دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جریده

فوق العاده ګڼه

د کار قانون   قانون کار

Ketabton.com

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

پرله پسې نمبر: (۹٦٦)

تاریخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹٦٦)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سروردانش!

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

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

حامد کرزى

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهورى اسلامى افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

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

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

حامد کرزى

رئيس جمهورى

اسلامى افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرګې د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې د يکشنبې په ورځ په عمومي غونډه کې د اساسي قانون دڅلور نوی يمې مادې دحکم پربنسټ، د کار قانون د دويم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره تصويب کړ.

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسی جرگه درجلسهٔ عمومی روز یکشنبه مؤرخ ۱۳۸۷/۶/۱۰ خویش به تأسی از حکم مادهٔ نود و چهارم قانون اساسی، قانون کار را مجدداً به دوثلث آرای کل اعضأ تصویب نمود.

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل سوم

وقت کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر......................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............................۶۹

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

مادۀ نودم: شیوه های تطبیق انضباط کار.................. ۸۲

مادۀ نودویکم: مکلفیت اداره.................................۸۳

مادۀ نودودوم: مکلفیت کارکن.................................۸۴

مادۀ نودوسوم: لوایح وظایف.................................۸۵

مادۀ نودوچهارم: تشویق کارکن.................................۸٦

مادۀ نودوپنجم: تأدیب کارکن.................................۸۷

مادۀ نودوششم: تطبیق مؤیدات.................................۸۷

مادۀ نودوهفتم: توضیح تخلف.................................۸۸

مادۀ نودوهشتم: شکایت کارکن به کمیسیون...........۸۸

مادۀ نودونهم: درج تشویق وتأدیب کارکن در دفتر سوانح......۸۹

مادۀ صدم: غیابت کارکن.................................۹۰

مادۀ یکصدویکم: موارد فسخ قرارداد...........................۹۲

مادۀ یکصدودوم: حالت تعلیق حقوق کارکن...................... ۹۲

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

مادۀ یکصدوسوم: جلوگیری ازخسارۀ مالی.........................۹۴

مادۀ یکصدوچهارم: مسئولیت کارکن در ارتباط خسارۀ مالی........ ۹۵

مادۀ یکصدوپنجم: جبران خسارۀ مالی...........................۹۵

مادۀ یکصدوششم: سند تقنینی مسئولیت مالی........................۹٦

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ یکصدوبیست ودوم: عـــدم توظیف زنـــان نوجـــوانان به اضـــافه کاری.................................۱۰۸
مادۀ یکصدوبیست وسوم: توظیف زن دردوران حاملگی.......... ۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وچهارم: وقت اضافی بـــرای مـــادران دارای طـــفل شیرخوار.................................۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وپنجم: عدم امتناع ازپذیرش به کار............۱۱۰
مادۀ یکصدوبیست وششم: ایجاد کودکستان ها...................۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهفتم: مشخصۀ کارکن نوجوان...............۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهشتم: معاینات صحی کارکن نوجوان.........۱۱۲
مادۀ یکصدوبیست ونهم: مزد کارکن نوجوان....................۱۱۲
مادۀ یکصدوسی ام: معیارتولید کارکارکن نوجوان..........۱۱۳

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحیم

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 تأمیناتو پورې د اړوندو چارو د تنظیمولو او توضیح په منظور وضع شوی دی.

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

۲–د کاردمساوي حق 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 فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد دسازمان ورکولو ښه کول، د کار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک اوسرچينو څخه معقوله گټه اخستنه ، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش اومزد او ټولنيزو تأميناتو د سيستمونو تعميمول.

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

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

۶-د کارمونـدنې د خدمتونو د

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

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

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

۶- فراهم کردن تسهیلات عرضۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېيمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قــانون کې لاندېني مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونــــــو،دولتي او غيردولتـــــي ادارو،خپلواکـــــو کمېسيونونو،تصدي ګانو،خصوصي اوګډو تشبثونو او دافغانــستان پــه اسلامي جمهوريت کې ميشت بهرنيو مؤسسوڅخه عبارت ده لــه چــې کارکوونکی په کې په توليــدی يــا خدماتي کار بوخت وي.

۲–کارکوونکی :دښــځې او نرپــه ګـــډون پرمـــامور او قـــراردادي کارکوونکو(مامور،کارګراوخدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

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

خدمات کاريابی .

اصطلاحات

مادۀ سوم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توګه استخدامېږي.

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

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

٦-قراردادي کارکوونکي: پرقراردادي کارګر،خدماتي کارکوونکي اوماموربانديې مشتمل دي چې په ټاکلې زماني مقطع کې د ټاکلي کار دترسره کولو لپاره د قرارداد په ترڵو 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 معين دراداره استخدام می شود.

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

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

۷- کارفرما:شخص حقيقی يا حکمی است که کارکن به موافقه يا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سايرحقوق مربوط به کارکن، توسط يا به منظوری او اجراء و پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۸- مزد : له هغو 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- مـــزد:عبـــارت از وجـــوهی است که در مقابل انجـــام کـــار، بـــــه کـــــارکن پرداختـــــــه می شود.

۹-اجزاءمـــــزد:عبـــــارت از امتيازات پولی اســـت کـــه طـــور مـــــستمرغرض انجـــــام کـــــار مـــــشخص طبـــــق احکـــــام اســـــناد تقنينـــــی مربـــــوط، به کارکن پرداخته می شود .

۱۰- ضـــمايم مـــزد:عبـــارت از امتيـــازات پـــولی اســـت کـــه در مقاطع زمـــانی معـــين غـــرض انجـــــام کارمـــــشخص طبـــــق 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 کـــــــار وتقاعـــــــد حـــــسب 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 ادارهٔ امور کارکنان مکلف به تنظیم، ترتیب ونگهداشت آن می باشد.

حاضری کارکن توسط آمرمربوطهٔ ادارهٔ که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید،مراقبت می گردد.

ممنوعیت کار اجباری

مادهٔ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کـارکوونکو برخـې مـشتملې دي پر:

۱–د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمپـسيونونو 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 .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش هـای کارکنـان مـشتمل است بر:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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 نباشـــــــد،تنظيم آن ازطريـــــــق وزارت کـــــاروامور اجتمـــــاعی ، شـــــهدا ومعلـــــولين صـــــورت می گيرد ، مـــشروط بـــر اينکـــه مخالف قانون واساســـات عـــدالت نباشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو باندې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

(۱)هغه بهرني اتباع چې د مخکنيوجلا قراردادونومطابق يا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې دکار جواز ترلاسه کړی يا ئې وروسته ترلاسه کوي اوپه دولتي يا غيردولتي ګډو يا خصوصي ادارو کې 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 قــوانيـــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تـــه دکـــارحقوق محـــــدود شــــوي دي، متقابــــل محدوديتونه وضع کړي.

دولیکه در قــوانین آنهــا حقــوق کار برای اتباع جمهوری اســلامی افغانستان محــدود شــده اســت، محـــــدودیت هــــای متقابــــل را وضع نماید.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېـــواد څخـــه بهرپه افغاني سياســـي نمايــنـدګيو 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.

تطبیق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کــه در نمایـنـدگی 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.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱)کـــــارکوونکي د افغانــــستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مـــزد ســـره دحـــق لرونکي دي.

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

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

(۱)کـــار کنـــان در جمهـــوری اســـلامی افغانـــستان دارای حـــق مـــساوی کاربـــا مزدمـــساوی می باشند.

حق کار با مـــزد و دفـــاع ازحـــق کارتوســـط اســـناد تقنینـــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

(۲)کارکوونکي د کــار د کميــت اوکيفيت په اساس دټاکلي بــست، 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 استخداامولو ، د مزد او امتيازونو په ورکولو، د شغل، حرفــي مهــارت اوتخـــصص پـــه انتخابولو، د تحــصيل پـــه حـــق او ټولنيزو تأميناتو کې هرډول تبعـــيض ممنوع دی.

(۲)ښځې د کار په ســاحې کــې د امينـــــدوارۍ او ولادت د دوران او نوروهغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنيني ســندونو کــې تثبيت شوي دي،دټاکلو امتيــازونو مستحقې دي.

