رخـــصتي دخبرتیـــا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپـــاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زيات د کارکوونکي دغوښتنليک او د اداري د مـــوافقې پـــه اســـاس د اجـــراء وړ ده.

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یابښځې)، اولاد، خسر،خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړينې اود طفـــل د ولادت په حالاتو کې دکارکوونکي ضروري رخصتۍ د(۱۰)ورځولپاره دخبرتیا په اساس په يوځلي 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 بـــا مـــزد و ســـایر حقـــوق و امتیـــازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری بـــا ارســـال 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، رخـــصتی ضـــروری کـــارکن بـــرای 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) دکارکوونکي له مزد سره د ناروغۍ رخصتي تر(۵)ورځو پورې دليکلې خبرتيا په اساس د اجراء وړ ده.

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادهٔ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادهٔ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

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

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

(۳)ښځينه کارکوونکې مکلفه ده ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوې رخصتۍ په پايته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې 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 خلال (۵) روز به اداره مراجعه نمايد ،درغيرآن تارک وظيفه شناخته شده، از امتياز مندرج فقرهٔ (۲) اين ماده مستفيد شده نمی تواند.

رخصتی فريضهٔ حج

مادهٔ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- که چېرې کارکوونکی دکال په لومړۍ نیمائي کې استخدام 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 کولـــو وړ ول، د کارکوونکي او اړونـــدې اداري د توافق تابع دي چې پـــه قراردادکـــې تصريح کېږي.

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپیتمه ماده:

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

مأکول

یوشپیتمه ماده:

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

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

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

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

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خـــــوداچې پـــــه قــــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصريح شـــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

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

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

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتـــــــصريح گرديـــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

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

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

اجراى مزد

مادۀ شصت وسوم :

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

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دمادي هڅونې، دکار دلاسته راوړنو(بازدهي) د لوړولاودمحصولاتو دکيفيت دښه کولو په منظورد شرايطو دغوښتنې له مخې اداره کولاى 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 روزهاى عادى کار، قابل اجراء مى باشد.

مزدتشويقى

مادۀ شصت وپنجم:

(۱)به منظور تشويق مادى کارکنان، ارتقاى سطح بازدهى 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 نمونوى مزد تشويقى وکارمزد،از طرف وزارت کاروامورا‌جتماعى، شهداو معلولين به همکارى کارفرمايان

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

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

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

ومواففقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په 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 اوځرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنيني 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

مادۀ شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجۀ حادثۀ

(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 اداري 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 ورو پېژني.

(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 ادارهٔ 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 وومومي، دکارکوونکي مزد دکار له ودرېدو (توقف)مخکې دمیاشتني مزد له (۷۵) په سـلوکې کمېدلای نشي.

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

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

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اویایمه ماده:

(۱) د تـــشکیلاتي تنقــیص، د کــارکوونــکو د شــمېر د کمولو اویادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنیسي.

توقــف کار،مطــابق جــز(۳) فقــرهٔ(۱) ایــن مــاده صــورت گیــرد، مــزد کــارکن از (۷۵) فیـــصد مـــزد ماهوارقبـــل از توقــف کـــار کمتـــر بوده نمی تواند.

درصورت افلاس که مــورد تأییـد محکمــه قرارگرفتــه باشــد، حکم مندرج فقرهٔ (۱)این ماده قابل تطبیق نمی باشد.

هرگاه اداره دوباره فـعال گردد ، حقوق مندرج فقرهٔ (۱)ایــن مــاده بــرای کــارکن قابــل پرداخــت می باشد.

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(۱) در صورت تنقیص تشکیلاتی ، تقلیــل تعــداد کارکنــان یــا توقــف طــولانی کــار، کــارکن درحالــت انتظــار بــا معــاش قرار می گیرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

دري اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

(۳)در ختم میعاد مندرج فقرهٔ (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

مادهٔ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دکسراتو وضع کول

ځلوراویایمه ماده:

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

(۲)د زیان د جبران په ګډون د کارکوونکي دمیاشتني مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زیات وضع کیدلای نشي خو دا چې په قانون کې په بل ډول تصریح شوي وي.

کرایه اوسفریه

پنځه اویایمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنیو

یا شخصی که وی کتباً معرفی می نماید، پرداخته می شود.

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

وضع کسرات

مادۀ هفتاد وچهارم:

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

(۲)کسرات از مزد ماهوار کارکن به شمول جبران خساره ، بیش از (۲۰) فیصد وضع شده نمی تواند، مگراینکه درقانون طور دیگری تصریح شده باشد.

کرایه وسفریه

مادۀ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکن در سفرهای رسمی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(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 سوېې دلوړولواودتجربو،حرفوي اومسلکی مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادۀ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

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

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

۴-د معلولينو د بيا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

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

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

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربيان فنی و حرفوی.

