دافغانستان اسلامي جمهوريت

دعدليې وزارت

رسمي جريده

فوق العاده گڼه

د کار قانون   قانون کار

Ketabton.com

د خپرېدو نېټه:د ۱۳۸۷ هــ .ش کال دلیندی د میاشتې (۱٦)

پرله پسې نمبر: (**۹٦٦**)

تاريخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هــ . ش

نمبر مسلسل: (**۹٦٦**)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوریت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزیر محترم سروردانش!

دکار قانون چې دملي شوري دګډ هیئت د۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸) ګڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادوکې تصویب اود منضمه کتنو په دلیل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې لیک په ذریعه بیا د ولسي جرګې مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې دټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره، مخکنۍ فیصله د تصویب وړوګرځیدله.

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

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوریت رئیس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزیرعدلیه !

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

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

حامد کرزی

رئیس جمهوری

اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسي جرګې د ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د يکشنبې په ورځ په عمومي غونډه کې د اساسي قانون دځلور نوی يمې مادې دحکم پربنسټ، د کار قانون د دويم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره تصويب کړ.

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل سوم

وقت کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر.........................٥٦
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد...........................٥٦
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی..............٥٧

فصل پنجم

مزد

مادۀ پنجاه ونهم: پرداخت مزد...٥٧
مادۀ شصتم: امتیاز پولی تعلیم وتحصیل...........................٥٨
مادۀ شصت ویکم: مأکول...٥٩
مادۀ شصت ودوم: تثبیت مزد...٥٩
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...................٦٥
مادۀ هفتادودوم: حالت انتظار بامعاش...............................٦٦
مادۀ هفتادوسوم: پرداخت مزد کارکن.................................٦۸
مادۀ هفتادوچهارم: وضع کسرات.......................................٦۸
مادۀ هفتادوپنجم: کرایه وسفریه......................................٦۹

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

مادۀ یکصدوهفتم: تأمین شرایط صحی ایمنی.................. ۹٦
مادۀ یکصدوهشتم: رعایت شیوه های تحنیک ایمنی درساختمان.... ۹۷
مادۀ یکصدونهم: اطمینان ازتخنیک ایمنی درساختمان هــای تــجدید شده................................ ۹۸
مادۀ یکصدودهم: وضع سند تقنینی.............................. ۹۸
مادۀ یکصدویازدهم: آموزش تخنیک ایمنی........................ ۹۹
مادۀ یکصدودوازدهم: تأمین وسایل تخنیک ایمنی....................۱۰۰
مادۀ یکصدوسیزدهم: معاینات صحی کارکنان........................۱۰۱
مادۀ یکصدوچهاردهم: تأمین خدمات اولیه طبی........................۱۰۲
مادۀ یکصدوپانزدهم: ایجادمراکزصحی ثابت وسیار..................۱۰۳
مادۀ یکصدوشانزدهم: توظیف کارکن مطابق وضع صحی............۱۰۴
مادۀ یکصدوهفدهم: فراهم سازی شرایط کاربرای معلولین..........۱۰۵
مادۀ یکصدوهجدهم: تشخیص حوادث ناگواردرعرصۀ کار...........۱۰۵
مادۀ یکصدونزدهم: فهرست امراض حرفوی........................۱۰٦

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

مادۀ یکصدوبیستم: موارد عدم استخدام زنان ونوجوانان...........۱۰۷
مادۀ یکصدوبیست ویکم: عدم توظیف زنان ونوجوانان به کار شبانه...۱۰۸

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ یکصدوبیست ودوم: عــدم توظیف زنــان نوجــوانان به اضــافه کاری...۱۰۸
مادۀ یکصدوبیست وسوم: توظیف زن دردوران حاملگی.......... ۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وچهارم: وقت اضافی بــرای مــادران دارای طــفل شیرخوار...۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وپنجم: عدم امتناع ازپذیرش به کار............۱۱۰
مادۀ یکصدوبیست وششم: ایجاد کودکستان ها...................۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهفتم: مشخصۀ کارکن نوجوان...............۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهشتم: معاینات صحی کارکن نوجوان.........۱۱۲
مادۀ یکصدوبیست ونهم: مزد کارکن نوجوان.......................۱۱۲
مادۀ یکصدوسی ام: معیارتولید کارکارکن نوجوان..........۱۱۳

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم
احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

۲-د کاردمساوي حق تـأمینول 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 کارمونددنې 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 آسانتياوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېيمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

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

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

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

خدمات کاریابی .

اصطلاحات

مادۀ 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 ادارۀ خدمات ملکی به شکل دایمی استخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توگه استخدامېږي.

۴–کارگر: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 کارگر،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 منظوری په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظوری اجراء او ورکول کېږي.

می گردد.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

۹-اجزاءمــــــزد:عبــــارت از امتيازات پولی اســت کــه طــور مـــــستمرغرض انجـــام کـــار مــــشخص طبـــق احکـــــام اســـناد تقنينــــی مربــــوط، به کارکن پرداخته می شود .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعیت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

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

ممنوعیت کار اجباری

مادۀ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کـارکوونکو برخـې مـشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود .

تنظیم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش هـای کارکنـان مـشتمل است بر:

۱– کارکنـان وزارتهـا وادارات دولتـی،مختلط وخـصوصی، کمیـسیونهای مـستقل،ادارات غیردولتی داخلی و خارجی مقـیم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولایتـی، ولسوالـی وقریه)ادارات نـظامی، پولیس و امنیت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنـان بخش های مندرج فقـرۀ (۱) ایـن ماده با نظرداشت شکل وماهیـت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيــت (دولتي،ګــډې، خصوصي، غيردولتي،ټولنيزى او پــه افغانــستان کــې ميــشت بهرنــۍ 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 تقنينــــي سندونوکې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوټولنيزو چارو شهيدانواو معلولينود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شــرط چــې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

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

حقـــــــوقی اداره (دولتـــــــی، مختلط،خـــصوصی،غير دولتـــی، اجتماعی وادارات خـــارجی مقـــيم افغانستان)توســـط اســـناد تقنينـــی جداگانـــه کـــه مخـــالف احکـــام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معين شده درايـــن قـــانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشــــــد،تنظيم آن ازطريــــــق وزارت کـــاروامور اجتمـــاعی ، شـــــهدا ومعلـــولين صـــــورت می گيرد ، مــشروط بـــر اينکـــه مخالف قانون واساســات عـــدالت نباشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو بانـدې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قــوانيــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تــه دکــارحقوق محـــدود شـــوي دي، متقابـــل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېــواد څخــه بهرپه افغاني سياســي نماينــدګيو 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)کـــارکوونکي د افغانـــستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مــزد ســره دحــق لرونکي دي.

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

دولیکه در قــوانین آنهــا حقــوق کار برای اتباع جمهوری اســلامی افغانستان محــدود شــده اســت، محـــدودیت هـــای متقابـــل را وضع نماید.

تطبیق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کــه در نماینــدگی هــای سیاسی وسایرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و یا در مؤســسات 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)کـــار کنـــان در جمهـــوری اســـلامی افغانـــستان دارای حـــق مـــساوی کاربـــا مزدمـــساوی می باشند.