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

(۲)کارکنـــان بـــه اســـاس کميت و کيفيت کــار بارعايــت بســـت، رتبه يــا درجــۀ معينــه مـــستحق دريافـــت مزدبـــا اجزاء و ضمائيم آن می باشند .

عدم تبعيض در استخدام

مادۀ نهم :

(۱)دراستخدام بــه کــار ،تأديــۀ مزد وامتيازات ،انتخــاب شــغل ، حرفــــه،مهارت وتخـــــصص، حق تحصيل وتأمينــات اجتمــاعی هرنــــوع تبعــــيض ممنــــوع می باشد .

(۲) زنان در ســاحۀ کارمــستحق امتيازات معــين دوران حــاملگی و ولادت وســـاير مواردیکـــــه در اين قــانون و اســناد تقنينـــی مربـــوط تثبيـــت گرديـــده، می باشند.

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،تخصص اودشغل د ډول ټاکل دتحصیل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفوي تیارۍ مطابق د اړوند تقنیني سند مطابق آزاد دي.

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

له مزد سره د رخصتۍ حق

حق رخصتی های بامزد

لسمه ماده:

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

مادهٔ دهم:

کارکنان مطابق به اسناد تقنینی مستحق استراحت ورخصتی های بامزد پیشبینی شده دراین قانون می باشند.

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

استفاده از سایر حقوق

یوولسمه ماده :

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنیزو برخوکې دکار او تولید د روغتیائي او ایمني شرائطو د تأمینولو، حرفوي زده کړې ،دمهارتونو دپرمختیا، دمسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنیزو تأميناتو څخه دګټې اخستنې د حق لرونکي دي.

مادهٔ یازدهم :

کارکنان در عرصه های اقتصادی و اجتماعی دارای حق تأمین شرایط صحی و ایمنی کار و تولید، آموزش حرفوی، انکشاف مهارتها،ارتقای سطح دانش مسلکی و حق استفاده از تأمینات اجتماعی می باشند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

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

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادۀ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادۀ سيزدهم :

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

۱ – داشتن تابعيت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۳-د کار اوتوليزو چـارو، شـهيدانو او معلولينو وزارت په تأييد د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکــم څخــه مستثني دي.

۴-دعامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخــه د روغتيـــايي ســند وړاندې کول.

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

(۲)د مامورينو مشـــخـــصات يـــاد استخدام شرايط په اړوند تقنيني سند کې تنظيمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبيت، د ورځې اومياشتې له پـام کې نيولوسره، د تابعيت په تــذکرې کې درج شوي د زيږېدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د ســوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مــومي.پــه

برای کار آمـــوزان اکمــا ل ســـن چهارده سالگی.

۳-ارایهٔ سند آموزش حرفه به تأييد وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين.

کارکنان خـــدماتی از ايـــن حکـــم مستثنی است.

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

۵-ارايـــهٔ ســـند فراغـــت تعلـــيم يا تحصيـــل (برای مأمور).

(۲)مشخصات يا شرايط اســتخدام مـــامورين در سند تقنينی مربـــوط تنظيم می گردد.

(۳) محاســـبه وتثبيـــت ســـــن استخدام بـــه کـــار، بانظرداشـــت روز و مـــــاه بـــــه رويـــــت ســـال تولـــد منـــدرج تـــذکرهٔ تابعيـــت، هنگـــام شـــمول بـــه کارکه دردفتـــر ســـوانح کـــارکن درج می شود، صورت می گيـــرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکې لـه شـاملېدو وروسـته د کارکوونکي د سوانحو په دفترکې په درج شوي سن کې بدلون د اعتبـار وړندي.

(۴)روغتیا ته په مضرو کارونو کې چې د فزیکي نه ودې یا معلولیت خطر پکې متصور وي، له (۱۸) کلونو څخـه دلږسن لرونکو تنکیو ځوانانو ګمارل، ممنوع دي.

(۵)په دولتي او غیر دولتـي اوپـه افغانستان کې میـشت پـه بهرنیـو مؤســسوکې دبهرنیـــو اتبــاعو د استخدامولو، مکلفیـت او دکـار د قرارداد شرایط د اړوند تقنیني سـند په واسطه تنظیمېږي.

د دیپلومـــاتیکو ادارو او نړیوالـــو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مـستثني دي، او د دوه اړخیزو توافقاتو یـا قراردادونـو او نړیوالو قوانینو تابع دي.

(٦)په ادارو کې جدیـد الـشمول کورني او بهرني کار کوونکي مکلف

بعـــد از شـــمول بـــه کـــار تغییرســـن منـــدرج دفترســـوانح کـــارکن مـــدار اعتبـــار نمی باشد.

(۴)توظیف نوجوانـان دارای سـن کمتر از (۱۸)سـال در کارهـای مضرصحت که خطر عـدم رشـد فزیکـــی یـــا معلولیـــت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شـرایط اسـتخدام، مکلفیـت وقرارداد کـار اتبـاع خـارجی در ادارات دولتـــی وغیـــر دولتـــی و مؤسسات خارجی مقیم افغانـستان توسط سند تقنینی مربـوط تنظـیم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات دیپلوماتیک وسازمان های بین المللـی از ایـن حکم مستـثنی بوده، تابع توافقـات یا قراردادهـای دو جانبه و قـوانین بین المللی می باشند .

(٦)کارکنـــان جدیدالـــشمول داخلـــی وخـــارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

دي د استخدامېدو په وخت کې د کار او ټولنيزوچارو،شهيدانو او معلولينو له وزارت څخه پيژند پاڼه (دکار جواز)ترلاسه او وړاندې کړي.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کار قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ په انفرادي يا ټوليزه توګه دقانون داحکاموسره سم ترل کېږي .

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

(۳) جمعي قراردادد کتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي داړوندې صنفي اتحاديې د استازو او کار فرمايانو (دولتي ادارو او غيردولتي حقيقي اوحکمي شخصيتونو) ترمنځ تړل کېږي.

مکلف اند،حين استخدام، معرفی نامه (جوازکار) از وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين راحصول وارايه نمايند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافق کتبی است که بين کارگران و اداره يا کارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق به احکام قانون عقد می گردد.

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

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي است که بين اتحاديۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت های حقيقی وحکمی غيردولتی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پــه دوونقلونـــو کې ترتيبېـــږي چـــې يونقـــل يـــې اړوندې اتحاديې او دوه يـــم نقـــل يې عقد کوونکې اداري ته ورکـــول کېږي.

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

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

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

(۴)ميعاد قرارداد معين يک ســـال بوده وبا توافـــق طـــرفين تمديـــد شـــده می تـــواند. در صورتی که در خـــتم قـــرارداد معين،طـــرفين در مورد تمديد يا عدم تمديد الـــی يک ماه اقدام نه نماينـــد، قـــرارداد با شـــرايط قبلـــی تمديـــد شـــده تلقی می گردد.

(۵) تغييرات يا تعـــديلات بعـــدی در قرارداد کاربه توافـــق طـــرفين در صـــــورتی جـــــواز دارد کـــــه بـــــرای کـــــارکن مـــــزد و ســـــاير حقوق و امتيازات کمتر از مجـــوز اين قانون پيشبينـــی نـــه گردد .

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعيت.

۲- د قرارداد دموضوع معين والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتيازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

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 ترتيبيږي او د اړخونو له توافق وروسته، يونقل ئي کارکوونکي، دوهم ئې د کار او ټولنيزوچارو ، شهيدانواومعلولينو وزارت او دريیم ئې په استخداموونکې اداري کې ساتل کيږي.

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

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

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

دورهٔ آزمایشی

مادهٔ هفدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

در صورتی که الی ختم دورۀ آزمایشی قرارداد کار فسخ نگردد، قرارداد مطابق شرایط مندرج آن ادامه می یابد.

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

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

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

تغییر هویت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغایر کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظیفول

شلمه ماده:

اداره کولای شي په لاندینیو مواردو کې د کار په قرارداد کې د درج شویو موادو د له په پام کې نیولو پرته، کارکوونکي په مؤقته توګه په

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۱- په عين ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل،د مزد اندازې ، 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).

