دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جریده

فوق العاده ګنه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

د خپریدو نېټه:د ۱۳۸۷ هـ .ش کال دلیندی د میاشتې (۱۶)

پرله پسې نمبر: (۹۶۶)

تاریخ نشر : (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

(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 د۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټــې د (۸۸) ګڼې فيصلې په ترڅ کې پــه (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادوکې تصويب اود منــضمه کتــنو پــه دليــل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې ليک په ذريعه بيا د ولــسي جرګــې مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې دټولو غړوپه دوه ثلثه رايــو ســره، مخکنۍ فيصله د تصويب وړوګرځيدله.

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

حامد کرزی
دافغانستان داسلامي
جمهوريت رئيس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

قانون کارکه طی فيصلۀ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) مــاده تــصويب و بــدليل ملاحظات منضمه ذريعۀ نامۀ شــماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طــی مــصوبۀ شــماره(۹۹) مــؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ بــا دوثلــث آرای کل اعضأ فيصلۀ قبلی مورد تــصويب قرار گرفته است .

بناً به تأسی ازحکم ماده (۹۴) قانون اساسی افغانــستان مــصوبه همــراه با قانون بشما ارسال شــد، تــا در نشر آن ازطريــق جريــدۀ رســمی اقدام نمائيد.

حامد کرزی
رئيس جمهوری
اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل سوم

وقت کار

مادهٔ سی ام: وقت کار..۳۱
مادهٔ سی ویکم: موارد تقلیل وقت کار.........................۳۲
مادهٔ سی ودوم: وقت کاردرشب................................۳۵
مادهٔ سی وسوم: مزدکارشبانه..................................۳۶
مادهٔ سی وچهارم: وقت مختلط کار.............................۳۷
مادهٔ سی وپنجم: کارنوبتی......................................۳۷

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر.....................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...٦٠
مادۀ شصت وچهارم: زمان پرداخت مزد...............................٦١
مادۀ شصت وپنجم: مزد تشویقی.......................................٦١
مادۀ شصت وششم: حالات افزودی ضمایم به مزد...................٦٢
مادۀ شصت وهفتم: مزد اضافه کاری...............................٦٣
مادۀ شصت وهشتم: مزدکاربالای چندماشین..........................٦٣
مادۀ شصت ونهم: جبران کار...٦٤
مادۀ هفتادم: شرایط واوقات کار.................................٦٤
مادۀ هفتادویکم: پرداخت مزد درحالات توقف کار...............٦٥
مادۀ هفتادودوم: حالت انتظار بامعاش...........................٦٦
مادۀ هفتادوسوم: پرداخت مزد کارکن...............................٦٨
مادۀ هفتادوچهارم: وضع کسرات.....................................٦٨
مادۀ هفتادوپنجم: کرایه وسفریه.....................................٦٩

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

مادۀ هفتاد وششم: آموزش داخل خدمت.............................۶۹

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

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

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

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

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

مادۀ هشتادودوم: سند تقنینی مزاکزآموزش.......................۷۶

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

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

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

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

مادهٔ یکصدوهفتم: تأمین شرایط صحی ایمنی.................. ۹٦

مادهٔ یکصدوهشتم: رعایت شیوه های تحنیک ایمنی درساختمان.... ۹۷

مادهٔ یکصدونهم: اطمینان ازتخنیک ایمنی درساختمان هـــای تـــجدید شده.................................. ۹۸

مادهٔ یکصدودهم: وضع سند تقنینی.............................. ۹۸

مادهٔ یکصدویازدهم: آموزش تخنیک ایمنی........................ ۹۹

مادهٔ یکصدودوازدهم: تأمین وسایل تخنیک ایمنی....................۱۰۰

مادهٔ یکصدوسیزدهم: معاینات صحی کارکنان.........................۱۰۱

مادهٔ یکصدوچهاردهم: تأمین خدمات اولیه طبی......................۱۰۲

مادهٔ یکصدوپانزدهم: ایجادمراکزصحی ثابت وسیار..................۱۰۳

مادهٔ یکصدوشانزدهم: توظیف کارکن مطابق وضع صحی.............۱۰۴

مادهٔ یکصدوهفدهم: فراهم سازی شرایط کاربرای معلولین...........۱۰۵

مادهٔ یکصدوهجدهم: تشخیص حوادث ناگواردرعرصهٔ کار...........۱۰۵

مادهٔ یکصدونزدهم: فهرست امراض حرفوی..........................۱۰٦

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

مادهٔ یکصدوبیستم: موارد عدم استخدام زنان ونوجوانان...........۱۰۷

مادهٔ یکصدوبیست ویکم: عدم توظیف زنان ونوجوانان به کار شبانه...۱۰۸

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ یکصدوبیست ودوم: عدم توظیف زنان نوجوانان به اضافه کاری............................۱۰۸
مادۀ یکصدوبیست وسوم: توظیف زن دردوران حاملگی.......... ۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وچهارم: وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار..........................۱۰۹
مادۀ یکصدوبیست وپنجم: عدم امتناع ازپذیرش به کار............۱۱۰
مادۀ یکصدوبیست وششم: ایجاد کودکستان ها...................۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهفتم: مشخصۀ کارکن نوجوان...............۱۱۱
مادۀ یکصدوبیست وهشتم: معاینات صحی کارکن نوجوان.........۱۱۲
مادۀ یکصدوبیست ونهم: مزد کارکن نوجوان...................۱۱۲
مادۀ یکصدوسی ام: معیارتولید کارکارکن نوجوان..........۱۱۳

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړی ماده :

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

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

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

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

مبنی

مادۀ اول:

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

هدف

مادۀ دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

١- تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

٦-د کارموندنې د خدمتونو د

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

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

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېيمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونو،دولتي او غيردولتي ادارو،خپلواکو کمېسيونونو،تصدي ګانو،خصوصي اوګډو تشبثونو او دافغانستان په اسلامي جمهوريت کې ميشت بهرنيو مؤسسوڅخه عبارت ده له چې کارکوونکی په کې په توليدی يا خدماتي کار بوخت وي.