حق کار با مــزد و دفــاع ازحــق کارتوســـط اســـناد تقنینـــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

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

په استخدام کې توپير نه کول

نهمه ماده :

(۱) په کار باندې د استخدامولو ، د مزد او امتيازونو په ورکولو، د شغل، حرفې مهارت اوتخصص په انتخابولو، د تحصيل په حق او ټولنيزو تأميناتو کې هرډول تبعيض ممنوع دی.

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

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

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

عدم تبعيض در استخدام

مادهٔ نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

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

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

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

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

حق رخصتی های بامزد

مادۀ دهم:

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

استفاده از ساير حقوق

مادۀ يازدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو ميثاقونو رعايتول

دوولسمه ماده:

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

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادهٔ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادهٔ سيزدهم :

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

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دکار 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-ارایهٔ سند آموزش حرفه به تأييد
وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا
ومعلولين.
کارکنان خدماتی از اين حکم
مستثنی است.
۴-ارايهٔ سند صحی از
مراجع صحی وزارت صحت
عامه.
۵-ارايهٔ سند فراغت تعليم
يا تحصيل (برای مأمور).
(۲)مشخصات يا شرايط استخدام
مامورين در سند تقنينی مربوط
تنظيم می گردد.
(۳) محاسبه وتثبيت سن
استخدام به کار، بانظرداشت
روز و ماه به رويت
سال تولد مندرج تذکرهٔ
تابعيت، هنگام شمول به
کارکه دردفتر سوانح کارکن
درج می شود، صورت می گيرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

بعــــد از شــــمول بــــه کــــار تغييرســــن منــــدرج دفترســــوانح کــــــارکن مــــــدار اعتبــــــار نمی باشد.

(۴)توظيف نوجوانــان دارای ســن کمتر از (۱۸)ســال در کارهــای مضرصحت که خطر عــدم رشــد فزيکــــی يــــا معلوليــــت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شــرايط اســتخدام، مکلفيــت وقرارداد کــار اتبــاع خــارجی در ادارات دولتــی وغيــر دولتــی و مؤسسات خارجی مقيم افغانــستان توسط سند تقنينی مربــوط تنظــيم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات ديپلوماتيک وسازمان های بين المللــی از ايــن حکم مستــثنی بوده، تابع توافقــات يا قراردادهــای دو جانبه و قــوانين بين المللی می باشند .

(٦)کارکنــــان جديدالــــشمول داخلــــی وخــــارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

دي د استخدامېدو په وخت كې د كار او ټولنيزوچارو،شهيدانو او معلولينو له وزارت څخه پيژند پاڼه (دكار جواز)ترلاسه او وړاندې كړي.

دكار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د كار قرارداد د كتبي توافق څخه عبارت دی چې دكاركوونكي او كارفرما ترمنځ په انفرادي يا ټوليزه توګه دقانون داحكاموسره سم ترل كېږي .

(۲) انفرادي قرارداد د كتبي توافق څخه عبارت دی چې دكاركوونكي اواداري ياكارفرما ترمنځ تړل كېږي.

(۳) جمعي قراردادد كتبي توافق څخه عبارت دی چې دكاركوونكي داړوندې صنفي اتحاديې د استازو او كار فرمايانو (دولتي ادارو او غيردولتي حقيقي اوحكمي شخصيتونو) ترمنځ تړل كېږي.

مكلف اند،حين استخدام، معرفی نامه (جوازكار) از وزارت كار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين راحصول وارايه نمايند.

قرار داد كار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد كار عبارت از توافق كتبی است كه بين كارگران و اداره يا كارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق به احكام قانون عقد می گردد.

(۲) قرار داد انفرادی عبارت از توافق كتبی است كه بين كارگر و اداره ياكارفرما عقد می گردد.

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق كتبي است كه بين اتحاديۀ صنفی كارگری مربوط وكار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت های حقيقی وحكمی غيردولتی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې ترتيبيــږي چـــې يونقـــل يـــې اړوندې اتحاديې او دوه يـــم نقـــل يې عقد کوونکې اداري ته ورکـــول کيږي.

(۴)د ټاکلي قرارداد موده يوکال ده او داړخونو په توافق سره تمديدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پاي کې، اړخونه تريـــوې مياشتې پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قـــرارداد پـــه پخوانيو شـــرايطو، تمديـــد شـــوی ګڼل کيږي.

(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 لږاټکل نشي.

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعي 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 ننماينـــد، قـــرارداد با شـــرايط قبلـــی تمديـــد شـــده تلقی می گردد.

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

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعيت.

۲- د قرارداد دموضوع معين والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتيازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتيب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرايط ذيل می باشد:

۱- مشروعيت قرارداد .

۲- معين بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجوديت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتيازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام اين قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام اين قانون .

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

۹- تاريخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتيب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱)دکار او دکارد زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتيبېږي او د اړخونو له توافق وروسته، يونقل ئي کارکوونکي، دوه يم ئې د کار او ټولنيزوچارو ، شهيدانواومعلولينو وزارت او دريیم ئې په استخداموونکې اداري کې ساتل کېږي.

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

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

(۱)قراردادکاروکارآموزی در سه نقل ترتيب و بعد از توافق و امضای طرفين يک نقل به کارکن ، دومی به وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولين و سومی آن در ادارهٔ استخدام کننده حفظ می گردد .

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

دورهٔ آزمايشی

مادهٔ هفدهم :

(۱) طرفين قرارداد می توانند به توافق همديگر مدتی رابه نام دورهٔ آزمايشی کار تعيين نمايند. در خلا ل اين مدت که بيشتر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفين قرارداد می توانند با اطلاع جانب مقابل قرارداد را فسخ نمايند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ادارې دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په نورو هغو حالاتو کې چې په دغه قانون کې نه وي اټکل شوي، د اړوندۀ 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 لـه ده څخه دهغه کار د اجراء کولو غوښتنه وکړي چې په قرارداد کې نه وي ذکر شوي.

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادۀ نزدهم:

اداره نمی تواند بدون موافقۀ 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

مادۀ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

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

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنيزو دندوکې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادۀ بيست ويکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي دربدل (توقف).

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

۵-ناڅاپي پېښې.

٦- زده کړې (تعلیم یا تحصیل).

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

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

۳- توقف مؤقت کار.

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

۵- حوادث غیرمترقبه .

٦- تعلیم یا تحصیل .

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

(۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۱،۲ و ٦) این ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

۵- هغه معلوليت چې د کار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

٦- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېر کمېدل.

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

۹- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

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

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

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

کارکنان.

۸- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دورۀ آزمايشی.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

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

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

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

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بیست وچهارم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- د صعب العلاجي دوامداري ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغه د کار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغه قانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقرو کې د درج شویو حکمونو مطابق د قرارداد له فسخ کېدو څخه ، په ليکلي ډول داحتمالي اختلافو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

۲- درحالت مریضی دوامدار صعب العلاج ، معلولیت و سایر معاذیری که مانع ادامۀ کار او شود .