ادارهٔ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادهٔ بيست ويکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳–دکار مؤقتي درېدل (توقف).

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

۵–ناڅاپي پېښې.

٦– زده کړې (تعليم يا تحصيل).

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

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

۳– توقف مؤقت کار.

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

۵– حوادث غيرمترقبه .

٦– تعليم يا تحصيل .

(۲)ايام حالات مندرج اجزاى (۱،۲،۴و٦) فقرۀ (۱) اين ماده درصورتى به دورۀ كار كاركن قابل محاسبه مى باشد كه بعد از ختم عسكرى، وظايف پست هاى انتخاباتى يا تعليم يا تحصيل وبرى الذمه شدن در خلا ل يک ماه به اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجزاى (۱،۲ و ٦) اين ماده در مؤسسات خصوصى تابع توافق طرفين قرارداد مى 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

مادهٔ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادهٔ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

۸– په داسې نهايي جزاء محکومیدل 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 دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده دکارکوونکي پاتې حقوق او امتيازونه پخپله ده ته اودمړينې په صورت کې ئې قانوني وارث ته ورکړي.

(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– محکومیت نهائی به جزایی که مانع دوام کارشود.

۹– تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی.

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

۱۱– عدم قناعت بخش بودن دورهٔ آزمایشی.

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

(۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقرهٔ (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقهٔ وی میسر نباشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) ددې مادې په (۱) فقره کـې د درج شويو حالاتو پربنسټ دکـار دقرارداد دفسخ کېدو پـه صـورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشـتې په ترڅ کـې لـه موضـوع څخـه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

(۲)کار کوونکی کـولای شـي د ټاکلې مودې د کار قرارداد ، دمودې له پای ته رسېدو مخکې په مخکنـي خبرتيا يا پرته له خبرتيا پـه لانـدې مواردو کې فسخ کړې:

۱- په هغه صورت کې چـې ادارې دکـار دقـرارداد ژمنـې يـا ددغه قانون حکمونه نقـض کـړي وي.

(۴) درصـورت فـسخ قـرارداد کاربـه اسـاس حـالات منـدرج فقـرۀ (۱)ايـن مـاده اداره مکلف است، در خلا ل يک مـاه موضـوع را بـه کـارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بيست وچهارم :

(۱) کارکن قراردادی می توانـد، قرارداد کار با مدت غيـر معـين را بـا اطـلاع تحريـری يـک ماه قبل فسخ نمايد.

(۲)کـارکن مـی توانـد قـرارداد کـار معـين را قبـل از خـتم مـدت، بـا اطـلاع و يا بدون اطلاع قبلی در موارد آتی فسخ نمايد:

۱- درصورتی که اداره تعهـدات قـرارداد کـار يـا احکـام ايـن قـانون را نقـض کـرده باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲– د صعب العلاجــې دوامــدارې ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغــه د کــار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغــه قــانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقــرو کې د درج شويو حکمونو مطــابق د قرارداد له فسخ کېدو څخــه ، پــه ليکلي ډول داحتمــالي اختلافــو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

۲– درحالــت مريــضی دوامــدار صعب العلاج ، معلوليت و ســاير معاذيری کــه مــانع ادامــۀ کــار او شــود .

(۳) کــارکن یــا ممثــل قــانونی وی از فــسخ قــرارداد مطــابق احکام مندرج فقره هــای (۱و ۲) ایــن مــاده موضــوع را طــور تحریری غرض جلوگیری از بــروز اخــتلاف احتمــالی بــه وزارت کار و امــور اجتماعی، شــهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

د کارموندنې مرسته

پنځه ویشتمه 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،دکــاري ســوابقو اوميعــاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفــې

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اســت ، لــست کارکنانی را که به اســاس حکــم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون قــرارداد شــان فــسخ می گردد ، بــا توضــيح ســوابق وميعاد کاری، درجۀ تحصيل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

اومهارت په توضیح سره دکـــار او ټولنیزو چارو، شـــهیدانواومعلولینود وزارت او په ولایتونو کــې دهغـــه نمایندګیو ته واستوي.

(۲) اداره مکلفـــــه ده دهغـــــو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درویشتمې مادې د(۱) فقـــرې د(٦، ۷، ۸ او۱۰) اجزاوو د درج شـــوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فـــسخ شوی ، دهغوی د رتبې یـــا درجـــې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناســـب په لاندې ډول ورکړي:

۱- په هغـــه صـــورت کـــې چـــې دکارکوونکي دخدمت موده تریـــوه کال پورې وي، یومیاشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمایمو سره.

۲- په هغه صـــورت کـــې چـــې د کارکوونکي دخدمت موده له یـــوه څخه زیاته ترپنځوکلونو پـــورې وي، دوه میاشتنی مزد دهغه له اجـــزاوو اوضمایمو سره.

حرفه و مهارت به وزارت کـــار و امور اجتماعی، شـــهدا و معلـــولین در ولایـــــات به نمایندگی های آن ارسال نماید.

(۲)اداره مکلـــف اســـت بـــرای کارکنـــانی کـــه مطـــابق حکـــم منـــدرج اجـــزای(٦، ۷، ۸ و۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بیست وســـوم ایـــن قانون ، قرارداد شان فسخ گردیده ، آخـــرین مـــزد رتبـــه یـــا درجـــۀ آنها را بنـــام مـــساعدت کاریـــابی متناسب بـــه ادوار خـــدمت ذیـــلاً بپردازد:

۱- در صـــــورتی کـــــه مـــــدت خدمت کارکن الـــی یـــک ســـال باشد، یک ماهه مـــزد بـــا اجـــزاء و ضمایم آن.

۲- در صـــــورتی کـــــه مـــــدت خـــــدمت کـــــارکن بیـــــشتر از یک الـــی پـــنج ســـال باشـــد، دو ماهـــه مـــــزد بـــــا اجـــــزاء و ضمائم آن.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښنوله امله متوقف او کارکوونکي ئې بيکاره شي، په بيا فعاليت سره ، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو

۳- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیشتر ازپنج الی ده سال باشد، چهار ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

۴- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیشتر از ده سال باشد، شش ماهه مزد با اجزاء و ضمایم آن.

حفظ حقوق تقاعد

مادۀ بیست وششم :

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

استخدام مجددکارکنان

مادۀ بیست وهفتم:

(۱)هرگاه کار اداره بالاثرحوادث غیرمترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

(۲)په هغه صورت کې چې ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکي د کارموندنې د اعلان دمودې په ترڅ کې مراجعه ونکړي، اداره کولای شي دهغوی په عوض نوي کارکوونکي استخدام کړي.

د تبدیلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ویشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ویشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادۀ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادۀ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دریيم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دیرشمه ماده :

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

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

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

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

مادۀ سی ام :

(۱) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فزیکی یا فکری خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار می دهد .

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

(۳) بیلانس سالانۀ وقت کار ، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار،آغازو انجام وقت کار کارکنان،ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت)وسایرمسائل مربوط به نظام (رژیم)کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(٦)در ادارۀ كـــه بـــه شـــكل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره كـــه نظـــر بـــه شـــرايط توليـــد، رعايـــت وقـــت معـــين كـــار درهفته ممكـــن نباشـــد، محاســـبۀ مجموعى وقـــت كـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارۀ مربوط و تأييد وزارت كار و امـــور اجتمـــاعى ،شـــهدا ومعلـــولين، وقـــت كـــار تقليـــل يا تزئيد يافته مى تواند، مشروط بـــر اينكه از تعداد ساعات پيشبينى 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 فقرۀ (۲)مادۀ سی ام این قانون تجاوز نکند.

وقت کار در شب

مادۀ سی ودوم :

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

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

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

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د شپني کار مزد

دري ديرشمه ماده:

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

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

به شرايط کار وتوليد (توليد بلا انقطاع وکارهای نوبتی((شفت)))تقليل وقت کار ممکن نباشد.