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

۴- مراکـــــــز بـــــــازتوانی معلولين .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادهٔ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادهٔ 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 داړوندواداراوودکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت په واسطه تثبیت اوټاکل کېږي.

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادۀ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مــادې په (۲) فقرې کـــې د درج شــوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طــرح اوتنظــيم 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 مؤســسو، مـــــسلکي متوســـــطواودفني او حرفـــوي زده کـــړو مرکزونوتـــه ورپېژني.

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

کارکنان، توســـط ســـند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف انـــد، مطـــابق احکام سندتقنينی مندرج 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 هـــــای مـــــسلکی 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 دورهٔ په هغه صورت کې دهغو دکار په دورې کې محاسبه کېدلای شي چې د فراغت بريالی سند ترلاسه کړي.

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

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړونـــدې ادارې تـــه د زده کـــړې د دورې د مـــــصارفوپه ورکولـــــو مکلف دی.

په صنعتي مؤسسو کې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

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

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

ابا ورزد، مکلـــف بـــه پرداخـــت مصارف دورهٔ آموزشـــی بـــه ادارهٔ مربوط می باشد.

ايجـــاد مراکـــز آمـــوزش درمؤسسات صنعتی

مادهٔهشتاد ويکم:

(۱) ادارات يـــا مراکـــز صـــنعتی، توليدی و خدماتی می تواننـــد، بـــه منظـــورفراهم آوری تـــسهيلات آموزشـــی کارکنـــان بعـــداز موافقـــهٔ وزارت کـــاروامور اجتمـــاعی، شـــهداومعلولين، بـــه ايجـــاد وتجهيزمراکـــز آموزشی مربوط اقدام نمايند.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتيايمه ماده:

دفني اوحرفوي زده کړو دمرکزونو او د دولتي او غيردولتي د زده کړو دمرکزونو شرايط او کړنلاره او د غير دولتي زده کړو په مرکزونو باندې دکار اوټولنيزو ،شهيدانواومعلولينوچارو وزارت دنظارت ډول د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

دکار دزده کوونکي ځانګړتيا (مشخصه)

دري اتيايمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

۱–هغه شخص چې د حرفې د زده کړې يا دمهارت د لوړولو په غرض دټاکلې مودې لپاره په دولتي يا غير دولتي زده کړه ايزو مرکزونو کې

نمايند.

سند تقنيني مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

شرايط و طرزالعمل مراکز آموزش فني وحرفوی ومراکز آموزش دولتي و غير دولتي و نحوۀ نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين بر مراکز آموزشي غيردولتي توسط سند تقنيني مربوط، تنظيم مي گردد.

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز مي باشند :

۱– شخصي که غرض آموزش حرفه يا ارتقای مهارت برای مدت معين در مراکز آموزش دولتي يا غير دولتي 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 شويو کار زده کوونکو د زده کړې د قرارداد شرايط او نمونه دکار اوټولنيزوچارو،شهيدانو او معلولينو وزارت لخوا برابرېږي.

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

څلوراتيايمه ماده:

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

می 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 پیژندنه

پنځه اتیایمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتیایمه ماده:

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

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

دكار لاربنودي معيارونه او قواعد

دكار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

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

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

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی كار

معيار ها و قواعد كار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معيارها و قواعـــد رهنمـــودی كار ازطرف وزارت كـــار و امـــور اجتماعی،شهدا ومعلولين به همكاری ادارات ذيربط طرح وتنظيم می گردد.

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

(۳)وزارت كاروامورراجتمـــــــاعی، شهداومعلولين به همكـــاری ادارات ذيربط دســـتآورد هـــای علمـــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

<u>دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه</u>

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

<u>ارزيابی معيارهای قواعد کار</u>

مادۀ هشتاد وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

نهه اتيايمه ماده:

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

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

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

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

مراجع رفع اختلافات ناشی از معيارهای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اتم فصل

دکار انضباط

<u>دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې</u>

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

<u>شيوه های تطبيق انضباط کار</u>

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنــاع دكـــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه كـــار پـــه وړانـــدې دكاركوونكو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت كـــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مكلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

۱- دكار دلاسته راوړنو دبازدهی ، اودكاركوونكو دمعيشت دســطحې دلوړولو لپاره دمــساعدو شــرايطو رامنځته كول.

۲-د كار اوتوليد دانضباط په پام كې نيول.

۳- دكار دساتنې اودكار د ايمنـــي

در اداره از طـــرق آتـــی تـــأمين مى گردد:

۱- ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ كاركنان نسبت به كار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـــشويق كاركنـــان در برابـــر اجرای كار صادقانه .

۴- تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مكلفيت اداره

مادۀ نودويكم:

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

۱- ايجـــاد شـــرايط مـــساعد جهـــت ارتقـــای ســـطح بـــازدهی كـــار و معيـــشت كاركنان.

۲- رعايـــت انـــضباط كـــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت كـــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنيک د قواعدو په پام کې نيول.