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

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

خدمات کاریابی .

اصطلاحات

مادۀ سوم :

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

۱– اداره:عبارت از وزارت ها، ادارات دولتی وغيردولتی، کميسيونهای مستقل، تصديها، تشبثات خصوصی و مختلط ومؤسسات خارجی مقيم جمهوری اسلامی افغانستان که کارکن در آن مصروف کار توليدی يا خدماتی می باشد.

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

۳– مأمور: کارکنی است که بارعايت احکام اين قانون و قانون مربوط از طريق ادارۀ خدمات ملکی به شکل دايمی استخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توگه استخدامېږي.

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

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

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

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

می گردد.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

حاضری کارکن توسط آمرمربوطهٔ ادارهٔ که سجل کارکن را ارزيابی و تأييد می نمايد،مراقبت می گردد.

ممنوعيت کار اجباری

مادهٔ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)اين قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخارجی) را با اداره تنظيم می نمايد .

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

۱– کارکنان وزارتها وادارات دولتی،مختلط وخصوصی، کميسيونهای مستقل،ادارات غيردولتی داخلی و خارجی مقيم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولايتی، ولسوالی وقريه)ادارات نظامی، پوليس و امنيت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنان بخش های مندرج فقرۀ (۱) اين ماده با نظرداشت شکل وماهيت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيـــت (دولتي،ګـډې، 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 لوړولـــــــــو، تقاعـــــــــد،

حقـــــــوقی اداره (دولتـــــــی، مختلط،خـــــصوصی،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 تمدیدولو او دتقاعد دلرې (رفع) کولو، استعفي اوله مزدسره اود مزد پرته رخصتي ګانو د منظوروونکو مقامونو کړنلاره (طرزالعمل)چې په دغه قانون کې ندی اټکل شوی، دجلا تقنیني سندونوپه واسطه تنظیمېږي.

په بهرنیو اتباعو بانـدې دکار دقانون دحکمونو تطبیقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبیق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېواد څخه بهرپه افغاني سياسي نمايندګيو او نورو دولتي مؤسسوکې او يا د هېواد دننه په خارجي او بين المللي مؤسسو اوسازمانونو کې دنده ترسره کوي،د دغه قانون دحکمونو تابع دي.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱)کارکوونکي د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مزد سره دحق لرونکي دي.

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

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

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

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

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

(۱)کارکنان در جمهوری اسلامی افغانستان دارای حق مساوی کاربا مزدمساوی می باشند.

حق کار با مزد و دفاع ازحق کارتوسط اسناد تقنینی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

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

په استخدام کې توپير نه کول

نهمه ماده :

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

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

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

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

عدم تبعيض در استخدام

مادۀ نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،تخـــصص اودشغل د ډول ټاکل دتحـــصيل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفــوي تياری مطابق د اړوند تقنينـــي ســـند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

کارکوونکي دتقنيني سندونو مطابق په دغه قانون کې د اټکل شويو له مزد ســـره د اســـتراحت او رخـــصتي ګانومستحق دي.

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

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

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

حق رخصتی های بامزد

مادهٔ دهم:

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

استفاده از ساير حقوق

مادهٔ يازدهم :

کارکنــــــان در عرصــــــه هـــــای اقتـــــصادی و اجتمـــــاعی دارای حـــــق تـــــأمين شـــــرايط صـــــحی و ايمنی کـــار و توليـــد، آمـــوزش حرفوی، انکشاف مهارتها،ارتقـــای سطح دانش مسلکی و حق استفاده از تأمينات اجتماعی می باشند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړیوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړیوال سازمان میثاقونه، پریکړې او سپارښت لیکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی یا به ملحق شي او دکار او ادارې په برخه کې د نړیوالو سازمانونو نور میثاقونه او معیارونه ، دهېواد دځانګړو شرایطو له په پام کې نیولوسره رعایت او تطبیقیږي.

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعیت لرل.

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

رعایت میثاقهای بین المللی

مادۀ دوازدهم:

میثاقها،فیصله هاوسفارشنامه های سازمان بین المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده یا می شود و سایر میثاقها ومعیارهای سازمان های بین المللی در عرصۀ کار واداره با نظرداشت شرایط خاص کشور رعایت و تطبیق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

مادۀ سیزدهم :

(۱)شخصی به حیث کارکن استخدام شده می تواند که واجد شرایط ذیل باشد :

۱– داشتن تابعیت افغانستان .

۲– اکمال سن هجده سالگی . برای کارکنان در عرصۀ کار های خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دکار زده کوونکو لپاره د څوارلس کلنۍ سن بشپړول.

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

خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي.

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

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

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

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

برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.

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

کارکنان خدماتی از اين حکم مستثنی است.

۴-ارايهٔ سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.

۵-ارايهٔ سند فراغت تعليم يا تحصيل (برای مأمور).