مزد کار شبانه

مادهٔ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلورڅلوېښتمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

(۱) آغاز وختم کار نوبتی توسط لوايح نظم داخلی اداره تثبيت می گردد .

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

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

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

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغــه قــانون د دېرشمې مادې په(۲) فقــره کــې د درج شوي حکم په رعايتولو سره ، د واريز کار ساعتونه دکار دځانګړتيا له په پــام کــې نيولوســره لــه (۸) ساعتوڅخه يا په عادي ورځو کې په هغو ورځو کې چې دکار ساعتونه لږ تثبيت شي، زيات يا کم کړي.

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغییر وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره مــی توانــد بــا رعایــت حکم منــدرج فقــرهٔ (۲) مــادهٔ سی ام این قانون، ســاعات کــار نوبتی را با نظرداشت خــصوصیت کــــار از (۸) ســــاعت در روزهــای عــادی یــا روزهــائی که ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات یا اوقــات کــار عــادی بنــا بــر حــوادث غیــر مترقبــه ،حــد اکثــر الی یک ماه توقف رونمــا گــردد

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافي کیدای شي.

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

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

اضافه کاری

مادۀ سی وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نـــه فعاليت د گڼ شمېر كـــاركوونكو د كارد ودريدو(توقف) باعث كېږي.

۴- د ناڅـــاپي پېـــښودلرې كولـــو په منظور چې د ټـــولنيزو خـــدمتونو د چارو(د اوبو تـــأمين، تـــودوخې، روښانولو،كاناليزاسيون،ترانـــسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سكتگۍ باعث كېږي.

۵- د هغو كارونو د ترسره كولو په منظور چې مخكې پيـــل شـــوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيـــانونو سبب گرځي.

٦- د هغه كار د ادامې په منظور چې

۱- به منظـــور انجـــام كارهـــای تأخيرناپذيری كه مستلزم خـــدمات عامه باشد.

۲- به مـــنظور جلوگيری ازحوادث ناگوار توليدی و اجتمـــاعی ورفـــع عواقب آن.

۳- به منظـــور تـــرميم واحيـــای دستگاه هـــا كـــه عـــدم فعاليـــت آن ها باعث توقف كار تعداد زيادی از كاركنان گردد.

۴- به منظوررفع حـــوادث غيـــر مترقبه كـــه باعـــث ســـكتگی در امورخدمات اجتماعی(تـــأمين آب ، تـــسخين،تنوير، كاناليزاســـيون، ترانسپورت، مخـــابرات،خدمات صحی وســـاير خـــد مـــات امـــور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجـــام كارهائيكـــه قبلاً آغـــاز و انقطـــاع آن ســـبب خسارات مـــــادی و معنـــوی گردد.

٦- بـــه منظـــور ادامـــۀ كاريكـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(۴) دكاركوونكو د اضافه كارى

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

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

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

(۲) ساعات اضافه كارى، از حداوسط ساعات عادى كاردر روز بيشتر بوده نمى تواند.

(۳) كاركنان شب كار، كارهاى زير زمينى و كارهاى مضر صحت وزنان حامله يا داراى طفل كمتر از دو سال شامل اضافه كارى شده نمى توانند.

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتى ها

وقفه ورخصتى هاى با مزد

مادهٔ سى ونهم:

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

۱–وقفهٔ كار جهت اداى نماز وصرف طعام.

۲–رخصتى هاى عمومى(ملى و مذهبى).

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

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

عمومي رخصتۍ

یوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې دمبارکې میاشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلوېښتمه 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 کلني تفريحي رخصتۍ د ادارې دفعاليتونو دخصلت يا زياتوالي پربناء موافقه ونکړي، په دې صورت کې اداره مکلفه ده د تفريحي رخصتۍ د ورځو مزد او نور حقوق او امتيازونه د اصلي مزد برسيره کارکوونکي ته ورکړي.

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

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

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

مادۀ چهل وسوم:

(۱) اداره رخصتی تفريحی کارکنان راطبق جدول نوبتی تنظيم و اجراء می نمايد.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 تأییـــد ادارۀ مربـــوط در مـــوارد ذيل جواز دارد :

۱- اجـــــــرای کـــــــاردر ادارۀ دایمـــاً فعـــا ل کـــه وقفـــۀ آن سبب عقب مـــانی کـــار و ايجـــاد مـــشکل در خـــدمات عامـــه گردد.

۲-اجـــــرای کـــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

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

۴- انجام سایر 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 پــه دغه قانون کې د اټکل شوې اضــافه کارى برسېره، دعادي ساعتونو د کار دمزد په سلوکې پنځـــوس هـــم پــه امتيازي توګــه کــارکوونکي تــه ورکړي.

په دايماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) په دايمــاً فعــالې ادارې کـــې دعمومي رخصتۍ ورځې د کار د وار په اساس د ادارې د مسئول په واسطه د اونۍ پــه عــادي ورځــو کــې، تنظيمېداى شي.

(۲)په هغې ادارې کې چې عمـــومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مکلفــه ده نومورې رخصتى د اونۍ پــه نـــورو

مبرم اداره به تــشخيص مــسئول مربوط.

(۲) در صـــورت انجـــام کـــاردر احـــوا ل منـــدرج فقـــرۀ (۱) اين مـــاده، اداره مکلــف اســت، علاوه بر اضافه کـــارى پيـــشبينى شده در اين قانون، پنجـــاه فيـــصد مزد ساعات عـــادى کـــار را نيـــز بـــه کـــارکن ،طـــور امتيـــازى بپردازد .

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

(۱) در ادارۀ دايماً فــعال روز هاى رخصتى عمومى به اســاس نوبـــت کـــار توســـط مـــسئول اداره در روزهاى عادى هفته، تنظـــيم شـــده مى تواند .

(۲)در ادارۀ کــه رخـــصتى هـــاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامـــه اجراء شده نتوانـــد، اداره مکلـــف است، رخصتى مذکور را در ســـاير

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفريحی

مادهٔ 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

مادهٔچهل 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 کا ل 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 جـــدول پـــه اســـاس چـــې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظيمېږي،ګټه اخلي.

(۳)د کــــــارکوونکي کلنــــــۍ تفريحــــــي رختــــــصي د ادارې دمبرمې اړتيـــا پـــه صـــورت کـــې دهرو شپږومياشتو په تـــرځ کـــې د (۱۰) ورځومودې لپـــاره داجـــراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

کـــه از طـــرف اداره بـــه موافقـــۀ کارکن تنظيم می گردد ، اســـتفاده می نمايد .

(۳) رخـــــــصتی تفريحـــــــی ســـــالانۀ کـــــارکن درصـــورت ضرورت مبرم اداره ، در خـــلا ل هـــر شـــش مـــاه بـــرای مـــدت (۱۰) روز قابـــــــل اجـــــــراء می باشد .

رخـــصتی تفريحـــی کـــارکن جديدالشمول

مادۀ چهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتي په مهال کې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده د تفريحي رخصتۍ په وخت کې د کارکوونکو مزد او نور حقوق، په پيشکي ډول ورکړي.

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

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

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفريحی

مادۀ پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

مادۀپنجاه ويکم:

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

(۲) ضــروري رخـــصتي دخبرتیــا په لیږلو سره د (۳) ورځو لپـــاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتنلیک او د ادارې د مـــوافقې پـــه اســـاس د اجـــراء وړ ده.

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

(۱)کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری بـــا مـــزد و ســـــایر حقـــــوق و امتیــــازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری بـــا ارســـال اطلاعیــــه بــــرای مـــدت (۳)روز قابـــل اجـــراء بـــوده و بیـــشتر از آن بــــه اســــاس درخواســــت کــــارکن و موافقـــهٔ اداره، قابـــل اجراء می باشد.

(۳)در حالات ازدواج، فوت پـــدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خـــسر، خـــشو، کاکا، مـــامـــا، خــــاله، عمـــه و ولادت طفـــل، رخــــصتی ضـــــروری کــــارکن بـــــــرای مـــــــدت (۱۰)روز به اساس اطلاعیـــه، اجـــراء شـــده می تواند.