۴- دكاركوونكودغوښتنواو اړتياوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د كاركوونكي مكلفيت

دوه نوي يمه ماده:

كاركوونكى د لاندې چارو په پام کې نيولو باندې مكلف دى:

۱- د دندو لايحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونكى كار.

۳-دكارانضباط.

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

۵- دكار د لاسته راوړنو(بازدهى) دسطحې لوړول.

٦- دمحصول د كيفيت ښه كول.

۷- توليدي او تكنالوژى ضوابط.

۸- د كاردچاپېريال دايمني تخنيک او روغتيا ساتنې قواعد.

تخنيک ايمنى كار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروريات كاركنان.

۵- رعايت احكام اسناد تقنينى مرتبط به كار .

مكلفيت كاركن

مادهٔ نودودوم:

كاركن مكلف به رعايت امور ذيل مى باشد:

۱- لايحهٔ وظايف.

۲- كار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط كار.

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

۵- ارتقاى سطح بازدهى كار.

٦- بهبودكيفيت محصول.

۷- ضوابط توليدى وتكنالوژى.

۸- قواعد تخنيک ايمنى و حفظ الصحه محيط كار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۹- د اداري د منقولو او غيرمنقولو ملکيتونواو شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقولــه او اقتــصادي ګټــه اخستنه.

۱۰- د حرفوي مهارت دســطحې لوړتيااودهغومعيارونوکارونــــــــه چــې دمــسئولومراجعوپه واســطه تثبيتېږي.

۱۱- د دندې اوحرفې د اســرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعينو سره ښه چلند.

۱۳- دکار اوتوليد پــه ډګرکــې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

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

۹- حفاظــت ملکــيت و دارائی منقــول وغيــر منقــول اداره و اســتفادۀ معقــول واقتــصادی از آن.

۱۰- ارتــقای سطــح مــــهارت حرفوی و کاربرد معيارهــای کــه توسط مراجــع مــسئول تثبيــت می گردد.

۱۱- حفــــظ اســــراروظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته بــا ســاير کارکنان و مراجعين.

۱۳- اجتنــــاب ازمزاحمــــت ساير کــارکــنان درعرصۀ کــار و توليد.

لوايح وظايف

مادۀنود وسوم:

(۱)نحوۀ سازماندهی کــار در اداره توسط لوايح وظايف که ازطــرف اداره ترتيب و تصويب می شــود، تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د ادارې 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 كارادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوايح نمونوی كه توسط وزارت كار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين وكارفرمايان تهيه وتصويب مى گردد،تنظيم مى شود.

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

تشويق كاركن

مادهٔنودوچهارم :

(۱)كاركن در برابر اجراى كار بوجه احسن، ارتقاى سطح بازدهی كار، بهبود كيفيت توليدات، صرفه جوئى درمواد خام، ابتكار و نوآورى در امور مربوط وساير موارد مندرج در سند تقنينى حسب احوا ل قرارذيل تشويق مى 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 یا جنسی .

۲– اعطای تحسین نامه .

۳– اعطای تقدیر نامه.

۴– اعطای نشان ،مدال یا لقب .

۵– سایرتشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط .

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

تأدیب کارکن

مادهٔنود وپنجم :

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

۱– توصیه .

۲– اخطار.

۳– کسر معاش.

۴– تبدیلی.

۵– فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

د اداري مسئول مكلف دی دتأديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت كې، د سرغړونې شدت اوخفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت كې د كاركوونكي وضع، د كاركوونكي د كار سابقه او سلوک (چال چلند) په پام كې ونيسي.

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د كاركوونكي پر ضد تأديبي مؤيدې دهغه دسرغړونې له توضيح كولو وروسته دقانون دحكمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲)دكار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت كې يواځې يوه تأديبي مؤيده تطبيقيدلای شي. دغه مؤيده په ليكلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته،رسماً دسرغړوونكي په خبرتيا رسول كېږي.

تطبيق مؤيدات

مادۀ نودوششم:

مسئول اداره مكلف است، حين تطبيق مؤيدات تأديبی، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع كاركن حين ارتكاب تخلف، سابقۀ كار و سلوک كاركن را در نظر بگيرد.

توضيح تخلف

مادۀنود وهفتم:

(۱) مؤيدات تأديبی عليه كاركن بعدازتوضيح تخلف وی طبق احكام قانون تطبيق می گردد.

(۲) درصورت تخلف از انضباط كارصرف يک مؤيده تأديبی تطبيق شده می تواند . اين مؤيده طوركتبی 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 اداري دکـار داختلافونـو دحـل کمېـسيون ته شکايت وکړي.