(۳) کارکن یا ممثل قانونی وی از فسخ قرارداد مطابق احکام مندرج فقره های (۱و ۲) این ماده موضوع را طور تحریری غرض جلوگیری از بروز اختلاف احتمالی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا 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،دکاري سوابقو اوميعاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفې

مساعدت کار یابی

مادۀ بیست وپنجم:

(۱)اداره مکلف است ، لست کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بیست وسوم این قانون قرارداد شان فسخ می گردد ، با توضیح سوابق ومیعاد کاری، درجۀ تحصیل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښولو 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 فقرۀ (۱) این ماده در خلال مدت اعلان کاریابی مراجعه نه نمایند ، اداره می تواند به عوض آنها کارکنان جدید را استخدام نماید.

عدم تبديلی و فسخ قرارداد

مادۀ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادۀ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

درېيم فصل

دكار وخت

دكار وخت

دېرشمه ماده :

(۱) د كار وخت هغه موده ده چې كاركوونكى خپل فزيكي يا فكري ځواک دكار دتر سره كولو په منظوردادارې په واک كې وركوي.

(۲) دكال په اوږدو كې په اوسط ډول دكار عادي وخت په اونۍ كې له (۴۰) ساعتونو څخه زياتيدى نشي.

(۳) دكارد وخت كلنى انډول، د كار له وخت څخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، دكاركوونكو دكار دوخت دپيل اوپاى تنظيم، د واريز(نوبتي)جدول (دشفت دګراف) برابرول او دكار د نظام (رژيم) اړوند نور مسايل دكار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو دوزارت لخوا تنظيم او ټاكل كېږي.

فصل سوم

وقت كار

وقت كار

مادۀ سی ام :

(۱) وقت كار زمانى است كه كاركن نيروی فزيكی يا فكری خود را به منظور انجام كار در اختيار اداره قرار می دهد .

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

(۳) بيلانس سالانۀ وقت كار ، سنجش مجموعی استفاده از وقت كار،آغازو انجام وقت كار كاركنان،ترتيب جدول نوبتی (گراف شفت)وسايرمسائل مربوط به نظام (رژيم)كار از طرف وزارت كار و امور اجتماعی ، شهداء و معلولين تعين 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 په پام کې نيولو سره،د اونۍ په ورځوکې د کار ساعتونه ، لږ يا زيات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

۲- برای کارکنانی که در کارهای زير زمينی، کار ثقيل يا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهیدانواومعلولینووزارت کولای شي د کـــال دفـــصلونو او د روژې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شـدیدې ګرمې یا یخنې له په پام کـې نیولـــو سره دکار ساعتونه،په ورځې یا اونۍ کې کم یا زیاد کړي،پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغــه قــانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره کــې د درج شویو اټکل شویو ساعتونو لــه شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(٦)په هغه اداره کې چې په بلاانقطاع ډول فعالیت لري او په هغــې ادارې کې چې د تولید د شرایطو له مخــې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت پــه پام کې نیول ممکن نــه وي،د کــار دوخت ټولیزه محاسبه (میاشــتنی ، ربعواره او شپږ میاشتنی) د اړونــدې ادارې له لوري او دکار او ټــولنیزو چارو ، شهیدانو اومعلولینو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقــره

شــــهدا ومعلـــولین مــــی توانـــد ساعات کار را بـــا نظـــر داشـــت فــــصول ســــال و روزهــــای مــــاه مبـــــارک رمــــضان یا گرما و سرمای شدید ، روزانه یا هفتــــه وار تقلیـــل یـــا تزئیـــد نماید،مــــشروط براینکــــــه در طول سال ازتعداد ساعات پیــشبینی شده مندرج فقرۀ (۲) مادۀ ســـی ام این قانون تجاوز نکند.

(٦)در ادارۀ کــــه بــــه شـــکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره کـــه نظـــر بـــه شـــرایط تولیـــد، رعایــــت وقــــت معــــین کــــار درهفته ممکـــن نباشـــد، محاســـبۀ مجموعی وقـــت کـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارۀ مربوط و تأیید وزارت کار و امــــور اجتمـــــاعی ،شــــهدا ومعلـــولین، وقـــت کـــار تقلیـــل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بـــر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شدۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲–په هغه صورت کې

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

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

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

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

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

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

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

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

مزد کار شبانه

مادهٔ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

ځلورديرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه ديرشمه ماده:

(۱) د واريز کار پيل او پای د اداري د داخلي نظم د لايحو پــه واســطه تثبيتيږي.

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

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

وقت مخــتلط کارزمــانی اســت که بخشی ازساعات کار در روز و بخشی از آن در شب واقع شود ، در اینــصورت کــارکن متناســب ساعات کار شبانه از اضــافه مــزد مندرج حکم مادۀ سی وسوم ایــن قانون مستفید می گردد .

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

(۱) آغاز وختم کار نوبتی توســط لوایح نظــم داخلــی اداره تثبیــت می گردد .

(۲)در صورت تعــدد کــارنوبتی، نوبــت کارکارکنــان درهرهفتــه تعویض می شود.

(۳) توظیـــــف کـــــارکن در دو نوبت کار مسلسل جواز ندارد.

(۴) در صورتی که نوبــت کـــار کارکن کاملاً در شب یا در بخشی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

از شــب واقــع گــردد، مطــابق حکم منــدرج مادهٔســی وســوم ایــن قــانون مــستحق مــزد اضـــــافه بـــر مـــزد اصـــلی می باشد .

تغییر وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره مـــی توانـــد بـــا رعایـــت حکم منــدرج فقــرهٔ (٢) مــادهٔ سی ام این قانون، ســاعات کــار نوبتی را با نظرداشت خــصوصیت کـــــار از (٨) ســـــاعت در روزهـــای عـــادی یـــا روزهـــائی که ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(١) هر گاه در ساعات یا اوقـــات کـــار عـــادی بنـــا بـــر حـــوادث غیـــر مترقبـــه ،حـــد اکثـــر الی یک ماه توقف رونمـــا گـــردد

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه يا وختونه د کار او توليد تر بيا فعاليت وروسته، تلافي کيداى 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 زياتېداى نشي اوکارکوونکی د کار داضافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

وادارہ مزد وساير حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ساعات يا اوقات تلف شده، بعد از فعاليت دوبارۀ کار و توليد، تلافی شده می تواند.

(۲) ساعات کار در حالت مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، در روز از (۱۰) ساعت و در هفته از(۵۰) ساعت بيشتر 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 تجويز اداره انجام می دهد اضافه کاری محسوب گرديده و درحالات ذيل به موافقۀ کارکن و ادارۀ مربوط مجاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

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

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

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

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

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

٦- به منظور ادامۀ کاريکه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دهغه ودرېدل (توقف) د وروستي وارکارکوونکي دغیابت 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 کارى ساعتونه د کار دعادي ساعتونو د اوسط حد څخه په ورځ کې زياتېداى 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 کولاى په اضافه کارى کې شامل شي.

(۴) دکارکوونکو د اضافه کارى

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

۷– به منظور تلافى کارهاى متوقف شده يا انجام ناشدۀ مندرج فقرۀ(۱) مادۀ سى وهفتم اين قانون .

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

(۲) ساعات اضافه کارى، از حداوسط ساعات عادى کاردر روز بيشتر بوده نمى تواند.

(۳) کارکنان شب کار، کارهاى زير زمينى و کارهاى مضر صحت وزنان حامله يا داراى طفل کمتر از دو سال شامل اضافه کارى شده نمى توانند.