(۲)مشخصات يا شرايط استخدام مامورين در سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) محاسبه وتثبيت سن استخدام به کار، بانظرداشت روز و ماه به رويت سال تولد مندرج تذکرهٔ تابعيت، هنگام شمول به کارکه دردفتر سوانح کارکن درج می شود، صورت می گيرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)په دولتي او غیر دولتـــي اوپـــه افغانستان کې میـــشت پـــه بهرنیـــو مؤســـسوکې دبهرنیـــو اتبـــاعو د استخدامولو، مکلفیـــت او دکـــار د قرارداد شرایط د اړوند تقنیني ســـند په واسطه تنظیمېږي.

د دیپلومـــــاتیکو ادارو او نړیوالـــــو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم ښخه مـــستثني دي، او د دوه اړخیزو توافقاتو یـــا قراردادونـــو او نړیوالو قوانینو تابع دي.

(٦)په ادارو کې جدیـــد الـــشمول کورني او بهرني کار کوونکي مکلف

بعـــد از شـــمول بـــه کـــار تغییرســـن منـــدرج دفترســـوانح کـــــارکن مـــــدار اعتبـــــار نمی باشد.

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

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

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

(٦)کارکنــــــان جدیدالـــــــشمول داخلـــــی وخـــــارجی 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 اواداري 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 پـــه دوونقلونـــو کې ترتيبېـــږي چـــې يونقـــل يـــې اړوندې اتحاديې او دوه يـــم نقـــل يې عقد کوونکې ادارې ته ورکـــول کېږې.

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

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقـــل ترتيـــب گرديده کـــه يـــک نقـــل آن بـــه اتحاديهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقـــــد کننـــــده تـــسليم 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 جـــواز دارد کـــه بـــرای کـــارکن مـــزد و ســـاير حقوق و امتيازات کمتر از مجـــوز اين قانون پيشبينـــی نـــه گردد .

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعیت.

۲- د قرارداد دموضوع معین والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرایط ذیل می باشد:

۱- مشروعیت قرارداد .

۲- معین بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .

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

۹- تاریخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱)دکار او دکارد زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتيبيږي او د اړخونو له توافق وروسته، يونقل ئي کارکوونکي، دوهم ئې د کار او ټولنيزوچارو، شهيدانواومعلولينو وزارت او دريم ئې په استخداموونکې ادارې 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 ترتيب و بعد از توافق و امضای طرفين يک نقل به کارکن ، دومی به وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولين و سومی آن در ادارهٔ استخدام کننده حفظ می گردد .

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

دورهٔ آزمايشی

مادهٔ هفدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په هغه صورت کې چې د ازمایښتي دورې ترپایته رسېدو پورې ، دکار قرارداد فسخ نشي، قرارداد په هغه کې د درج شویو شرایطو مطابق دوام مومي.

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

(۳) د ملکي خدمتونو د مامورینو آزمایښتي دوره، د اړوندو تقنیني سندونو مطابق ټاکل کېږي.

د ادارې دحقوقي هویت بدلون

اتلسمه ماده:

د کارکوونکو په حقوقو او امتیازونو پورې اړوندې چارې ،د استخداموونکې ادارې دمالکیت او ملکیت د بدلون (له بلې مؤسسې سره د ادارې د ادغام ، مصادرې، د کارفرما د مړینې اود نورو حالتونو) په صورت کې او د تولید د ډول دبدلون یا د ملکیت د له منځه تللو یا

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

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

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

تغییر هویت حقوقی اداره

مادهٔ هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتیازات کارکنان در صورت تغییر مالکیت وملکیت ادارهٔ استخدام کننده (ادغام اداره با مؤسسهٔ 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 تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کار دقرارداد تعلیقول

یوویشتمه ماده:

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

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنیزو دنـدوکې بوختېـدل (اشتغال).

ادارهٔ دیگر درهمان محل در موارد ذیل توظیف نماید:

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

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

۳-در صـــورت توقـــف مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

مادهٔ بیست ویکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشـــتغال در وظـــایف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).

۴-دجرم په 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 بـه دورۀ كـار 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

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

۵- هغه معلولیت چې دکار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

٦- له شپږومیاشتو څخه زیات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال یا

پذیرش مجدد

مادۀ بیست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بیست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذیل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفین.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلولیتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بیشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

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

۹- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

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

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

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

کارکنان.

۸- 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 کــې د درج شويو حالاتو پربنسټ دکــار دقرارداد دفسخ کېدو پــه صــورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشـــتې په ترڅ کــې لــه موضــوع څخــه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

(۲)کار کوونکی کــولای شــي د ټاکلې مودې د کار قرارداد ، دمودې له پای ته رسېدو مخکې په مخکنــي خبرتيا يا پرته له خبرتيا پــه لانــدې مواردو کې فسخ کړي:

۱- په هغه صورت کې چــې ادارې دکـــار دقــــرارداد ژمنــــې يـــا ددغه قانون حکمونه نقــض کــړي وي.

(۴) درصـــورت فــسخ قــرارداد کاربــه اســاس حــالات منــدرج فقـــرۀ (۱)ايـــن مـــاده اداره مکلف است، در خلا ل يک مــاه موضـــوع را بـــه کـــارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بيست وچهارم :

(۱) کارکن قراردادی می توانــد، قرارداد کار با مدت غيــر معــين را بـــا اطـــلاع تحريـــری يـــک ماه قبل فسخ نمايد.