پـه هغـه صـورت کـې چـې د اړوندې اداري 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 سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(۲) هرگاه کارکن منــدرج فقــرۀ (۱)این مــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارۀ مربــوط ارايـــه و مقـــام ذيـــصلاح اداره قناعــت نمايد که عــدم اطــلاع کـــــارکن در خـــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجــه بــوده اســت از غير حاضــری معــاف و ايــام غيـــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگـــــاه غيرحاضـــــــری کارکن، غيرمؤجه تلقــی ومــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نمايد بــه ســـجل (ورق ارزيـــابی) او درج وبـــه دورۀ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کـــارکن بــه وظيفــه حاضـــر ولـــی بـــدون اطـــلاع تحريری آنرا تــرک نمايــدودلايل مؤجه هم ارايــه کــرده نتوانــد، يـــک روزه مـــزد وضـــمائم آن کسر می گردد ، در صورتی کــه

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

دکارکوونکي دحقوقو د تعليـق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پــه ارتکــاب، تــورن شــي، دنظــارت(څــارنې)، توقيــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مـوده کې د هغه دنـده ايـز حقـوق او امتيازونه معطلېږي.

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

۲- درصورت تطبيـق مؤيـدات تأديبی منـدرج اجـزای(۲،۳و۴) مادهٔ نـود و پـنجم ايـن قـانون در طـــول ســـال بـــيش از دوبار.

حالــت تعليــق حقــوق کارکن

مادهٔيکصدودوم:

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

(۲) هرگـاه درمـدت نظـارت څـارنوا ل بعـد ازتحقيـق قـرار عـدم تعقيـب کـارکن مـتهم را صادرويا او را مـستوجب تأديـب بدانـد ويـا درنتيجـهٔ محاکمـه بری الذمه گردد ، معـاش وسـاير حقوق دورهٔ تعليق ومحاکمـهٔ 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 زيــان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

(۲)اداره مکلفـــه ده داړونـــدو کارکوونکودکارخونديي اود ترګتــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهــې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

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

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وسوم:

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

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارۀ مالی

مادۀ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـــورتی ازخـــساره ايکه حـــين اجـــرای وظيفـــه بـــه اداره وارد مـــی شـــود، مـــسئول اســـت کـــه خـــسارۀ وارده

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

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

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يکصدوششم:

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 روغتیائي اوخوندي شرایطوتأمینول

د روغتیائی خونــدي شـــرایطو تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتیــائی اوخونــدي شرایطو په تأمینولو، دکار اوتولید په اړه دپېښو دمخنیوي لپاره له خوندي وسایلو اوتخنیک څخــه پــه کــار اخــستلو اودکـــار لـــه املـــه دکارکوونکودحرفوي ناروغیوڅخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ســاتنې دشرایطو په تأمینولومکلفه ده.

په ودانۍ کې دخوندي تخنیک د لاروچارو په پام کې نیول

یوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دصنعتي اوتولیدي ودانیو د ودانولو اوپــه کــاراچونې دنقشي دطرح کولو، د دســتگاوو

فصل دهم

تأمین شـــرایط صحی وایمنی کار

تـــــأمین شـــــرایط صـــــحی ایمنی

مادهٔیکصد وهفتم:

اداره مکلف بــه تــأمین شــرایط صحی و ایمنــی کــار، کــاربرد وسایل و تخنیــک ایمنــی جهــت جلــــــوگیری از حــــــوادث مــرتبط بــه کاروتولیــد وتــأمین شــرایط حفــظ الــصحه غــرض وقایهٔ کارکنان ازامــراض حرفــوی ناشی از کار می باشد.

رعایت شیوه های تخنیک ایمنی در ساختمان

مادهٔ یکصدوهشتم :

(۱)اداره مکلف اســت ،هنگــام طــــرح نقـــــشهٔ اعمـــــار و بهــــره بــــرداری بناهــــای

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتجهيزولو او دخوندي تخنيک دبهير په وخت کې، د خونـدي (ايمنـي) تخنيک او دچاپيريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي ساتي په پام کې ونيسي اوتأمين کړي.

(۲)اداره مکلفه ده کاري او توليدي خونې اود کارکوونکو دکار او استوګنې ودانۍ او سيمې د خونـدي تخنيک او د چاپيريا ل د روغتيا ساتنې د معيارونو او قواعدو مطابق ودانې او تجهيز کړي.

په نويوشويو ودانيو کې له خونـدي تخنيـک څخـه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

صـنعتی و توليـدی، تجهيـزات دسـتگاه هـا و رونـد تخنيـک ايمنی، معيارهای تخنيک ايمنـی و حفظ الصحۀ محيطی که کارکنان را از اثرات مضرکار مصؤون نگه می دارد، رعايت و تأمين نمايد.

(۲)اداره مکلف است اتاق هـای کاری و توليدی و ساختمان هـا و محلات کار و رهـايش کارکنـان را مطـابق معيارهـا و قواعـد تخنيـک ايمـنی و حفظ الـصحۀ محيطی اعمار و تجهيز نمايد .

اطمينـان از تخنيـک ايمنـی در سـاختمان هـای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

بهره برداری از مؤسسات جديـد 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 تنظیمېږي.