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

شرايط او دساعتونو حدود اودهغه د اجراء كولو څرنګوالی په ادارې کې د كار ځانګړتياوو ته په پام سره د اړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

اضافه كاری كاركنان وطرز اجرای آن با رعايت خصوصيات كار در اداره،طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

څلورم فصل
د استراحت
او رخصتيو حق

فصل چهارم
حق استراحت
و رخصتی ها

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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).

وقفه ورخصتی های با مزد

مادۀ سی ونهم:

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

۱-وقفۀ 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 لمانځه د اداء کولو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه يوساعت ده او درسمي کار په وخت کې نه شاملېږي اوداداري د کار د داخلي نظم د لايحو مطابق تنظيمېږي.

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفهٔ کار

مادهٔ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلویښتمه ماده :

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

۷– ایام عرفه وعید سعید اضحی(۴روز).

۸– روزدوازدهم ربیع الاول مولودپیغمبربزرگ اسلام(ص).

۹– روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

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

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

رخصتی های سالانه

مادۀ چهل ودوم :

رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی وضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست یا اطلاعیۀ 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 برسيره کارکوونکي ته ورکړي.

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

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

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

مادۀ چهل وسوم:

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

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

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

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

(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 ادارې د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

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

په دايماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

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

كار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځو کې تنظيم يا دهماغې ورځې د مزد او نورو 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 رخصتۍ په لاندې مواردو کې له شلو ورځو څخه زياتېدای شي:

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي 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 ته لېږدول کېږي.

(۲) کارکوونکي دکلني 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

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

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

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی تفريحی کارکن جديدالشمول

مادۀ چهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتي په مهال کـــې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

(۱)اداره مکلفـــه ده د تفريحـــي رخصتۍ په وخت کې دکـــارکوونکو مزد او نور حقوق، په پيـــشکي ډول ورکړي.

(۲)که چېرې کارکوونکی له تفريحي رخصتي څخه ګټه نه وي اخستې او له اړوندې ادارې څخه مستعفي يـــا منفصل او يا بلې اداري ته تبديل او يا متقاعد شي، په هماغه کـــا ل کـــې 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) مـــادۀ چهـــل و شـــشم ايـــن قـــانون اســـتفاده نمـــوده می توانند .

مزد وحقوق هنگـــام رخـــصتی تفريحی

مادۀ پنجا هم:

(۱)اداره مکلـــف اســـت، مـــزد و ساير حقوق کارکنان را هنگـــام رخصتی تفريحـــی طـــور پيـــشکی بپردازد.

(۲)هرگـــاه کـــارکن از رخـــصتی تفريحـــی اســـتفاده نـــه نمـــوده باشد و از ادارۀ مربـــوط مـــستعفی يا منفـــصل ويـــا بـــه ادارۀ ديگـــر تبديل و يـــا متقاعـــد گـــردد، از رخـــصتی اســـتفاده نـــشده بـــه تناسب مدت خـــدمت در همـــان 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 له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره دلس ورځو ضروري رخصتۍ مستحق دی.

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

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه يابښځې)، اولاد، خسر،خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړينې اود طفل 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 با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد.

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

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

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتیائي بیمې کې شامل وي، دبیمې دطبیب تصدیق د اعتبار وړ دی.

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

(۱) که چېرې دکارکوونکي ناروغي د دغه قانون په دوه پنځوسمه ماده کې له درج شوې مودې څخه اضافه دوام ومومي،د دولتي یا غیردولتي روغتیائي مرکزونو دتصدیق 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 شرایط او څرنګوالی، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

(۱)ښځینه کارکوونکې له مزد سره د(۹۰) ورځو ولادي رخصتي مستحقه ده چې یو 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 فقرۀ (۱)اين ماده به اساس تصديق شفاخانه اجراء می گردد.

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

رخصتی فريضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

(١) 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.

(٢)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.

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادهٔ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

مأکول

یوشپېتمه ماده:

کارکوونکی د 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

خــــوداچې پــــه قـــــرارداد کې په بــل ډول تــصريح شــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

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

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

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتـــــــصريح گرديــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادۀ شصت ودوم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- برای کارکنان ادارات غير دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجی مقيم افغانستان، به موافقۀ طرفين.

(۲)اندازۀ مزد کارکنان مندرج اجزای (۲و۳) فقرۀ (۱) اين ماده به تفکيک هردرجه از حداقل مزدی که توسط دولت برای کارکنان دولتی تعيين می شود ، کمتر بوده نمی تواند.

اجرای مزد

مادۀ شصت وسوم :

کارکنان حسب احوال از تاريخ عقد قرار داد يا منظوری تقرر مستحق مزد می باشند، مگر اينکه در اسناد تقنينی مربوط طورديگری پيشبينی گرديده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشویقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشویقی

مادهٔ شصت وپنجم:

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

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

(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، حدوداو معيار(نورم) او په اضافه کاری اود

وموافقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادهٔ شصت وهفتم:

مزد فی ساعت اضافه کاری نسبت به مزد ساعات عادی کار (۲۵) فیصد و در روزهای رخصتی (۵۰) فیصد بیشتر، 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 یا دتخنیکي ، تولیدي، نامساعدې جوي وضعې له مخې دتولید اوکار، په کارکې توقف رامنځ ته شي، د کارکوونکي مزد د موسمي او ورځني مزد دکارکوونکو په استثني، په لاندې ډول ورکول کېږي:

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبدیلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبدیلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

که چېرې ادارهٔ بيافعاله شــي، ددې مادې په (۱) فقرې کې درج شــوي حقوق،کارکوونکي تــه د ورکــړې وړ دي.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

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

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

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

هرگاه اداره دوباره فـعال گردد ، حقوق مندرج فقرهٔ (۱)ايـن مـاده بـــرای کـــارکن قابـــل پرداخـــت می باشد.

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(۱) در صورت تنقيص تشکيلاتی ، تقليـــل تعـــداد کارکنـــان يـــا توقـــف طـــولانی کـــار، کـــارکن درحالـــت انتظـــار بـــا معـــاش قرار می گيرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

درې اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دکسراتو وضع کول

ځلوراويايمه ماده:

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

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

کرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنيو

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

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

وضع کسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

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

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

کرایه وسفریه

مادهٔ 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.

داخلى وخارجى و حالات خدمتى، تبديلى و احضار يا اعزام به محل ديگر، مستحق كرايه وسفريه بشمول جيب خرچ و مخارج اقامت مى باشد.

(۲)شرايط و طرزالعمل اجراى حالات مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده ، توسط سند تقنينى مربوط تنظيم مى گردد.

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلكي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

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

فصل ششم

آموزش مسلكى، فنى وحرفوى و انكشاف مهارتهاى كاركنان

آموزش داخل خدمت

مادهٔ هفتاد وششم:

(۱)اداره به منظورارتقاى سويهٔ مسلكى وكسب تجارب ، مهارت حرفوى و مسلكى كاركنان به خصوص نوجوانان ، پروگرام هاى آموزش داخل خدمت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۳) د کار اوټولنيزو چارو ، شهيدانو او معلولينـــــو وزارت دزده کــــړو 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 کاروامورا‌جتمـــــــاعی، شـــهداومعلولين مکلـــف اســـت، جهت ايجاد وتوسعۀ 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 پروســـۀ 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 اداري يا مرکز ته ورکړي.