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

۱- درصورتی که اداره تعهـــدات قـــرارداد کـــار يـــا احکـــام ايـــن قـــانون را نقـــض کـــرده باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

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

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

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

اومهارت په توضيح سره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينود وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندګيو ته واستوي.

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

۱- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده تريوه کال پورې وي، يومياشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له يوه څخه زياته ترپنځوکلونو پورې وي، دوه مياشتنی مزد دهغه له اجزاوو اوضمايمو سره.

حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين در ولايات به نمايندگی های آن ارسال نمايد.

(۲)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(٦، ۷، ۸ و۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون ، قرارداد شان فسخ گرديده ، آخرين مزد رتبه يا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاريابی متناسب به ادوار خدمت ذيلاً بپردازد:

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

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

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 تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادهٔ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادهٔ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېیم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه ماده :

(۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزیکي یا 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 زیاتیدی نشي.

(۳) دکارد وخت کلني انډول، د کار له وخت څخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکار دوخت دپیل اوپای تنظیم، د واریز(نوبتي)جدول (دشفت دګراف) برابرول او دکار د نظام (رژیم) اړوند نور مسایل دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو دوزارت لخوا تنظیم او ټاکل کېږي.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

مادۀ سی ام :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) اداره کولای شي د کار او 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 معلولين بانظر داشت خصوصيات کاری، ساعات کار را در روزهای هفته، کمتر يا بيشتر تنظيم نمايد، مشروط بر اينکه مجموع ساعات کاردر هفته از(۴۰)ساعت تجاوز نکند.

موارد تقليل وقت کار

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنيزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت کولای شي د کال دفصلونو او د روژې د مبارکې مياشتې د ورځو يا شديدې ګرمۍ يا يخنۍ له په پام کې نيولو سره دکار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ کې کم يا زياد کړي،پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره کې د درج شويو اټکل شويو ساعتونو له شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(٦)په هغه اداره کې چې په بلاانقطاع ډول فعاليت لري او په هغې ادارې کې چې د توليد د شرايطو له مخې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت په پام کې نيول ممکن نه وي،د کار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشتنی ، ربعواره او شپږ مياشتنی) د اړوندې ادارې له لوري او دکار او ټولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د کار وخت کمښت يا زياتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره

شهدا ومعلولين می تواند ساعات کار را با نظر داشت فصول سال و روزهای ماه مبارک رمضان يا گرما و سرمای شديد ، روزانه يا هفته وار تقليل يا تزئيد نمايد،مشروط براينکه در طول سال ازتعداد ساعات پيشبينی شده مندرج فقرهٔ (۲) مادهٔ سی ام اين قانون تجاوز نکند.

(٦)در ادارهٔ که به شکل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره که نظر به شرايط توليد، رعايت وقت معين کار درهفته ممکن نباشد، محاسبهٔ مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب ادارهٔ مربوط و تأييد وزارت کار و امور اجتماعی ،شهدا ومعلولين، وقت کار تقليل يا تزئيد يافته می تواند، مشروط بر اينکه از تعداد ساعات پيشبينی شدهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

(۲) د دې مـــادې پـــه (۱) فقـــرې کې درج شوی حکم په لاندې حالاتو کې نه تطبيقېږي:

۱–په هغه صورت کې چې د دغــه قانون په يودېرشمه ماده کې د درج شوي حکم مطابق،دکارکوونکو لپاره د کـــار دوخـــت کمـــښت اټکـــل شوی وي.

۲–پـــه هغـــه صـــورت کـــې

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

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

(۱)وقت کار در شب، نسبت بـــه وقت کـــاردر روز يـــک ســـاعت کمتر می باشـــد، شـــب بـــه ايـــن منظور عبارت از يـــازده ســـاعت مسلسل است که از طـــرف وزارت کار و امـــور اجتمـــاعی ،شـــهداء ومعلولين توسط قواعد نظم داخلـــی کار اداره، تنظيم می گردد.

(۲)حکم منـــدرج فقـــرهٔ(۱)ايـــن مـــاده درحـــالات آتـــی تطبيـــق نمی گردد:

۱–در صورتی که مطـــابق حکـــم منـــــدرج مـــادهٔ ســـی ويکـــم ايـــن قانون،تقليـــل وقـــت کـــار بـــــرای کارکنــــــان پيـــــشبينی شده باشد .

۲–در صـــــورتی کـــــه نظـــــر

(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 دېرشمه 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 کېږي.

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

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

مزد کار شبانه

مادۀ 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

څلوردېرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د دېرشمې مادې په(۲) فقره کې د درج شوي حکم په رعايتولو سره ، د واريز کار ساعتونه دکار دځانګړتيا له په پام کې نيولوسره له (۸) ساعتوځخه 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 پېښبوله امله د عادي کار په ساعتونو يا وختونو کې زيات نه زيات تر يوې مياشتې پورې توقف رامنځ ته شي او ادارهٔ د

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

تغيير وقت كار نوبتی

مادۀ سی وششم:

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

توقف مؤقت کار

مادۀ سی و هفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه يا وختونه د کار او توليد تر بيا فعاليت وروسته، تلافي کيداى شي.