د خوندي تخنیک زده کړه

یوسلو یوولسمه ماده:

(۱)د ادارې مسئول مکلف دی، د خوندي تخنیک،دتولیددچاپېریال د روغتیا ساتنې ، اطفائیې (اور وژنې) د طبي لومړنیو خدمتونو د وړاندې کولو قواعد اودکار دساتنې نور قواعد په دوامداره توګه کارکوونکوته ورزده کړي.

(۲)کارکوونکي مکلف دي دکار دساتنې اوخوندي (ایمني) تخنیک عمده قواعد اومعیارونه، له وسایلو،دستګاه وو او دکار دساتنې له لایحو څخه دکتې اخستنې قواعد په پام کې ونیسي او دکار دترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنیزو (تحفظي) وسایلو 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 کوښې،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 ځارنه د ادارې له مکلفيتونو څخه دي.

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتيايي کتني

يوسلوديارلسمه ماده:

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

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

معاينات صحی کارکنان

مادۀ يکصد وسيزدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي كتنې تېرې كړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو كې د درج شويو كاركوونكو د روغتيايي كتنو شرايط اوڅرنګـــوالى د عـــامې روغتيا اوكار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينـــو د وزارتونـــو لخـــوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مكلفه ده دكار لــه املــه د ناوړوپېـــښواوناڅاپي نـــاروغيو دپېښېدو په صورت كــې ، لانـــدې آسانتياوې برابرې كړي:

۱– د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲– د روغتون روغتيايي مركزونو ته د نـــاروغ كـــاركوونكي لېـــږدول او دهغه درملنه.

۳– د كاركوونكي د روغتيايي وضع دښه كېدو په صورت كې د استوګنې سيمې ته دهغه لېږدول.

این ماده را ســپری نمایند.

(۳) شـــرایط ونحـــوهٔ معاینـــات صحی کارکنان مندرج فقره هـــای (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کـــارو امـــور اجتماعی، شهدا ومعلولین طـــرح و تنظیم می گردد.

تأمین خدمات اولیهٔ طبی

مادهٔ یکصد وچهاردهم :

(۱) اداره مکلف است،در صـــورت وقوع حوادث ناگوار ومریضی های غیر مترقبهٔ ناشی ازکار،تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

۱– تأمین شرایط و کمک های اولیهٔ طبی .

۲– انتقـــا ل کـــارکن مـــریض بـــه مراکـــز صـــحی شـــفاخانه و تداوی وی.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

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

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

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

ايجاد مراکز صحی ثابت وسيار

مادۀ يکصد وپانزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولینو لپاره دکار دشــرایطو برابرول

یوسلو اووه لسمه ماده:

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

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغــه لــه معلولیــت څخه دمخکني بست،رتبې یا درجــې له مزد څخــه کمیــدلای نــشي.

دکـــار پــه ډګرکـــې دنـــاوړو پېښو تشخیص

یوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلــف دی، دکار اوتولید په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخیزه او پــه وخــت ســره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئــې تحلیل اوتشخیص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتیب او یویو نقل ئې کارکوونکي اود کــار

فراهم سازی شرایط کار بــرای معلولین

مادهٔ یکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلــف اســت، بــرای معلولین ناشی از کاربعد از تثبیــت معلولیت، مطابق توانائی کاری آنها شرایط و زمینهٔ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و سایر حقــوق معلــول مرتبط به کــار از آخــرین مــزد بــست،رتبه یــا درجــهٔ قبــل از معلــولیت،کمتر بوده نمی تــواند.

تــشخیص حــوادث نــاگوار در عرصهٔ کار

مادهٔ یکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلــف اســت، حوادث ناگوار در عرصــهٔ کــار و تولید را طورهمه جانبه و به موقــع بررسی وارزیــابی وعوامــل آنــرا تحلیــــل وتــــشخیص نمــــوده، طی (۳) روز محــضر آنراترتیــب ویک یک نقل آنرا بــه کــارکن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنیزو چارو ،شهیدانو اومعلولینو وزارت ته تسلیم کړي.

(۲)که چېرې اداره دمحضر لــه ترتیبولو څخه ډډه وکړي یا متـــضرر دمحضر په ترتیب قناعت ونلـــري ، زیانمن کولای شي دکار او ټـــولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته شکایت وکړي.

دکار اوټـــولنیزو چارو،شـــهیدانو او معلولینو وزارت دزیانمن دشکایت په اړه د قانون دحکمونو مطابق تصمیم نیسي.

(۳)اداره دکار له امله د روغتیـــایې زیان په جبرانولومکلفه ده.

د حرفوي ناروغیو فهرست

یوسلونولسمه ماده:

(۱)په کارپورې د اړوندو حرفـــوي ناروغیو فهرست دکـــار او ټـــولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت او اړوندو ادارو پـــه مرســـته د عـــامې روغتیا وزارت په واسطه ترتیـــب او

وزارت کـــــاروامور اجتمــــاعی ، شهدا ومعلولین تسلیم نماید .