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳)هغه نوی دکــار زده کــوونکی چې د زده کړې ټاکل شوې مــوده په ټاکلې حرفې او شغل کــې تېــره کـــړي اودخپلـــواک کـــارکولو وړتياترلاسه کړي، د ماهر کارګر په توګه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه اويايمه ماده:

(۱)دکار دوخت په حــدودو کــې دخدمت دننه نظــري اوعملــي زده کړې، دکار دساعتونو د عين مزد او نورو امتيازونو پــه ورکولــو ســره صورت مومي.

(۲) د کارکوونکو د خدمت دننــه زده کړو اود مهارتونو د پراختيــا او دمسلکي پوهې دسطحې د لوړولو د

آموز در داخل يــا خـــارج محـــل کار نظر به نوعيت حرفه و شـــغل توســـط ادارات ذيـــربط و وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا ومعلولين تثبيت و تعيين می گردد.

(۳)کارآموز جديدی کــه مــدت آموزش تعيين شـــده را در حرفـــه وشغل معـــين ســـپری و قابليـــت کارمـــستقلانه راحـــائز گـــردد، بـــه حيـــث کارگرمـــــاهر پذيرفته می شود.

مزد زمان آموزش

مادۀ هفتاد ونهم:

(۱)آموزش نظری و عملی داخـــل خدمت، در حدود وقت کـــار بـــا پرداخــــت عــــين مـــزد وســـاير امتيازات ساعات کـــار صـــــورت می گيرد.

(۲) نحوۀ اجرای آمـــوزش داخـــل خدمت و انکشاف مهارتها و ارتقای ســــــطح دانــــــش مـــــسلکی

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

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

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

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

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

کارکنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

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

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمزد اوحقوقو مستحق دی.

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

(۴)هغه کارکوونکی چې د ادارې د لارې د لوړ تحصيل يا دمهارتونو د پراختيا د ترلاسه کولو لپاره پيژندل کيږي،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

اړونـدې ادارې تـه د زده کـړې د دورې د مـصارفوپه ورکولـو مکلف دی.

په صنعتي مؤسـسو کـې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

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

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

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

ايجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی

مادۀهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني سند

دوه اتیایمه ماده:

دفنـــي اوحرفـــوي زده کـــړو دمرکزونـــــو او د دولتـــــي او غیردولتي د زده کـــړو دمرکزونـــو شرایط او کړنلاره او د غیر دولتـــي زده کړو په مرکزونو باندې دکـــار اوټولنیزو ،شـــهیدانواومعلولینوچارو وزارت دنظارت ډول د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

دکار دزده کوونکي ځانګړتیـا (مشخصه)

دري اتیایمه ماده:

(۱)لانـــدې اشـــخاص دکـــار زده کوونکي دي:

۱–هغه شخص چې د حرفـــې د زده کړې یا دمهارت د لوړولو په غرض دټاکلې مودې لپاره په دولتي یا غیـــر دولتي زده کړه ایزو مرکزونو کـــې

نمایند.

ســـــند تقنینـــــی مراکـــــز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

شـــرایط و طرزالعمـــل مراکـــز آموزش فنـــی وحرفـــوی ومراکـــز آموزش دولتـــی و غیـــر دولتـــی و نحـــوۀ نظـــارت وزارت کـــار و امـــــور اجتمـــاعی، شـــــهدا و معلولین بـــر مراکـــز آموزشـــی غیردولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مشخـــــــصۀ کـــــــار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذیـــل کـــار آمـــوز می باشند :

۱– شخصی که غـــرض آمـــوزش حرفه یا ارتقـــای مهـــارت بـــرای مدت معـــین در مراکـــز آمـــوزش دولتی یا غیـــر دولتـــی آمـــوزش

(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

خلوراتيايمه ماده:

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

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادۀ هشتادوچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتيايمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتيايمه ماده:

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

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

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

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل

دکار لاربنودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

(۱) د کار لاربنــودي معيارونـــه او قواعد د اړوندو ادارو په مرســته د کار او ټولنيزو چــارو، شــهيدانو او معلولينو د وزارت لخوا طرح او تنظيمېږي.

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

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معيارها و قواعــد رهنمــودی کار ازطرف وزارت کــار و امــور اجتماعی،شهدا ومعلولين به همکاری ادارات ذيربط طرح وتنظيم می گردد.

(۲) مسئولين ادارات،معيــار هــا وقواعد کــاررابرای بخــش هــای کارکنان ادارۀمربوط مطابق معيار ها وقواعد نمونوی ورهنمودی وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولين ومعيار های قبول شدۀ بين المللــی تثبيت وتعميم می نمايد.

(۳)وزارت کارواموراجتمـــــاعی، شهداومعلولين به همکــاری ادارات ذيربط دســتآورد هــای علمــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

نهه اتيايمه ماده:

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

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

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

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

مراجــع رفــع اختلافــات ناشـــــی از معيارهـــــای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

در صــــورتی کــــه در تثبيـــت معيار هــا و قواعــد کــار بــين اداره و کـــــارکن اخـــــتلاف بــــه ميــــان آيــــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اتم فصل

دکار انضباط

__دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې__

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

__شيوه های تطبيق انضباط کار__

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنـــاع دکـــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کـــار پـــه وړانـــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کـــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

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

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنـــي

در اداره از طـــرق آتـــی تـــأمين می گردد:

۱- ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـــشويق کارکنـــان در برابـــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

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

۲- رعايـــت انـــضباط کـــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کـــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي یمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

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

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

٦- دمحصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېریال دایمني تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار .

مکلفیت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحۀ وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروكاركوونكواو مراجعينو سره ښه چلند.

۱۳- دكار اوتوليد په ډګركې د نورو كاركوونكو له مزاحمت څخه ډډه كول.

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

(۱) په اداري كې كارته د سازمان وركولو څرنګوالى د دندو د لايحې په واسطه چې د اداري لخوا برابر او تصويبېږي، تنظيمېږي.

۹- حفاظت ملكيت و دارائى منقول وغير منقول اداره و استفادۀ معقول واقتصادى از آن.

۱۰- ارتقاى سطح مهارت حرفوى و كاربرد معيارهاى كه توسط مراجع مسئول تثبيت مى گردد.

۱۱- حفظ اسراروظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته با ساير كاركنان و مراجعين.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت ساير كاركنان درعرصۀ كار و توليد.

لوايح وظايف

مادۀنود وسوم:

(۱)نحوۀ سازماندهى كار در اداره توسط لوايح وظايف كه ازطرف اداره ترتيب و تصويب مى شود، تنظيم مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

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

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

تشويق کارکن

مادۀنودوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول.
۲– د ستاینلیک ورکول.
۳– دتقدیر نامې ورکول.
۴– دنښان، مډال یا لقب ورکول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنينی سند مطابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

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

۱ – اعطای مکافات نقدی یا جنسی .
۲– اعطای تحسین نامه .
۳– اعطای 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.