رخصتی مریضی

مادهٔپنجاه ودوم:

(۱)کـــارکن ســـالانه مـــستحق

(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 دلیکلي 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

وړ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادهٔ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادهٔ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت ځخه وروسته د اجراء وړ ده.

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

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

(۳)ښځينه کارکوونکې مکلفه ده ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوې رخصتۍ په پايته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲)فقره کې له درج شوي امتياز ځخه 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)كاركن زن مكلف است با اختتام رخصتی مندرج فقرۀ (۱) اين ماده در خلا ل (۵) روز به اداره مراجعه نمايد ،درغيرآن تارک وظيفه شناخته شده، از امتياز مندرج فقرۀ (۲) اين ماده مستفيد شده نمی تواند.

رخصتی فريضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(۱)كاركن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداء كولو يا دمتبركه اماكنو د زيارت لپاره د كار په ټوله دوره كې يواځې يوځل له مزد سره د(۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دى.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره كې درج له (۴۵) ورځو څخه د اضافه رخصتۍ ورځې د كاركوونكي په تفريحي يا ضروري رخصتۍ كې محاسبه كېدلاى شي.

(۳)دحج او اوقافو د ادارې تصديق، ددې مادې په (۱ او۲) فقره كې د درج شويو ورځو دحقوقو په اجراء كولو كې حتمي دى.

د نوي مقرر شوي كاركوونكي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

د نوي مقررشوي كاركوونكي كلنۍ د ناروغى او ضروري رخصتي،دخدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

فريضهٔ حج يا زيارت اماكن متبركهٔ در تمام دورهٔ كار صرف يكبار، مستحق مدت الى (۴۵) روز رخصتى بامزد مى باشد.

(۲)ايام رخصتى اضافه از (۴۵) روز مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده، به رخصتى تفريحى يا ضرورى كاركن محاسبه شده مى تواند.

(۳)تصديق ادارهٔ حج و اوقاف در اجراى حقوق ايام مندرج فقره هاى (۱ و ۲) اين ماده حتمى مى باشد.

رخصتى كاركن جديدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

رخصتى هاى سالانهٔ مريضى و ضرورى كاركن جديد التقرر، متناسب به ايام خدمت حسب ذيل قابل اجراء مى 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 نیمۀ اول سال استخدام شده باشد، از رخصتی های سالانه طور مکمل استفاده کرده می تواند.

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

محاسبۀ رخصتی با مزد

مادۀ پنجاه وهفتم:

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

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادۀ پنجاه وهشتم:

شرایط، حالات و نحوۀ 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 ړول، د کارکوونکي او اړونـــدې ادارې د توافق تابع دي چې پـــه قراردادکـــې تصريح کېږي.

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادهٔ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

(۵)دمزد اقل حد له هغــې انــدازې څخه چــې دولــت ئــې ټــاکي، کمېدلای نشي.

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

د بــشپړتعلیمي او تحــصیلي ســند اوعلمي کادر پولي امتیاز د مزد جزء ګڼل کېږي.

مأکول

یوشپېتمه ماده:

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

(۳)کارکنی که رتبه یا درجهٔ اصلی آن بلند و بنابر ملحوظی در بــست پــائین مقررمــی شــود، مــزدو ســـایرحقوق آن از رتبـــه یـــا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جــواز ندارد.

(۵)حــداقل مــزداز انــدازهٔ که دولــت تعیــین مــی نمایــد، کمتربوده نمی تواند .

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

امتیاز پولی سند تعلــیم و تحــصیل کامل و کادر علمــی جــزء مــزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

کارکن دربرابرساعات تعیین شــده در روز یا شب مــستحق مــأکول به نــرخ روز بــوده کــه طــور ماهوار قابل اجــراء مــی باشــد،

(c) ketabton.com: The Digital Library

خــــــوداچې پـــــه قــــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصريح شـــوى وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

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

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

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتـــــــصريح گرديــــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

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

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

اجراى مزد

مادۀ شصت وسوم :

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

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشويقی

مادۀ شصت وپنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

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

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

وموافقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادهٔ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشين

مادهٔ شصت وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتۍ دورځې دکارمزد په هغه صورت کې چې دکارکوونکي په موافقې سره د دوه اونيو په ترځ 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 دناځاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجۀ حادثۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

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

توقـــف کار،مطـــابق جـــز(۳) فقـــرهٔ(۱) ايـــن مـــاده صـــورت گيـــرد، مـــزد کـــارکن از (۷۵) فيـــصد مـــزد ماهوارقبـــل از توقـــف کـــار کمتـــر بوده نمی تواند.

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

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

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳)د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي ميعاد په پای کې، کارکوونکی له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرارنيسي اودکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينووزارت ته ورپېژندل کېږي.

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

دري اويايمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دكسراتو وضع كول

ځلوراويايمه ماده:

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

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

كرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)كاركوونكى په رسمي كورنيو

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

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

وضع كسرات

مادۀ هفتاد وچهارم:

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

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

كرايه وسفريه

مادۀ هفتاد وپنجم:

(۱)كاركن در سفرهاى رسمى

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

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

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادهٔ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

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

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

۴-د معلولینو د بیا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

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

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

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

۳- مراکز آمـــوزش نوجوانـــان و جوانـــــان بازمانـــــده از پروســـــهٔ تعلیم و نیازمند به کار.

۴- مراکـــــــــز بـــــــــازتوانی معلولین .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادهٔ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادهٔ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اويايمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادهٔ هفتاد ونهم:

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

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

(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 وربېژني.

(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 پــه مؤســسو، مسلکي اوتخنيکي اوحرفــوي او د زده کړو پــه نورومرکزونــوکې د کارکوونکي دتحصيل ،تعليم او زده کړی بشپړه دورهٔ په هغه صورت کې دهغو دکار په دورې کې محاســبه کېدلای شي چې د فراغت بريــالی سند ترلاسه کړي.
(۴)هغه کارکوونکی چې د ادارې د لارې د لوړ تحصيل يا دمهــارتونو د پراختيا د ترلاسه کولو لپاره پېژنــدل کېږي،مکلف دی له فراغت وروسته په معرفي کوونکې ادارې کې د زده کړې يا تحصيل د دورې معادل يــا دعقد شوي قرارداد مطــابق خپــل 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 وروســته په اړونده اداره کې د دندې او کــار له اشــغالولو څخــه ډډه وکــړي،

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.
(۳)دورهٔ مکمل مــدت تحــصيل، تعليم وآموزش کارکن در مؤسسات تحـــصيلات عــالی متوســـطه مسلکی وتخنيکی وحرفوی ومراکز آموزش درصورتی به دورهٔ کــاروی محاســـبه شـــده مـــی توانـــد کــه ســند مؤفقانــهٔ فراغــت را حاصل نمايد .
(۴)کــارکنی کــه ازطريــق اداره جهت فراگيری تحــصيل، تعلــيم يا انکشاف مهــارت هــا معرفــی مــی گــردد، مکلــف اســت، بعد از فراغت در ادارهٔ معرفی کننده معادل دورهٔ آموزش يــا تحــصيل يــا مطــابق قــرارداد عقـــد شـــده بکـــار خـــويش ادامـــه دهد . در صــورتی کــه کــارکن منـــدرج فقــرهٔ (۱) ايـــن مـــاده بعـــد از خـــتم تحـــصيل،تعليم يــا آمــوزش بــالاتر از اشـــغال وظيفــه وکــار در ادارهٔ مربوطـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړونـــدې ادارې تــه د زده کــړې د دورې د مــــصارفوپه ورکولــــو مکلف دی.

پە صنعتي مؤسسو کې د زده کړې دمرکزونو ایجادول

یو اتیایمه ماده:

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

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

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

ایجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی

مادۀهشتاد ویکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتيايمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتيا (مشخصه)

دري اتيايمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

نمايند.

سند تقنيني مراکز آموزش

مادهٔ هشتاد ودوم :

شرايط و طرزالعمل مراکز آموزش فني وحرفوی ومراکز آموزش دولتی و غير دولتی و نحوهٔ نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين بر مراکز آموزشی غيردولتی توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

مشخصهٔ کار آموز

مادهٔ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز می باشند :

۱– شخصی که غرض آموزش حرفه يا ارتقای مهارت برای مدت معين در مراکز آموزش دولتی يا غير دولتی آموزش

زده کړه کوي.