(۲) هرگاه اداره از ترتیب محـــضر امتناع یا متضرربه ترتیب محـــضر قناعـــت نداشـــته باشد،متـــضرر می تواند به وزارت کـــار وامـــور اجتماعی،شـــــهدا ومعلـــــولین شکایت نماید .

وزارت کاروامورا‌جتماعی، شهداو معلولین در رابطه به شکایت متضرر مطابق احکام قانون تصمیم اتخـــاذ می نماید.

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

فهرست امراض حرفوی

مادۀ یکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه بـــه همکـــاری وزارت کـــارو اموراجتماعی ، شـــهدا ومعلـــولین وادارات ذیـــربط ترتیب وتثبیـــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

(۲)په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داړوند معلوليت يا روغتيايي زيان د تثبيتولو، اندازې اود جبرانولو اود کار د چاپېريا ل دخوندي تخنيک اود روغتيا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسئوليت څرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبيږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د 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 موافقـهٔ قبلـی وی جواز ندارد.

توظيـف زن در دوران حاملگی

مادهٔ يکصدو بيست وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونکي ماشوم دمېندو لپاره اضافي وخت

يوسلوڅلېريشتمه ماده:

(۱) د شيدې خوړونکي ماشوم لرونکو مېندو لپاره د ډوډۍ خوړلو دوقفې برسېره ، اضافي وخت چې له (۳۰) دقيقو څخه لږ نه وي، دکار دځاى 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 دکارځانگړتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلايحو په واسطه تنظيمېږي.

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافى براى مادران داراى طفل شير خوار

مادۀ يکصد وبيست چهارم:

(۱) براى مادران داراى طفل شير خوار برعلاوه وقفۀ صرف غذا ، وقت اضافى که کمتر از (۳۰) دقيقه نباشد ، بعد هر(۳)ساعت به خاطر شير دادن طفل در اتاق کودک محل کار داده مى شود. اين وقفه ها شامل وقت کار رسمى مى باشد.

(۲) وقفۀ مندرج فقرۀ (۱) اين ماده با نظر داشت خصوصيت کار در اداره، توسط لوايح نظم داخلى مربوط ، تنظيم مى گردد.

عدم امتناع از پذيرش زن بکار

مادۀ يکصد وبيست وپنجم :

امتناع از پذيرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د وړكتونونو جوړول

يوسلوشپږويشتمه ماده:

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

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

دتنكي ځوان كاركوونكي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

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

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

ايجاد كودكستان ها

مادۀ يكصد وبيست وششم:

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

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

مشخصۀ كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دتنکـي ځـوان کـارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

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

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

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

معاینـات صـحی کـارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنكي ځوان مزد د درجې پــه رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)كلنــو اوله هغو پورته كاركوونكو له مــزد سره مــساوي د دغــه قــانون پــه يودېرشمه ماده كــې د درج شــوي دكار د وخت دكمولو له په پام كې نيولو پرته، وركول كېږي.

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

(۳)له (۱۸)كالونو دلږعمر لرونكي كاركوونكي دكم شوي وخت تفاوت چــې دكــار مــزد پــه شــكل كاركوي،دهغــــــه داصــــــلي درجــې پــه اســاس وركـــول كېږي.

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

(۱) مـــزد نوجـــوان مـــساوى بـــامزد كاركنـــان (۱۸) ســـالۀ مكمل وبـــالاتر ازآن بـــا رعايـــت درجه بـــدون نظرداشـــت تقليـــل وقت كار مندرج مادۀ سى ويكــم ايـــــن قـــانــــــون پرداختـــــه مى شــود.

(۲)مزد فـــى واحـــد كاركـــاركنى كه ســـن اوكمتـــر از(۱۸) ســـال بوده ، بـــا كـــاركنى كــه ســـن او(۱۸) سال مكمـــل يـــا بـــالاتر از آن باشد ،مساوى اســـت.

(۳)تفـــــاوت وقـــــت تقليـــــل يافتـــــۀ كـــــاركن داراى ســـــن كمتراز(۱۸) سال كه به شـــكل كـــار مزد كارمى كـــند به اســـاس درجـــۀ اصـــلى وى پرداختـــه مى شود.

دتنکي ځوان کارکوونکي دتولید دکار معیار

یوسلودېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د تولید معیار د بشپړ(۱۸)کلن کارکوونکي د تولید د معیار په اساس، ددغه قانون په یودېرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظیمېږي.

(۲)اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکي ځوان د تولید معیار چې د زده کړې د دورې له پایته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معیارڅخه لږ وټاکي.

دوولسم فصل

دکار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپیدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

یوسلویودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوکارکوونکي او

معیار تولید کار کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وسی ام:

(۱)معیار تولید کارکن نوجوان به اساس معیار تولید کارکن (۱۸) سالۀ مکمل متناسب با تقلیل وقت کارمندرج مادۀ سی ویکم این قانون تنظیم می گردد.