تأديب کارکن

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

مادهٔ نودوششم:

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

توضيح تخلف

مادهٔنود وهفتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسیون ته د کارکوونکي شکایت

اته نوي یمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأدیبي مؤیده ناسمه (غیرمؤجه) وګڼي، دهغې دناسموالي په هکله د دلایلو یا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې دکار داختلافونو دحل کمېسیون ته شکایت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې ادارې دکار د اختلافونو د حل کمېسیون دهغه په لرې کولو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حل مرکزي کمېسیون ته شکایت وکړي.

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

شکایت کارکن به کمیسیون

مادۀنودوهشتم :

هر گاه کارکن مؤیده تأدیبی را غیر مؤجه تلقی نماید ، با ارایۀ دلایل یا شواهد مبنی برغیر مؤجه بودن آن، می تواند به کمیسیون حل اختلافات کار ادارۀ مربوط، شکایت نماید.

در صورتی که کمیسیون حل اختلافات کار ادارۀ مربوط به رفع آن اقدام نه نماید، کارکن می تواند به کمیسیون مرکزی حل اختلافات شکایت نماید.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(۲) هرگاه کارکن منـــدرج فقـــرهٔ (۱)این مـــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بـــه ادارهٔ مربـــوط ارايـــه و مقـــام ذيـــصلاح اداره قناعـــت نمايد که عـــدم اطـــلاع کــــــارکن در خــــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجــه بـــوده اســت از غير حاضـــری معـــاف و ايـــام غيــــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگــــــاه غيرحاضــــــــری کارکن، غيرمؤجه تلقـــی ومـــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نمايد بـــه ســــجل (ورق ارزيـــابی) او درج وبـــه دورهٔ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

يوسلويومه ماده:

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

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

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

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

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

موارد فسخ قرارداد

مادۀيکصدويکم:

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

۱- درصورت غيابت مسلسل (۲۰) روز بدون دلايل مؤجه.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکارکوونکي دحقوقو د تعليــق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پــــه ارتکـــاب، تـــورن شـــي، دنظـــارت(څـــارنې)، توقيـــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مـــوده کې د هغه دنـــده ايـــز حقـــوق او امتيازونه معطلېږي.

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

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

حالـــــت تعليـــــق حقـــــوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳)په تنفیذي حبس دمحکومېدو په صورت کې، کارکوونکی دڅارنې (نظارت)،توقیف اودمحاکمې دمودې دمعاش او نورو امتیازونو نه مستحق کېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی دمحاکمې په پایله کې دتعلیقی حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پیژندل کېږي. په تعلیقي حبس دمحکوم علیه ترفیع او د درجې لوړتیا دتعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵)که چېرې کارکوونکی په دواړو (تنفیذي اوتعلیقي حبس) محکوم شي، دتنفیذي حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوی حکم او دتعلیقي حبس په برخه کې په(۴) فقره کې درج شوی حکم

پرداخته می شود، مگر اینکه در قرارداد طور دیگری تصریح گردیده باشد.

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

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

(۵)درصورتی که کارکن به هردو(حبس تنفیذی و تعلیقی) محکوم گردد، در قسمت حبس تنفیذی، حکم مندرج فقرۀ(۳) و در قسمت حبس تعلیقی حکم مندرج فقرۀ(۴) این ماده قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

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

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

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترســـره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېــږي پــــه هغـــه 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 برابـــر دارايـــی اداره مـــسئولانه برخـــورد نموده و به منظـــور جلـــوگيری از خساره به آن، منتهـــای احتيـــاط را رعايت نمايد.

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارۀ مالی

مادۀ يکصدوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

(۲)کارکوونکی دکار دعادي بهير له امله د رسيدلي احتمالي زيان مسئول نه 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 تعيين 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 روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خوندي شرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

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

په ودانۍ کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

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

فصل دهم

تأمين شرايط صحی وايمنی کار

تأمين شرايط صحی ايمنی

مادۀيکصد وهفتم:

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

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يکصدوهشتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنينی

مادۀ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

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

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

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتیايي کتني

یوسلودیارلسمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکي چې په درنــدو کارونو اوله سـختو اوروغتيــا تــه دمضرو شرايطو په کارونو او دغــه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلــونې په چارو بوخـت دي، مکلــف دي دکاري وړتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دکــار دشاملېدو پــه وخــت کــې اوپــه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي کتنــې تېرې کړي.

(۲)د غذائي مــوادو دصــنايعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي موادو دپېرنې اوپلـــورنې دعمـــومی ســيمو، د اوبورسولو دتأسيساتو، د روغتيــائي، وقــايوي او معــالجوي مؤســسو، داطفالو دحمائې دمرکزونو اوپه عامه خــدمتونو پــورې د اړونــدو ادارو اومؤسسو کارکوونکي مکلف دي ، د دې مادې په (۱) فقره کــې درج

معاینات صحی کارکنان

مادهٔ یکصد وسیزدهم:

(۱)کارکنانیکه به کارهــای ثقیــل وکارهای باشــرایط دشوارومــضر صحت وهمچنان درامور راننــدگی وســـایط ترانـــسپورتی اشــتغال دارنـــد،مکلف اند،بـــه منظـــور تـــشخیص قابلیـــت کـــاری و جلـــوگیری از امـــراض حرفـــوی حین شمول به کارو بطـور نـوبتی معاینـــات صـــحی را ســـپری نمایند.

(۲)کارکنـــان صـــنایع مـــواد غذایی، محلات عمـومی صـرف غـــذا و خریـــد وفـــروش مـــواد غـــذائی، تأسیـــسات آبرســـانی، مؤســـسات صـــحی وقـــایوی و معالجوی، مراکز حمایهٔ اطفــا ل وسایر ادارات ومؤسسات مربوط به خـــدمات عامـــه مکلـــف انـــد، معاینات صحی منـدرج فقـرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شويو کارکوونکو د روغتيايي کتنو شرايط اوځرنګـوالی د عـامې روغتيا اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينـو د وزارتونـو لخـوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

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

۱– د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

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

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

اين ماده را سـپری نمايند.

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

تأمين خدمات اوليهٔ طبی

مادهٔ يکصد وچهاردهم :

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

۱– تأمين شرايط و کمک های اوليهٔ طبی .

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

۳– انتقـا ل بـه محـل اقامـت در صورت بهبـود وضـع صـحی کارکن .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګــرځنده روغــتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شــونتيا (امکــان) په حدودو کې د روغتيائي کتنــو او لومړنيو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور دکارکوونکو شمېر ته په پــام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنيــو غړوته دهغو معيارونو مطــابق چــې

(۲) هرگــــاه تــــداوی کــــارکن منـــدرج فقـــرهٔ(۱)ایـــن مـــاده در مراکز صــحی داخــل کــشور ممکـــن وميــــسر نباشـــد ،اداره مکلــف اســت،کارکن را غـــرض تـــداوی بـــه يکـــی از کـــشورهای خارجی بفرستد.

(۳) پرداخـــت وجـــوه مـــصارفاتی مندرج فقـــره هـــای (۱و۲)ايـــن ماده بـــه شـــمول کرايـــهٔ رفـــت و برگـــشت کارکن وشخص معيتی وی،از بودجهٔ اداره تأمين می گردد .