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

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج شويو کار زده کوونکو د زده کړې د قرارداد شرايط او نمونه دکار اوټولنيزوچارو،شهيدانو او معلولينو وزارت لخوا برابرېږي.

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

څلوراتيايمه ماده:

د ماهرو کارګرانو حقوق او وجيبې چې دفني او حرفوي زده کړو له مرکزونواومسلکي او تخنيکي حرفوي ښونځيوڅخه 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 معیارونه او قواعد

دکار معیارونه اوقواعد

اووه اتیایمه ماده:

(۱) د کار لاربنـــودي معیارونـــه او قواعد د اړوندو ادارو په مرســـته د کار او ټولنیزو چـــارو، شـــهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا طرح او تنظیمیږي.

(۲)د ادارو مـــسئولین د اړونـــدې اداري د کارکوونکو دبرخو لپاره د کارمعیارونه او قواعد دکاراو ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د نمونوي او لاربنودو معیـــارونو او قواعدو او نړیوالو منل شویو معیارونو مطابق تثبیت او تعمیموي.

(۳) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د اړونـــدو ادارو په مرسته، علمي اوتخنیکـــي لاســـته

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

معیار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معیارها و قواعـــد رهنمـــودی کار ازطرف وزارت کـــار و امـــور اجتماعی،شهدا ومعلولین به همکاری ادارات ذیربط طرح وتنظیم می گردد.

(۲) مسئولین ادارات،معیـــار هـــا وقواعد کـــاررابرای بخـــش هـــای کارکنان ادارۀمربوط مطابق معیار ها وقواعد نمونوی ورهنمودی وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولین ومعیار های قبول شدۀ بین المللـــی تثبیت وتعمیم می نماید.

(۳)وزارت کاروامورا‌جتمـــــــاعی، شهداومعلولین به همکـــاری ادارات ذیربط دســـتآورد هـــای علمـــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

نهه اتيايمه ماده:

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

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

ادارۀ مربوط مطابق معيــار هــا و قواعد نمونو ی که از طــرف اداره به موافقــۀ 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 ناشـــی از معيارهـــای کار

مادۀهشتاد ونهم :

در صـــورتی کــه در تثبيـــت معيار هــا و قواعــد کــار بــين اداره و کـــارکن اخـــتلاف بـــه ميـــان آيـــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۵۰) په سلو کې زياته وي، دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينــو وزارت او په اړونــدو څانــګو کې د کارګرانو د اتحاديود استا زې پــه ګډون د واکمنو آمرينو په واسطه.

۲–پــه ټــولنيزو او کــوپراتيفي سازمانونواوخـــصوصي او ګـــډ سکتور کې چې د دولت ونډه لــه (۵۰) په سلو کې کمه وي، دکار او ټولنيزو چارو او شهيدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څـا نګــوکې دکارګرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولـــو لارې چارې

نوي يمه ماده:

کارکوونکي په ادارې کــې دکـــار دانــضباط پـــه رعـــايتولو مکلـــف دي. پـــه ادارې کـــې دکـــار

آن بيشتر از (۵۰) فيصد باشـــد ، توسط آمرين ذيصلاح به اشـــتراک وزارت کار وامـــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــولين ونماينـــدگان اتحاديه های کارگران بخش مربوط.

۲– در ســـازمانهای اجتمـــاعی و کـــوپراتيفی وسکتورخـــصوصی و مختلطی که سهم دولت کمتـــر از (۵۰) فيصد باشد،به اشتراک طرفين تحت نظـــروزارت کـــار وامـــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــولين و نمايندگان اتحاديه های کـــارگران وکارفرمايان بخش مربوط.

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه هـــای تطبيـــق انـــضباط کار

مادۀ نودم :

کارکنـــان مکلـــف بـــه رعايـــت انـــضباط کـــار در اداره مـــی باشـــــند. انـــــضباط کـــــار

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

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

۲– د پوهاوی اواقنــاع دکــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳– دصادقانه کــار پــه وړانــدې دکارکوونکو هڅول.

۴– دسرغړونې په صورت کــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

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

۲–د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳– دکار دساتنې اودکار د ايمنــي

در اداره از طــرق آتــی تــأمين می گردد:

۱– ايجــاد روابــط وبرخــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲–رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳– تــشويق کارکنــان در برابــر اجرای کار صادقانه .

۴– تطبيــق مؤيــدات تــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

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

۲– رعايــت انــضباط کــار و توليد.

۳– رعايت قواعد حفاظت کــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنيک د قواعدو په پام کې نيول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتياوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د کارکوونکي مکلفيت

دوه نوي يمه ماده:

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

۱- د دندو لايحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

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

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

٦- دمحصول د کيفيت ښه کول.

۷- توليدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېريال دايمني تخنيک او روغتيا ساتنې قواعد.

تخنيک ايمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروريات کارکنان.

۵- رعايت احکام اسناد تقنينی مرتبط به کار .

مکلفيت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعايت امور ذيل می باشد:

۱- لايحۀ وظايف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکيفيت محصول.

۷- ضوابط توليدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنيک ايمنی و حفظ الصحه محيط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعینو سره ښه چلند.

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

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسراروظیفه وحرفه .

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت سایر کارکنان درعرصهٔ کار و تولید.

لوایح وظایف

مادهٔنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

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

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

تشويق کارکن

مادهٔنودوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.

۲– د ستاينليک وركول.

۳– دتقدير نامې وركول.

۴– دنـــښان، مـــډال يـــا لقـــب وركول.

۵– په اړوندو تقنيني سندونو كـــې درج شوي نورې هڅونې.

(۲) د كاركوونكو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطـــابق تنظيمېږي.

د كاركوونكي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

كاركوونكى د كار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو ســـره سم په لاندې ډول تأديبېږي:

۱– توصيه.

۲– اخطار.

۳– كسرمعاش.

۴– تبديلي.

۵– دكار د قرارداد فسخ كول.

۱ – اعطای مكافات نقدی يا جنسی .

۲– اعطای تحسين نامه .

۳– اعطای تقدير نامه.

۴– اعطـــای نـــشان ،مـــدال يا لقب .

۵– سايرتشويق های مندرج اســـناد تقنينی مربوط .

(۲) شرايط ونحوۀ تشويق كاركنان، توسط سند تقنينی مربـــوط تنظـــيم می گردد.

تأديب كاركن

مادۀنود وپنجم :

كـــاركن در برابـــر تخلفـــات از انضباط كار،حـــسب احـــوا ل قرار ذيل تأديب می گردد :

۱– توصيه .

۲– اخطار.

۳– كسر معاش.

۴– تبديلی.

۵– فسخ قرارداد كار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

د اداري مسئول مكلف دی دتأديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت كـې، د سـرغړونې شـدت اوخفـت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې پـه وخت كې د كاركوونكي وضـع، د كاركوونكي د كار سابقه او سلوك (چال چلند) په پام كې ونيسي.

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د كاركوونكي پر ضد تـأديبي مؤيدې دهغه دسرغړونې له توضـيح كولو وروسته دقـانون دحكمونـو مطابق تطبيقېږي.

(۲)دكار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت كې يواځې يـوه تـأديبي مؤيده تطبيقيدلای شي. دغه مؤيـده په ليكلي ډول صادرېږي اولـه ثبـت وروسته،رسماً دسرغړوونكي په خبرتيا رسول كېږي.

تطبيق مؤيدات

مادۀ نودوششم:

مـسئول اداره مكلـف اسـت، حين تطبيـق مؤيـدات تـأديبی، شدت وخفـت تخلـف، احـوا ل تخلـف، وضـع كـاركن حـين ارتكـاب تخلـف، سـابقۀ كـار و سـلوک كـاركن را در نظر بگيرد.