(۲)اداره می تواند معیار تولید کارکن نوجوان جدید التقرر را که بعد از ختم دورۀ آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معیار معینه، تعیین نماید.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادۀ یکصد وسی ویکم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپیدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونــو دحکمونـــو پـــه اســـاس د اداري اوکارکوونکي یا کار زده کـــوونکي ترمنځ دنیغ په نیغ(مستقیم) تفاهم له لارې لرې کیدلای شي.

(۲)که چیرې د اداري اوکارکوونکي یا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپیدا شوی اخـــتلاف رفـــع نشي،موضوع په لومړي پړاوکـــې د اداري داختلافونو دحل دکمېسیون د لارې د اړونـــــدې د کـــــارګري اتحادیې د استا زي په ګډون ،په دوه یـــم پړاوکـــې دکـــارداختلافونود حل دعـــالي کمېـــسیون لـــه لارې د اړوندو برخې کې دکارګرانو او کـــار فرمایانود اتحادیې د ا ستا زي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کـــار میـــان اداره و کـــارکن یـــا کـــارآموز براســـاس احکـــام ایـــن قـــانون و مقـــرره هـــای مربـــوط و قراردادهـــای کـــار، از طـــریق تفـــاهـــم مـــستقیم میان اداره وکـــارکن یـــا کـــار آمـــوز رفع شده می تواند.

(۲)هـــر گـــاه اخـــتلاف ناشـــی ازکـــار توســـط اداره وکـــارکن یا کارآموز رفـــع شـــده نتوانـــد، موضوع درمرحلـــۀ اول ازطریـــق کمیسیون حـــل اختلافـــات اداره بـــه شـــمول نماینـــدۀ اتحادیـــۀ کـــــارگری بخـــــش مربـــــوط، در مرحلۀ دوم از طریق کمیـــسیون عالی حل اختلافات کار، به شمول نماینـــدۀ اتحادیـــۀ کـــارگران وکارفرمایان بخش مربوط مرفوع و در غیرآن ازطرف محکمۀ ذیصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غیرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنیني سند وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غیر قانونی کارکن

مادۀ یکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنینی حل اختلافات

مادۀ یکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

(۱)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 ادارې اوكاركوونكو په مالي ونډې اخستنې سره تحقق مومي.

(۲)دكاركوونكو دټولنيزو تأميناتو سطح دملي اقتصاد د ودې او پراختيا په متناسب لوړتيامومي.

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وپنجم:

(۱) تأمينات اجتماعی با سهم گيری مالی اداره و كاركنان تحقق می يابد.

(۲) سطح تأمينات اجتماعی كاركنان، متناسب بارشد و انكشاف اقتصادملی ارتقاء می يابد .

د ټولنيزو تأميناتو مركزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

د ټولنيزو تأميناتو دمركزونو د جوړولو، تأمينولو اوډكړنو د ډول ځرنګوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

مراكز تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وششم:

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

دكار غيرمستعد كاركوونكي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

دكارغيرمستعدكاركوونكي ته دهغه كارته ترمستعد كېدلو او يا د معلوليت په نسبت متقاعد ته مالي

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد به كار

مادۀيكصدوسی وهفتم :

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد بكاربه صورت مؤقت الی مستعد شدن وی به كار ويا متقاعد نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

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

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

(۳) د كاركوونكي د بالفعل كار

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

شرايط تقاعد

مادهٔ يكصد وسى وهشتم:

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

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

(۳) دورهٔ كار بالفعل كاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارڅخه کم محاسبه کېږي.

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

يکصدوسی وهشتم اين قانون محاسبه مى گردد.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يکصد وچهلم:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يکصد وچهل و يکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په اساس دخدمت د دورې له په پـــام کې نيولو پرته ، له تقاعد مخکـــې د وروستۍ رتبې يا درجې دمـــزد پـــه سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دی.

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

(۱) کـــه چېـــرې کـــارکوونکی د واکمنې محکمې په قطعي حکم لـــه (۲) کلونو په کمې مودې دحبس په جزاء محکوم شوی وي، کولای شي خپل تقاعد وغواړي.

(۲)هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دقطعي حکم په اثرپــه (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات دحـــبس په جزاء محکوم شـــي، تقاعـــد تـــه سوقېږي.

(۳) د دې مادې په (۱ او۲) فقـــرو کـــې د درج شـــوي کـــارکوونکي تقرر له خوشې کېـــدلو وروســـته ، دقانون دحکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت موندلای شي.

معلوليت، بدون نظرداشـــت دورۀ خدمت، معـــادل (۱۰۰) فيـــصد مـــزد آخـــرين رتبـــه يـــا درجـــۀ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادۀ يکصد وچهل ودوم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعـــی محکمۀذيصلاح به مدت کمتـــراز (۲) سال حبس محکوم به جـــزاء شده باشد ، می تواند تقاعد خود را مطالبه نمايد .