ايجاد مراکـــز صـــحی ثابـــت وسيار

مادهٔ يکصد وپانزدهم:

اداره مکلف اســت ،بــه منظـــور اجرای معاينات صحی وکمک های اوليـــهٔ طبـــی در حـــدود امکـــان برای کارکنان و اعــضای فاميـــل آنهـــا بـــا نظـــر داشـــت تعـــداد کارکنان مطـــابق معيارهـــای کـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار اوټولنیزو چارو ، شهیدانو اومعلولینو وزارت په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت اوګرځنده روغتیائي مرکزونه جوړ کړي.

د روغتیایي وضع مطابق دکارکوونکي توظیفول

یوسلوشپاړسمه ماده:

(۱) کـه چېرې د کارکوونکي روغتیایي وضع سپک(خفیف) کارته دهغه دتوظیفولو غوښتنه وکړي، دطب د ډاکټر له تأیید وروسته، اداره،کارکوونکی دهغه پخپله موافقه په مؤقتی یا دایم ډول په خفیف(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 یا درجې د مزد او نورو حقوقو مطابق اجراء کېږي.

توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولین تعیین می گردد، مراکز صحی ثابت وسیار را ایجاد نماید.

توظیف کارکن مطابق وضع صحی

مادهٔ یکصد وشانزدهم :

(۱)هرگاه وضع صحی کارکن ایجاب توظیف وی را به کار خفیف نماید،بعد از تأیید دکتور طب، اداره ،کارکن را به موافقهٔ خودش طور مؤقت یا دایم بکار خفیف توظیف می نماید.

(۲)مزد وسایر حقوق کارکن مندرج فقرهٔ (۱) این ماده مطابق آخرین مزد بست ، رتبه یا درجه وسایر حقوق کار قبلی اش اجراء می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

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

دکار په ډګرکې دناوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

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

فراهم سازی شرايط کار برای معلولين

مادۀ يکصد وهفدهم :

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

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

تشخيص حوادث ناگوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

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

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کـاروامور اجتمـاعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

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

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادۀ يکصد ونزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

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

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نـه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم اسـتخدام زنـان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب می گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادهٔ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کاری

مادهٔ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرونکي ماشوم ــوراوتنکی ځــوان کارکوونکی په اضافه کــاری او د رسمي کار د ترسره کولولپــاره پــه مسافرت وګماري.

(۲)د اضافه کاری او رسمي کار په منظور د مسافرت په ترسره کولــو دهغې ښځې توظیفول چــې لــه دوه کلنی ځخه دلږ عمر لرونکې ماشوم وي، دهغې د مخکنی موافقې پرتــه جواز نلري.

د امینــدواری پــه دوران کــې دښځې توظیفول

یوسلودرویشتمه ماده:

ښــځه د امینــدواری پــه دوران کې دطبیب یا روغتــون د تــصدیق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظیفېږي.

رابــــه اضــــافه کــــاری، ومــــسافرت بــــه منظــــور انجــــام کــــار رســــمی توظیــــف نماید.

(۲) توظیــــف زن دارای طفــــل کمترازدوســــال بــــه اجــــرای اضــــافه کــــاری وانجــــام مــــسافرت بــــه منظــــور کــــار رســــمی بــــدون موافقــــۀ قبلــــی وی جواز ندارد.

توظیــــــف زن در دوران حاملگی

مادۀ یکصدو بیست وسوم:

زن در دوران حــــاملگی مطــــابق تــــصدیق طبیــــب یــــا شــــفاخانه، به کار خفیــــف بــــا حفــــظ مــــزد وسایرحقوق وظیفۀ اصلی توظیــــف می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېریشتمه ماده:

(۱) د شيدې خوړونکي ماشوم لرونکو ميندو لپاره د ډوډۍ خوړلو دوقفې برسېره ، اضافي وخت چې له (۳۰) دقيقو څخه لږ نه وي، دکار دځای دماشوم په خونه کې ماشوم ته دشېدو ورکولو په خاطر دهرو(۳)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 دکارځانګړتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلایحو په واسطه تنظيمېږي.

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

یوسلوپنځه ویشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

مادۀ یکصد وبیست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

مادۀ یکصد وبیست وپنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

يا 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 روغتیايي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیايي مراجعـو دنظریې مطـابق، د تنکـي ځـوان فزیکـي تـوان او د روغتیـايي 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 په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)كلنو اوله هغو پورته كاركوونكو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يودېرشمه ماده كې د درج شوي دكار د وخت دكمولو له په پام كې نيولو پرته، وركول كېږي.

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

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

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركوونكي دتوليد دكار معيار

يوسلودېرشمه ماده:

(۱) د تنكي ځوان كاركوونكي د توليد معيار د بشپړ(۱۸)كلن كاركوونكي د توليد د معيار په اساس، ددغه قانون په يودېرشمه ماده كې درج شوي دكار دوخت دكمښت په تناسب، تنظيمېږي.

(۲)اداره كولای شي دنوي مقرر شوي تنكي ځوان د توليد معيار چې د زده كړې د دورې له پايته رسېدو وروسته په كار كې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاكلي معيارڅخه لږ وټاكي.

دوولسم فصل

دكار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له كار څخه دراپيدا شوو اختلافونو دلرې كولو مقدمات

يوسلويودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوكاركوونكي او

معيار توليد كار كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وسی ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از كار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از كار

مادۀ يكصد وسی ويكم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپیدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونو دحکمونو په اساس د ادارې اوکارکوونکي یا کار زده کوونکي ترمنځ دنیغ په نیغ(مستقیم) تفاهم له لارې لرې کیدلای شي.

(۲)که چېرې د ادارې اوکارکوونکي یا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپیدا شوی اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د ادارې داختلافونو دحل دکمېسیون د لارې د اړوندې د کارګري اتحادیې د استا زي په ګډون ،په دوه یم پړاوکې دکارداختلافونود حل دعالي کمېسیون له لارې د اړوندو برخې کې دکارګرانو او کار فرمایانود اتحادیې دا ستا زي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کار میان اداره و کارکن یا کارآموز براساس احکام این قانون و مقرره های مربوط و قراردادهای کار، از طریق تفاهم مستقیم میان اداره وکارکن یا کار آموز رفع شده می تواند.

(۲)هر گاه اختلاف ناشی ازکار توسط اداره وکارکن یا کارآموز رفع شده نتواند، موضوع درمرحلهٔ اول ازطریق کمیسیون حل اختلافات اداره به شمول نمایندهٔ اتحادیهٔ کارگری بخش مربوط، در مرحلهٔ دوم از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات کار، به شمول نمایندهٔ اتحادیهٔ کارگران وکارفرمایان بخش مربوط مرفوع و در غیرآن ازطرف محکمهٔ ذیصلاح حل وفصل می گردد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

(۱)کارکوونکي او په ځينو حـــالاتو کې د هغوی دکورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطــابق لــه لانــدې ټولنيزو تأميناتو څخه ګټه اخلي:

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپـــاره دلېـــږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

۵- دسن له ډېروالي، د کار د دورې دبشپړېدو اوپه کار پورې د اړونـــد معلوليت او ناروغۍ له امله د تقاعـــد په وخت کې د وروســـتي مياشـــتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتني معاش معـــادل مرسته.