توضيح تخلف

مادۀنود وهفتم:

(۱) مؤيـدات تـأديبی عليـه كـاركن بعدازتوضـيح تخلـف وی طبق احكـام قـانون تطبيـق می گردد.

(۲) درصورت تخلف از انـضباط كارصرف يک مؤيده تأديبی تطبيق شده می تواند . اين مؤيده طوركتبی صادر و بعـد از ثبـت ، رسـماً بـه اطـلاع متخلـف رسـانيده می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسیون تـه د کـارکوونکي شکایت

اته نوي یمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأدیبي مؤیده ناسمه (غیرمؤجه) وګڼـي، دهغـې دناسموالي په هکلـه د دلایلـو یـا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شـي د اړونـدې اداري دکـار داختلافونـو دحـل کمېـسیون ته شکایت وکړي.

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

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

شـکایت کـارکن بـه کمیسیون

مادۀنودوهشتم :

هـر گـاه کـارکن مؤیـده تأدیبی را غیر مؤجه تلقی نمایـد ، بـا ارایـۀ دلایـل یـا شـواهد مبنی برغیـر مؤجـه بـودن آن، می توانـد بـه کمیـسیون حـل اختلافـات کـار ادارۀ مربـوط، شکایت نماید.

در صـورتی کـه کمیـسیون حـل اختلافـات کـار ادارۀ مربـوط بـه رفـع آن اقـدام نه نمایـد، کـارکن مـی توانـد بـه کمیـسیون مرکـزی حل اختلافات شکایت نماید.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادهٔ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادهٔ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(۲) هرگاه کارکن منــدرج فقــرۀ (۱)این مــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارۀ مربــوط ارایـــه و مقـــام ذیـــصلاح اداره قناعــت نماید که عــدم اطــلاع کـــــارکن در خـــــلا ل(۳)روز بنابردلایل مؤجــه بــوده اســت از غیر حاضــری معــاف و ایــام غیـــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگــــــاه غیرحاضـــــــری کارکن، غیرمؤجه تلقــی ومــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید بــه ســـجل (ورق ارزیـــابی) او درج وبـــه دورۀ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کــارکن بــه وظیفــه حاضـــر ولـــی بـــدون اطـــلاع تحریری آنرا تــرک نمایــدودلایل مؤجه هم ارایــه کــرده نتوانــد، یـــک روزه مـــزد وضـــمائم آن کسر می گردد ، در صورتی کــه

(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 ځلـــو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او۴) اجــزاوو کې درج شوي د تــأديبي مؤيــدو دتطبيق په صورت کې.

دکارکوونکي دحقوقو د تعليــق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پـــه ارتکـــاب، تـــورن شـــي، دنظـــارت(څـــارنې)، توقيـــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مـــوده کې د هغه دنـــده 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) مادهٔ نـــود و پـــنجم ايـــن قـــانون در طـــــول ســـــال بـــــيش از دوبار.

حالـــــت تعليـــــق حقـــــوق کارکن

مادهٔيکصدودوم:

(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 درنتيجـــهٔ محاکمـــه بری الذمه گردد ، معـــاش وســـاير حقوق دورهٔ تعليق ومحاکمـــهٔ وی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

(۱)کارکوونکی مکلف دی د ادارې دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي اوهغې ته د زيان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

(۲)اداره مکلفه ده دارونـــدو کارکوونکودکارخوندي اود ترګتـــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهـــې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

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

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وسوم:

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

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـــورتی ازخـــساره ايکه حـــين اجـــرای وظيفـــه بـــه اداره وارد مـــی شـــود، مـــسئول اســـت کـــه خـــسارهٔ 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 خسارۀ احتمالی ناشی از جريان عادی کار مسئول شمرده نمی شود.

جبران خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادۀ يکصدوششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتیائي اوخوندي شرایطوتأمینول

د روغتیائی خوندي شرایطو تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتیائی اوخوندي شرایطو په تأمینولو، دکار اوتولید په اړه دپېښو دمخنیوي لپاره له خوندي وسایلو اوتخنیک څخه په کار اخستلو اودکار له امله دکارکوونکودحرفوي ناروغیوڅخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ساتنې دشرایطو په تأمینولومکلفه ده.

په ودانۍ کې دخوندي تخنیک د لاروچارو په پام کې نیول

یوسلواتمه ماده:

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

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

تأمین شرایط صحی ایمنی

مادۀیکصد وهفتم:

اداره مکلف به تأمین شرایط صحی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنیک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کاروتولید وتأمین شرایط حفظ الصحه غرض وقایۀ کارکنان ازامراض حرفوی ناشی از کار می باشد.

رعایت شیوه های تخنیک ایمنی در ساختمان

مادۀ یکصدوهشتم :

(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 دچاپيريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي ســاتي په پام کې ونيسي اوتأمين کړي.

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

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ګټې اخستنې ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادهٔ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنينی

مادۀ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱)د اداري مسئول مكلف دی، د خوندي تخنيک،دتوليددچاپېريال د روغتيا ساتنې ، اطفائيې (اور وژنې) د طبي لومړنيو خدمتونو د وړاندې كولو قواعد اودكار دساتنې نور قواعد په دوامداره توګه كاركوونكوته ورزده كړي.

(۲)كاركوونكي مكلف دي دكار دساتنې اوخوندي (ايمني) تخنيک عمده قواعد اومعيارونه، له وسايلو،دستګاه وو او دكار دساتنې له لايحو څخه دګټې اخستنې قواعد په پام كې ونيسي او دكار دترسره كولو په وخت كې له انفرادی ساتنيزو (تحفظي) وسايلو څخه ګټه واخلي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنيک ايمنی

مادۀ يکصد ويازدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، قواعد تخنيک ايمنی ، حفظ الصحۀ محيط توليد، اطفائيه، عرضۀ خدمات اوليۀ طبی و سايرقواعد حفاظت كار را بصورت متداوم به كاركنان بياموزاند.

(۲) كاركنان مكلف اند، قواعد و معيارهای عمدۀ حفاظت و تخنيک ايمنی كار، قواعد استفاده از وسايل، دستگاه ها و لوايح حفاظت كار را رعايت نموده وحين اجرای كاراز وسايل تحفظی انفرادی استفاده نمايند.

(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 پټونى(ماسک) ، عينکې ، دستکشې اود کار نورساتنيزوسايل او وقايوي اومعالجوي خو اړه د اداړې له لوري په وړيا توګه دهغوى 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 اداړې له مکلفيتونو څخه دي.

تأمين وسايل تخنيک ايمنى

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 تحفظى کار وغذاى وقايوى ومعالجوى از جانب اداره طورمجانى به دسترس آنهاگذاشته مى شود.

(۲)تأمين، نگهداشت، پاک کارى، تعقيم وخشک کردن، ترميم ومراقبت از استعمال حتمى لباس و تجهيزات مخصوص کار و وسايل تحفظى آن از مکلفيت هاى اداره مى باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتیايي کتني

يوسلوديارلسمه ماده:

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

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

معاينات صحی کارکنان

مادۀ يکصد وسيزدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي كتنې تېرې كړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو كې د درج شويو كاركوونكو د روغتيايي كتنو شرايط اوڅرنګـوالی د عـامې روغتيا اوكار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينـو د وزارتونـو لخـوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مكلفه ده دكار لـه املـه د ناوړوپېـښواوناڅاپي نـاروغيو دپيښېدو په صورت كـې ، لانـدې آسانتياوې برابرې كړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲- د روغتون روغتيايي مركزونو ته د نـاروغ كـاركوونكي لېـږدول او دهغه درملنه.

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

این ماده را سـپری نمایند.

(۳) شـرایط ونحـوهٔ معاینـات صحی کارکنان مندرج فقره هـای (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کـارو امـور اجتماعی، شهدا ومعلولین طـرح و تنظیم می گردد.

تأمین خدمات اولیهٔ طبی

مادهٔ یکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیهٔ طبی .