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

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

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

(۱) کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنابرضرورت و تجويز اداره انجام می دهد اضافه کاری محسوب گرديده و درحالات ذيل به موافقهٔ کارکن و ادارهٔ مربوط مجاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې

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

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

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

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

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

۶- به منظور ادامۀ کاريکه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(۴) دکارکوونکو د اضافه کاری

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

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

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

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

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

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتى ها

وقفه ورخصتى هاى با مزد

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 اوداداړې د کار د داخلي نظم د لایحو مطابق تنظیمېږي.

عمومي رخصتۍ

یوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

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

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

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

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

مادۀ چهل وسوم:

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په عمومي رخصتيو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

۴–د اړوند مسئول په تشخيص سره

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

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

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

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

۲–اجـــــرای کـــــارمربوط بــــه خدمات عامه.

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

۴– انجام ساير کارهای مورد نيـــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ادارې د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شويوحالاتوکې د کار دترسره کولو په صورت کې، اداره مکلفه ده پــه دغه قانون کې د اټکل شوې اضــافه کارى برسېره، دعادي ساعتونو د کار دمزد په سلوکې پنځــوس هــم 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 عمــومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مکلفــه ده نومورې رخصتى د اونۍ پــه نــورو

مبرم اداره به تــشخيص مــسئول مربوط.

(۲) در صــــورت انجــام کـــاردر احــــوا ل منــــدرج فقـــرۀ (۱) اين مــاده، اداره مکلــف اســت، علاوه بر اضافه کــارى پيــشبينى شده در اين قانون، پنجــاه فيــصد مزد ساعات عــادى کــار را نيــز بــه کـــارکن ،طـــور امتيـــازى بپردازد .

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

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

(۲)در ادارۀ کـــه رخـــصتى هـــاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامــه اجراء شده نتوانـــد، اداره مکلـــف است، رخصتى مذکور را در ســاير

(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

شپږ څلوېښتمه 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 کارکن بپردازد.

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتي څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

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

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

طرزاستفاده ازرخصتی تفريحی

مادۀچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی تفريحی کارکن جديدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ځلوېښتمې 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:

فقرهٔ (۱) مادهٔ چهل و ششم اين قانون استفاده نموده می توانند .

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفريحی

مادهٔ 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 ادارهٔ مربوط مستعفی يا منفصل ويا به ادارهٔ 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

مادهٔپنجاه ويکم:

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

(۲) ضــــروري رخـــصتي دخبرتيـــا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپـــاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زيات د کارکوونکي دغوښتنليک او د اداري د مـــوافقې پـــه اســـاس د اجـــراء وړ ده.

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

(۱)کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری بـــا مـــزد و ســــاير حقـــوق و امتيـــازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری بـــا ارســـال اطلاعيـــه بـــرای مـــدت (۳)روز قابـــل اجـــراء بـــوده و بيـــشتر از آن بـــه اســـاس درخواســـت کـــارکن و موافقـــۀ اداره، قابـــل اجراء می باشد.

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

رخصتی مريضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کـــارکن ســـالانه مـــستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو اوامتيـــازونو ســـره د(۲۰)ورځـــو نـــاروغي رخـــصتۍ مستحق دی.

(۲) دکارکوونکي له مـــزد ســـره د ناروغۍ رخصتي تر(۵)ورځو پـــورې دليکلې خبرتيا په اســـاس د اجـــراء وړ ده.

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

په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتيائي بيمې کـــې شـــامل وي، دبيمې دطبيـــب تـــصديق د اعتبـــار وړ دی.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې څخـــه اضـــافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نـــورو قانوني رخصتيو په عوض دمحاســـبې

(۲۰) روز رخصتی مريضی با مـــزد وســـــــايرحقوق وامتيـــــــازات می باشد.

(۲) رخصتی مريـــضی بـــا مـــزد کارکن الـــی (۵)روز بـــه اســـاس اطلاعيـــــــهٔ کتبـــــــی قابـــــــل اجراء می باشد.

(۳) هرگـــــاه مريـــــضی کـــــارکن بيـــــــشتر از (۵)روز متـــــــوالی ادامـــــه يابـــــد، بـــــا ارايـــــه تصديق طبيـــب مؤســـسهٔ صـــحی و در محلی کـــه طبيـــب موجـــود نباشد، به تصديق شورای قريه مدار اعتبار است.

درصورتی کـــه کـــارکن شـــامل بيمـــــهٔ صـــــحی باشـــــد، تـــصديق طبيـــب بيمـــه مـــدار اعتبار می باشد.

(۴)مريـــــضی هـــــای کـــــارکن اضـــافه از مـــدت منـــدرج فقـــرهٔ (۱) ايـــن مـــاده بعـــوض ســـاير رخصتی هـــای قـــانونی وی قابـــل

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادۀ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

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

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

(۳)ښځينه کارکوونکې مکلفه ده ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوې رخصتۍ په پايته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲)فقره کې له درج شوي امتياز څخه ګټه اخستلاى نشي.

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکى د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

درصورت ولادت غيرطبيعى يا دوگانگى يابيشترازآن مدت (۱۵) روز رخصتى بيشتر به وى داده مى شود.

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

(۳)كاركن زن مكلف است با اختتام رخصتى مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده در خلا ل (۵) روز به اداره مراجعه نمايد ،درغيرآن تارك وظيفه شناخته شده، از امتياز مندرج فقرهٔ (۲) اين ماده مستفيد شده نمى تواند.

رخصتى فريضهٔ حج

مادهٔ پنجاه وپنجم:

(۱)كاركن براى اداى

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداء کولو يا دمتبرکه اماکنو د زيارت لپاره د کار په ټوله دوره کې يوائې يوځل له مزد سره د(۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دی.