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وچهارم:

(۱)کارکنان ودربعـــضی حـــالات اعضای فاميل آنهـــا طبـــق اســـناد تقنينـــــی مربـــوط، از تأمينـــات اجتماعی ذيل مستفيد می شوند:

۱- مأکول .

۲- وسايط نقليـــه جهـــت حمـــل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- اســـــــتفاده از عرضـــــــۀ خدمات صحی .

۵- مساعدت مالی حـــين تقاعـــد ناشی از کبر سن ، اکـــــمال دورۀ کار و معلوليت ومريضی مرتبط بـــه کـــــار، معـــــادل(۱۰) ماهـــــه مـــزد بـــا اجـــزا و ضـــمايم بـــه اســـــاس آخـــــرين معـــــاش 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، اکما ل دورۀ کار، مریضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
(۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.
(۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانوادۀ وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيزتأمينات د اداري 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

مادهٔ 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 اودكړنو د ډول ځرنگوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

مراكز تأمينات اجتماعی

مادهٔ يكصد وسی وششم:

طرزايجاد، تأمين، تجهيز ونحوهٔ 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

مادهٔيكصدوسی 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 مـؤقتي صـورت دهغـه د اصلي حالت دمياشتني مزد او نورو حقوقو اوامتيازونو انـډول، د ادارې لخوا صورت مومي.

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) كاركوونكى د(٦۵)كلني سن له بشپړولو وروسته متقاعـد كېـږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت كې دكـاركوونكي پـه موافقه چې د كارتوان ولري دهغوى دكار دوره تر(۵) نورو كلونو پورې تمديدلاى شي. دكار د دورې تمديد د كاركوونكي د ټولـو حقوقـو او وجيبو لرونكى دى.

(۲) اداره،ددې مادې په (۱) فقـره كې د درج شوي كاركوونكي دكار د دورې تمديـد، تقاعـد تـه دسوقولوڅخه دمخه هركال غـواړي اومنظوري يې ترلاسه كوي.

(۳) د كاركوونكي د بالفعـل كـار

معلوليـت، ،معـادل مزدمـاهوار وسـايرحقوق وامتيـازات حالـت اصلی وی ازطرف اداره صـورت می گيرد.

شرايط تقاعد

مادۀ يكصد وسی وهشتم:

(۱) كـاركن بعـدازتكميل سـن (٦۵) سـالگی متـقاعد می گردد. درصورت ضـرورت مبـرم، اداره به موافقۀ كاركنی كه توانائی كـار را داشـته باشـد، دورۀكـاروی تا (۵) سال ديگر تمديـد شـده می تواند. تمديد دورۀ كار حـاوی تمام حقوق و وجايـب كـاركن می باشد.

(۲) اداره ، تمديـد دورۀ كـار كـاركن منـدرج فقـرۀ(۱)ايـن مـاده راقبـل ازسـوق بـه تقاعدهمه ساله مطالبـه ومنظـوری حاصل می نمايد .

(۳) دورۀ كار بالفعـل كـاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

(۱)دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۵)کلونو د رانده کار په وړاندې (۱)کال او ترځمکي 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 ملاحظهٔدفترسوانح اوتثبيت می شود .

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادهٔ يکصد وسی ونهم:

(۱) دورهٔ 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 فقرهٔ(۳) مادهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

یکصدوسی وهشتم این قانون محاسبه می گردد.

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

دتقاعد غوښتنه

یوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

دمعلولیت یامړیني دتقاعدحقوق

یوسلویوڅلوېښتمه ماده:

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ یکصد وچهلم:

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

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

مادهٔ یکصد وچهل و یکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکی د واکمنې محکمې په قطعي حکم له (۲) کلونو په کمې مودې دحبس په جزاء محکوم شوی وي، کولای شي خپل تقاعد وغواړي.

(۲)هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دقطعي حکم په اثر په (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات دحبس په جزاء محکوم شي، تقاعد ته سوقېږي.

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

معلوليت، بدون نظرداشت دورۀ خدمت، معادل (۱۰۰) فيصد مزد آخرين رتبه يا درجۀ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادۀ يکصد وچهل ودوم :

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

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمۀ ذيصلاح به مدت (۲)سال حبس يا بيشتر از آن محکوم به جزاء گردد ، به تقاعد سوق می گردد .

(۳) تقرر کارکن مندرج فقره های(۱و۲)اين ماده بعد از رهايی، مطابق احکام قانون به موافقۀ اداره صورت گرفته می تواند .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

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

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)په کار پورې د اړوندو قوانينـــو، دکار دساتنې او خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک دقواعدو، داړوندو او روغتيا ته د زيان رسوونکو کارونو دکار د وختونو ،دکارکوونکي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ يکصدوچهل وپنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی تـــرين مرجع تصميم گيـــری در مـــسائل مربوط به کار می باشـــد کـــه بـــا اشتراک نمايندگان اتحاديـــه هـــای کارگران وکارفرمايان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتمـــاعی، شهدا ومعلولين ايجاد می گردد.

(۲) تشکيل،وظايف وصلاحيت های شورای عالی کار توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

مراقبت و رهنمايی کار

مادۀ يکصد وچهل وششم :

(۱) مراقبت و رهنمـــائی دايمـــی بـــر رعايـــت قـــوانين مـــرتبط بکار، قواعد حفاظـــت وتخنيـــک ايمنـــی کـــار، کارهـــای ثقيـــل ومضر صـــحت، اوقـــات کـــار،

(c) ketabton.com: The Digital Library

حقوقو، دکارکوونکو دکار دشرایطو په رعایتولو دایمي څارنه او لارښوونه دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینود وزارت دکار دڅارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

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

مزد و سایر حقوق کارکن، شرایط کار کارکنان، توسط ادارۀ مراقبت و رهنمائی کار وزارت کارواموراجتماعی، شهدا ومعلولین صورت می گیرد.

(۲) امورمربوط به مراقبت ورهنمائی کاردرادارات، توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

په کارګري اتحادیې کې دکارکوونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکارکوونکواوکارفرمایانو اتحادیې ټولنیز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنیزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

اشتراک کارکنان در اتحادیۀ کارگری

مادۀ یکصدو چهل وهفتم:

(۱) اتحادیه های کارکنان و کار فرمایان، سازمان های اجتماعی بوده که با اشتراک داوطلبانۀ اصناف مربوط،با رعایت احکام قانون سازمان های اجتماعی ایجاد می گردد.

(۲) اتحادیه های مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دپراختيا اوتوليد په مسايلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرايط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ايز ياگروپي گوښه کول

يوسلونهه څلوېښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غيردولتي ،گډې اوخصوصي ادارې او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ايز يا گروپي توگه له کار څخه منفصل يا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) دکار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجرشي، اداره مکلفه ده درې مياشتې دمخه دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت ته خبرورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

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

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

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

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

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

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

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

توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم نمایند.

مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار

مادۀ یکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولین به منظور تطبیق بهتر احکام این قانون، مقرره های مندرج آنرا به همکاری ادارات ذیربط طرح وطی مراحل می نماید.

انفاذ

مادۀ یکصد و پنجاه وسوم:

این قانون از تاریخ توشیح نافذ و در جریدۀ رسمی نشر گردد و با انفاذ آن ، قانون کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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 فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائي

(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