۲- انتقـا ل کـارکن مـریض 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) هرگـــاه تـــداوی کـــارکن منـــدرج فقـــرۀ(۱)ایـــن مـــاده در مراکز صـــحی داخـــل کـــشور ممکـــن وميـــسر نباشـــد ،اداره مکلـــف اســـت،کارکن را غـــرض تـــداوی بـــه يکـــی از کـــشورهای خارجی بفرستد.

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

ايجاد مراکـــز صـــحی ثابـــت وسيار

مادۀ يکصد وپانزدهم:

اداره مکلف اســـت ،بـــه منظـــور اجرای معاينات صحی وکمک های اوليـــۀ طبـــی در حـــدود امکـــان برای کارکنان و اعـــضای فاميـــل آنهـــا بـــا نظـــر داشـــت تعـــداد کارکنان مطـــابق معيارهـــای کـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

مادۀ يکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دكار دشرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

(۱)اداره مكلفه ده دكار له امله معلولينو ته د معلوليت له تثبيتېدلو وروسته، د هغې د كاري توان مطابق د كار شرايط او زمينه برابره كړي.

(۲) په كار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغه له معلوليت څخه دمخكني بست،رتبې يا درجې له مزد څخه كميدلاى نشي.

دكار په ډگركې دناوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مكلف دى، دكار اوتوليد په ډگر كې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او په وخت سره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئې تحليل اوتشخيص كړي، د (۳)ورځو په اوږدو كې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې كاركوونكي اود كار

فراهم سازی شرایط کار برای معلولین

مادۀ یکصد وهفدهم :

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

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

تشخیص حوادث ناگوار در عرصۀ کار

مادۀ یکصد وهجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

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

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

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

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

(۳) اداره مکلف به جبران خسارۀ 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 همکاری وزارت کارو اموراجتماعی ، شهدا ومعلولين وادارات ذيربط ترتيب وتثبيت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

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

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادۀ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبيږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه کمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه کمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)د اضافه کارۍ او رسمي کار په منظور د مسافرت په ترسره کولــو دهغې ښځې توظيفول چــې لــه دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکې ماشوم وي، دهغې د مخکنۍ موافقې پرتــه جواز نلري.

د اميــندوارۍ پــه دوران کــې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

ښــځه د اميــندوارۍ پــه دوران کې دطبيب يا روغتــون د تــصديق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظيفېږي.

رابــــه اضــــافه کـــــارى، ومــسافرت بــه منظــور انجــام کـــــار رســــمى توظيــــف نمايد.

(۲) توظيــــف زن داراى طفــــل کمترازدوســــال بــــه اجــــراى اضــــافه کـــــارى وانجــــام مــــسافرت بــــه منظــــور کـــــار رســــمى بــــدون موافقــــۀ قبلــــى وى جواز ندارد.

توظيـــــــــف زن در دوران حاملگى

مادۀ يکصدو بيست وسوم:

زن در دوران حــــاملگى مطــــابق تــــصديق طبيــــب يــــا شــــفاخانه، به کار خفيــــف بــــا حفــــظ مــــزد وسايرحقوق وظيفۀ اصلى توظيــــف مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېریشتمه ماده:

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

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

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

یوسلوپنځه ویشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

مادهٔ یکصد وبیست چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل شیر خوار برعلاوه وقفهٔ 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) وقفهٔ مندرج فقرهٔ (۱) این ماده با نظر داشت خصوصیت کار در اداره، توسط لوایح نظم داخلی مربوط ، تنظیم می گردد.

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

مادهٔ 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 جوړكړي.

(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 اسـتخداملو مخکې،تنکی ځوان کـارکوونکی د روغتیائي مرکزونو دلارې ترکتنـو لانـدې ونیـسي او پـایلې ئـې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

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

دتنکـي ځـوان کـارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

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

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

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

معاینـات صـحی کـارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

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

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

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

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)که چېرې د ادارې اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپيدا شوی اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د ادارې داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړوندې د کارګري اتحاديې د استا زي په ګډون ،په دوهم پړاوکې دکارداختلافونود حل دعالي کمېسيون له لارې د اړوندو برخې کې دکارګرانو او کار فرمايانود اتحاديې د ا ستازي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غيرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع کېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غير قانونی کارکن

مادۀ يکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنينی حل اختلافات

مادۀ يکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

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

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

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

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وچهارم:

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

۱- مأکول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضۀ خدمات صحی .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.

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

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

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

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

٦- مساعدت در دوران ولادت.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيزتأمينات د اداري اوکارکوونکو په مالي ونډې اخستنې سره تحقق مومي.

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وپنجم:

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

(۲) سطح تأمينات اجتماعی کارکنان، متناسب بارشد و انکشاف اقتصادملی ارتقاء می يابد .

د ټولنيزو تأميناتو مرکزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

مراکز تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وششم:

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

دکار غيرمستعد کارکوونکي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد به کار

مادۀيکصدوسی وهفتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مرسته په 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 اصلى وى ازطرف اداره صـورت مى گيرد.

شرايط تقاعد

مادۀ يكصد وسى وهشتم:

(۱) كـاركن بعـدازتكميل سـن (٦۵) سـالگى متـقاعد مى گردد. درصورت ضـرورت مبـرم، اداره به موافقۀ كاركنى كه توانائى كـار را داشـته باشـد، دورۀكـاروى تا (۵) سال ديگر تمديـد شـده مى تواند. تمديد دورۀ كار حـاوى تمام حقوق و وجايـب كـاركن مى باشد.

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

(۳) دورۀ كار بالفعـل كـاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د دروند کار دتقاعد معیار

یوسلونهه دیرشمه ماده:

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

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

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

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

معیار تقاعد کار ثقیل

مادهٔ یکصد وسی ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

يکصدوسی وهشتم این قانون محاسبه می گردد.

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

مطالبۀ تقاعد

مادۀ يکصد وچهلم:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادۀ يکصد وچهل و يکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ یکصد وچهل ودوم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی له څوجهتونو(خواوونه) د څو ډولونو دتقاعد دحقوقو مستحق وپېژندل شي،دتقاعد د حقوقو اجراء دهغه په ټاکنه يواځې 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 دارونـدې برخې يا صنف د متقاعدينو په حال کې شاملېږي.

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ يکصدوچهل وپنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی ترین مرجع تصمیم گیری در مسائل مربوط به کار می باشد که با اشتراک نمایندگان اتحادیه های کارگران وکارفرمایان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین ایجاد می گردد.

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

مراقبت و رهنمایی کار

مادۀ يکصد وچهل وششم :

(۱) مراقبت و رهنمائی دایمی بر رعایت قوانین مرتبط بکار، قواعد حفاظت وتخنیک ایمنی کار، کارهای ثقیل ومضر صحت، اوقات کار،

(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 ادارهٔ 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 اتحادیهٔ کارگری

مادهٔ یکصدو چهل وهفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دپراختيا اوتوليد په مسايلو كې دكاركوونكو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

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

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

(۳)اداره مكلفه ده كاركوونكو ته د فرهنگي او ورزشي چارو ښه

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرايط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ايز ياګروپي ګوښه کول

يوسلونهه څلوېښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غيردولتي ،ګډې اوخصوصي ادارې او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ايز يا ګروپي توګه 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

یوسلوپنځوسمه ماده:

دکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو اومعلولینو وزارت له بیکاري څخه دمخنیوي اودمناسبوعوایدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارګران د اړوند تقنیني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ایجادول

یوسلویوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارموندنې دځانګړو دفترونو ایجادول دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانواومعلولینو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادهٔ یکصدوپنجا هم:

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

ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی

مادهٔ یکصدوپنجاه ویکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافق لیک مطابق د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت سره تنظیم کړي.

په کارپورې د اړوندو تقنیني سندونو دطرح کولو مرجع

یوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د دغه قانون دحکمونو د ښه تطبیق په منظور په هغه کې درج شوې مقررې د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئې تېروي.

انفاذ

یوسلودري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشېح له نېټې څخه نافذ او په رسمي جریدې 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

مادهٔ 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

مادهٔ یکصد و پنجاه وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

براي مامورين دولت: با ۲۵ فيصد تخفيف

برای متعلمين و محصلين با ارائه تصديق، نصف قيمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امريکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

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

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