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

فريضۀ حج يا زيارت اماکن متبرکۀ در تمام دورۀ کار صرف يکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

(۲)ايام رخصتی اضافه از (۴۵) روز مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، به رخصتی تفريحی يا ضروری کارکن محاسبه شده می تواند.

(۳)تصديق ادارۀ حج و اوقاف در اجرای حقوق ايام مندرج فقره های (۱ و ۲) اين ماده حتمی می باشد.

رخصتی کارکن جديدالتقرر

مادۀ پنجاه وششم:

رخصتی های سالانۀ مريضی و ضروری کارکن جديد التقرر، متناسب به ايام خدمت حسب ذيل قابل اجراء می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دکارکوونکي له مزد سره رخـــصتۍ دهغه د ترفیع اوتقاعد په قـــدم کـــې دمحاسبې وړ دي.

په غیردولتي ادارو کې له مـــزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غیردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان کې مېشت په بهرنیو سازمانونو او مؤســسو کـــې د دغه قانون په څلورم فصل کـــې د درج شـــویو رخـــصتیو شـــرایط ،

١- هرگاه کارکن در نیمهٔ اول سال اســـتخدام شـــده باشـــد، از رخصتی های سالانه طـــور مکمـــل استفاده کرده می تواند.

٢- هرگاه کارکن در نیمهٔ دوم سال استخدام شـــده باشـــد، ازنـــصف رخصتی های سالانه استفاده کـــرده می تواند .

محاسبهٔ رخصتی با مزد

مادهٔ پنجاه وهفتم:

رخصتی هـــای بـــامزد کـــارکن بقدم ترفیع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادهٔ پنجاه وهشتم:

شرایط، حالات و نحـــوهٔ اجـــرای رخـــصتی هـــای منـــدرج فـــصل چهـــارم ایـــن قـــانون در ادارات غیر دولتی، تـــشبثات خـــصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پنځم فصل

مزد

دمزد وركړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت كميـــت و كيفيـــت كـــار ،بـــست، رتبـــه، درجـــــه يـــــا حرفـــــه، دورۀ كارآموزی وعملی و ساير شـــرايط مندرج اسناد تقنينی مـــرتبط بكـــار سنجش وبـــه كـــاركن پرداختـــه می شود.

(۲)كاركنی كه رتبه و درجۀ اصلی آن پائين ولی به اساس شايـــستگی، لياقت واهليت كاری 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 ملحـــوظ پربناء په کښته بست کې مقررېږي، دهغه مزد او نور حقوق د اصلي رتبې یادرجې څخه د اجراء وړ ده.

(۴)د مزد په ورکړه کې توپير جواز نلري.

(۵)دمزد اقل حد له هغـــې انـــدازې څخه چـــې دولـــت ئـــې ټـــاکي، کمېدلای نشي.

دتعليم اوتحصيل پولي امتياز

شپېتمه ماده:

د بـــشپړتعليمي او تحـــصيلي ســـند اوعلمي کادر پولي امتياز 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 بـــست پـــائين مقررمـــی شـــود، مـــزدو ســـــايرحقوق آن از رتبــــه يــــا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

(۴)تبعيض در پرداخت مزد جـــواز ندارد.

(۵)حـــداقل مـــزداز انـــدازهٔ که دولـــت تعيـــين مـــی نمايـــد، کمتربوده نمی تواند .

امتياز پولی تعليم وتحصيل

مادهٔ شصتم:

امتياز پولی سند تعلـــيم و تحـــصيل کامل و کادر علمـــی جـــزء مـــزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ويکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خــــوداچې پـــــه قـــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصريح شـــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

۱- د دولتي 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 اصــــلاحاتو اوملکــــي خـــدمتونو دخپلـــواک کمېسيون لخوا.

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

مگــر اينکــه در قـــرارداد طـــور ديگرتــــــصريح گرديــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادۀ شصت ودوم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

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

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

اجرای مزد

مادهٔ شصت وسوم :

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

زمان پرداخت مزد

مادهٔ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشویقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشویقی

مادۀ شصت وپنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په مرسته او د ما لیې وزارت په موافقې، ترتیبېږي.

په مزد کې دضمایمو دزیاتوني حالات

شپږشپېتمه ماده:

(۱)ضمایم په لاندې حالاتو کې په اصلي مزد کې زیاتېږي:

۱- په طبیعي، اقلیمي اوسختو اقتصادي اوټولنیزو نامساعدو شرایطو سره په سیموکې کار.

۲- ترځمکې لاندې،د درندوشرایطو اوروغتیاته په مضرو ساحاتوکې کار.

۳- د فني اوتخنیکي مهارتونو په امتیاز سره کار.

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج د مزد دضمایمو شرایط، حدوداو معیار(نورم) او په اضافه کاری اود

وموافقهٔ وزارت مالیه ترتیب می گردد.

حالات افزودی ضمایم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

۱- کار درمحلات با شرایط نامساعد طبیعی، اقلیمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی.

۲- کار در ساحات زیرزمینی، شرایط ثقیل و مضر صحت.

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی وتخنیکی .

۴- سایرحالاتی که در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد .

(۲) شرایط، حدود ومعیار (نورم) ضمائم مزد مندرج فقرهٔ (۱) این 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 دکـــارمزد په هغه صورت کې چې دکارکوونکي پـــه موافقې سره د دوه اونيو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبـــران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

د ورځنـــــي مـــــزد او نابـــــشپړې ورځـــــې، نابـــــشپړې اونـــــۍ، د کار دحاصـــل يـــا د تـــر ســـره شوي کار (بالمقطع) کـــارکوونکو د کـــــار شـــــرايط او وختونـــــه ، د اړوند تقنيني ســـند پـــه واســـطه تنظيمېږي.

د کار د ودرېدو (توقـــف) پـــه حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

شـــــرايط و اوقـــــات کـــــار کارکنـــــان روزمـــــزد و روز نامکمل، هفتۀ نا مکمـــل، حاصـــل کـــار يـــا کارانجـــام شـــده (بـــــــالمقطع) توســـــــط ســـند تقنينـــی مربـــوط تنظـــيم می گردد.

پرداخـــت مـــزد در حـــالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگـــاه در نتيجـــۀ حادثـــۀ

(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 کولاى 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 نمايندگيو ته ورو پېژني.

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اویایمه ماده:

(۱) د تـــــشکیلاتي تنقـــــیص، د کـــارکوونــکو د شـــمېر د کمولو اویادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنیسي.

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

درصورت افلاس که مـــورد تأییـــد محکمــــه قرارگرفتــــه باشـــد، حکم مندرج فقرهٔ (۱)این ماده قابل تطبیق نمی باشد.

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

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(۱) در صورت تنقیص تشکیلاتی ، تقلیـــل تعـــداد کارکنـــان یـــا توقـــف طـــولانی کـــار، کـــارکن درحالـــت انتظـــار بـــا معـــاش قرار می گیرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

درې اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دکسراتو وضع کول

ځلوراويايمه ماده:

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

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

کرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنيو

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

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

وضع کسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

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

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

کرايه وسفريه

مادهٔ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکن در سفرهای رسمی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

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

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادۀ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 معلولینـــو وزارت دزده کـــړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نیسي:

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

۲- د فني اوحرفــوي اســتاذانو او مربیانو د زده کړې مرکزونه.

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

۴-د معلولینو د بیا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

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

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

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

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

۴- مراکـــــز بـــــازتوانی معلولین .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه یا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له مخې دارونداوادارواودکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت په واسطه تثبیت اوټاکل کېږي.

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادهٔ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مـــادې په (۲) فقرې کـــې د درج شـــوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طـــرح اوتنظـــيم کړي.

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

(۱)اداره ، ممتازکارکوونکی د لوړ تحـــصيل ، تعلـــيم او زده کـــړې په غرض پـــه هېـــواد کـــې دننـــه او بهر د لوړو زده کړو مؤســـسو، مـــــسلکي متوســـــطواودفني او حرفـــوي زده کـــړو مرکزونوتـــه ورپيژني.

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

کارکنان، توســـط ســـند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

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

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

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

(۲)کـــارکن منـــدرج فقـــرۀ (۱) ايـــن مـــاده درجريـــان تحـــصيل يـــا تعلـــيم از ادارۀ مربـــوط، مستحق مـــزد وحقـــوق بـــست،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمزد اوحقوقو مستحق دی.

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

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

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړونـــدې ادارې تــه د زده کــړې د دورې د مــصارفوپه ورکولـــو مکلف دی.

<u>په صنعتي مؤسسو کـې د زده کړې دمرکزونو ايجادول</u>

يو اتيايمه ماده:

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

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

ابا ورزد، مکلـف بـه پرداخـت مصارف دورهٔ آموزشـی بـه ادارهٔ مربوط می باشد.

<u>ايجــاد مراکــز آمــوزش درمؤسسات صنعتی</u>

مادهٔهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتيايمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتيا (مشخصه)

دري اتيايمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

نمايند.

سند تقنينی مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

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

مشخصۀ کار آموز

مادۀ 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړه کوي.

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

۳-هغه کارکوونکي چې د ادارې دغوښتنې په اساس د زده کړې مرکزونو ته ورپيژندل کيږي.

(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 برابريږي.

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 فارغيږي، د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيميږي.

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادۀ هشتادوچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتيايمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتيايمه ماده:

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

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

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

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل

دکار لاربنودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

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

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

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معيارها و قواعـــد رهنمـــودی کار ازطرف وزارت کـــار و امـــور اجتماعی،شهدا ومعلولين به همکاری ادارات ذيربط طرح وتنظيم می گردد.

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

(۳)وزارت کاروامورواجتمـــــــاعی، شهداومعلولين به همکـــاری ادارات ذيربط دســـتآورد هـــای علمـــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

راوړنې د نړیوالو معیاري تګلوریـــو ځخه په ګټه اخستنې ســـره دکـــار دکیفیت اودکارکوونکو دمهـــارتونو دښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نیسي اوهغه هم غږي کوي.

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

(۵)د تولید اوخدمتونو د وړانـــدې کولو په مختلفو ډګرونو کې دورتـــه کارونو لپاره د کـــار واحـــدنمونوي معیارونه اوقواعد، نړیوالو معیـــارونو اودهېواد شرایطو ته په پام سره ټاکل کېږي.

دکاردقواعدودمعیارونو ارزونه

اته اتیایمه ماده:

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

تخنیکی را با استفاده از روش های معیاری بین المللی به هدف بهبـــود کیفیت کار ومهارتهای کارکنـــان مـــورد ارزیـــابـــی قـــرارداده و آنرا همآهنگ می سازد.