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمۀ ذيصلاح به مدت (۲)ســـال حبس يا بيشتر از آن محکـــوم بـــه جزاء گردد ، بـــه تقاعـــد ســـوق می گردد .

(۳) تقرر کـــارکن منـــدرج فقـــره هـــای(۱و۲)ايـــن مـــاده بعـــد از رهايی، مطابق احکـــام قـــانون بـــه موافقـــۀ اداره صـــورت گرفتـــه می تواند .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

مادهٔ 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

مادهٔ 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

یوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکـــار پـــه اړوندو مسایلو کې دتصمیم نیـــونې ډېره عالي مرجع ده چې په اړونـــده څانګه کې دکارګرانواوکارفرمایـــانو د اتحادیو د استا زي پـــه ګــډون دکاراو ټولنیزو چارو، او شـــهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.

(۲) د کار د عالي شوري تشکیل ، دندې او واکونه د اړونـــد تقنینـــي سند په واسطه، تنظیمېږي.

دکار څارنه اولارښوونه

یوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)په کار پورې د اړوندو قوانینـــو، دکار دساتنې او خونـــدي (ایمنـــي) تخنیک دقواعدو، داړوندو او روغتیا ته د زیان رسوونکو کارونو دکار د وختونو ،دکارکوونکي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ یکصدوچهل وپنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی تـــرین مرجع تصمیم گیـــری در مـــسائل مربوط به کار می باشـــد کـــه بـــا اشتراک نمایندگان اتحادیـــه هـــای کارگران وکارفرمایان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتمـــاعی، شهدا ومعلولین ایجاد می گردد.

(۲) تشکیل،وظایف وصلاحیت های شورای عالی کار توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مراقبت و رهنمایی کار

مادۀ یکصد وچهل وششم :

(۱) مراقبت و رهنمـــائی دایمـــی بـــر رعایـــت قـــوانین مـــرتبط بکار، قواعد حفاظـــت وتخنیـــک ایمنـــی کـــار، کارهـــای ثقیـــل ومضر صـــحت، اوقـــات کـــار،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

په کارګري اتحاديې کې دکارکوونکو ګډون

يوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

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

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

اشتراک کارکنان در 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 اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایدي کیدلای نشي.

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

دپراختیا اوتولید په مسایلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادهٔ یکصدو چهل وهشتم:

(۱) کارکن حق دارد در بحث مسایل انکشاف تولید، خدمات اجتماعی، فرهنگی و معیشتی سهم گرفته و جهت بهبود کار ، به اداره پیشنهادات ارایه نماید .

(۲) اداره مکلف است، شرایط اشتراک کارکن را در رهبری و انکشاف کار و تولید مهیا و پیشنهادات و انتقادات کارکن را به موقع رسیدگی و از تصامیم اتخاذ شده، به وی اطلاع دهد .

(۳) اداره مکلف است، امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرایط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ایز یاګروپي ګوښه کول

یوسلونهه 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

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

(۱) ادارات ومؤسسات دولتی، غیردولتی، مختلط و خصوصی نمی توانند بدون استیذان وزارت کاروامور اجتماعی،شهدا ومعلولین، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروپی از کار منفصل یا برطرف نمایند، مگربه حکم قانون.

(۲) در صورت توقف طولانی کار که منجر به مسدود ساختن اداره گردد، اداره مکلف است، سه ماه قبل موضوع را به وزارت کارو اموراجتماعی، شهدا ومعلولین اطلاع دهد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو وزارت له بيکاري څخه دمخنيوي اودمناسبوعوايدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارګران د اړوند تقنيني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

(۲) د کارموندنې د ځانګړو دفترونو مسئولين مکلف دي خپلې ټولې کاري چارې

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

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

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافـق ليک مطـابق د کـار او تــولنيزو چــارو، شــهيدانو اومعلولينـــووزارت ســره تنظــيم کړي.

په کارپورې د اړونــدو تقنينـــي سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چـارو، شـهيدانو او معلولينـــو وزارت د دغـــه قــانون دحکمونــو د ښــه تطبيــق پــه منظــور پــه هغــه کــې درج شــوې مقــررې د اړونـــدو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئــې تېروي.

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

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

توافقنامـــه بـــا وزارت کـــار و امـــور اجتمـــاعی، شـــهدا و معلـــــــولين تنظـــــــيم نمايند.

مرجع طـرح اسـناد تقنينـی مرتبط به کار

مادۀ يکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کــار وامــور اجتمــاعی، شـــهدا ومعلـــولين بـــه منظـــور تطبيـــق بهتـــر احکـــام ايـــن قــانون، مقــرره هــای منــدرج آنـــرا بـــه همکـــاری ادارات ذيـــربط طـــرح وطـــی مراحـــل می نمايد.

انفاذ

مادۀ يکصد و پنجاه وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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