(۴) سنجش مزد و مـــصرف کـــار جهت پلانگذاری مناسب تولیـــدی به منظـــور رشـــد بـــازدهی کـــار به اســـاس معیـــار هـــا و قواعـــد منـــدرج فقـــرهٔ(۱) ایـــن مـــاده صورت می گیرد.

(۵) بـــرای کارهـــای مـــشابه در عرصه های مختلف تولیدو عرضـــهٔ خدمات، معیار ها و قواعد واحـــد نمونوی کار با رعایـــت معیارهـــای بین المللی و شرایط کشور، تعیـــین می گردد .

ارزیابی معیارهای قواعد کار

مادهٔ هشتاد وهشتم:

(۱) تجدید نظر و ارزیابی معیار ها و قواعد کار حسب احوالـــل توســـط

(c) ketabton.com: The Digital Library

سره سم د اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينووزارت په موافقــه دادارې لخواطرح او تثبيتېږي، 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 کـــار 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 وزارتونـــو، دولتـــي ادارو، په خصوصي اوګډو تصديو اوتشبثونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له

ادارۀ مربوط مطابق معيـــار هـــا و قواعد نمونو ی که از طـــرف اداره به موافقـــۀ وزارت کـــارو امـــور اجتماعی، شهدا ومعلولين طـــرح و تثبيت می شود، صورت می گيرد.

(۲)اداره مکلف است، کارکنـــان را حـــد اقـــل در خـــلا ل دومـــاه قبل از تطبيق معيار ها و قواعد جديد کار، آگاه سازد.

مراجـــع رفـــع اختلافـــات ناشـــــــی از معيارهـــــــای کار

مادۀهشتاد ونهم :

در صـــــورتی کـــه در تثبيـــت معيار هـــا و قواعـــد کـــار بـــين اداره و کــــــارکن اخـــــتلاف بـــه ميـــان آيـــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

۱- در وزارت ها، ادارات دولتـــی، تـــصديها وتـــشبثات خـــصوصی و مختلط کـــه ســـهم دولـــت در

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۲-په ټولنيزو او کوپراتيفي سازمانونواوخصوصي او گډ سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، دکار او ټولنيزو چارو او شهيدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څا نگوکې دکارگرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

۲- در سازمانهاى اجتماعى و کوپراتيفى وسکتورخصوصى و مختلطى که سهم دولت کمتر از (۵۰) فيصد باشد،به اشتراک طرفين تحت نظروزارت کار وامور اجتماعى، شهدا ومعلولين و نمايندگان اتحاديه هاى کارگران وکارفرمايان بخش مربوط.

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه هاى تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

۱- د کار په وړاندې دکارکوونکو د آګاهانه 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 طـــرق آتـــی تـــأمين می گردد:

۱- ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـــشويق کارکنـــان در برابـــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

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

۲- رعايـــت انـــضباط کـــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت 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 اداري د منقولو او غيرمنقولو ملکيتونواو شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعينو سره ښه چلند.

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

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسراروظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته با ساير کارکنان و مراجعين.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت ساير کارکنان درعرصهٔ کار و توليد.

لوايح وظايف

مادهٔنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳) اداره مكلفه ده كاركوونكي د اداري د دندو له لايحو سره آشنا او د هغه رعايتول تأمين كړي.

د كاركوونكي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

(۱)كاركوونكی د ډېرښه كار دترسره كولو، دكار دلاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې د لوړتيا، د توليداتو د كيفيت دښه كولو په اومو موادو كې د سپما،په اړوندو چاروكې د ابتكار اونوښت او په تقنيني سند كې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول كيږي:

(۲)لوايح وظايف كارادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوايح نمونوی كه توسط وزارت كار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين وكارفرمايان تهيه وتصويب می گردد،تنظيم می شود.

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

تشويق كاركن

مادۀنودوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول.

۲– د ستاينليک ورکول.

۳– دتقدير نامې ورکول.

۴– دنښان، مډال يا لقب ورکول.

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

(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي:

۱– توصيه.

۲– اخطار.

۳– کسرمعاش.

۴– تبديلي.

۵– دکار د قرارداد فسخ کول.

۱ – اعطای مکافات نقدی یا جنسی .

۲– اعطای تحسین نامه .

۳– اعطای تقدیر نامه.

۴– اعطای نشان ،مدال یا لقب .

۵– سایرتشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط .

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

تأدیب کارکن

مادهٔنود وپنجم :

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

۱– توصیه .

۲– اخطار.

۳– کسر معاش.

۴– تبدیلی.

۵– فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

مادۀ نودوششم:

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

توضيح تخلف

مادۀنود وهفتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون تــه د کــارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼــي، دهغــې دناسموالي په هکلــه د دلايلــو يــا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شــي د اړونــدې اداري دکـــار داختلافونـــو دحـــل کمېـــسيون ته شکايت وکړي.

پــه هغــه صــورت کــې چــې د اړوندې اداري دکار د اختلافونـو د حل کمېسيون دهغه په لرې کولـو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حــل مرکــزی کمېسيون ته شکايت وکړي.

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

شــــکايت کــــارکن بــــه کميسيون

مادۀنودوهشتم :

هــــر گــــاه کــــارکن مؤيــــده تأديبی را غير مؤجه تلقی نمايــد ، بــا ارايــۀ دلايــل يــا شــواهد مبنی برغيــر مؤجــه بــودن آن، می توانــد بــه کميــسيون حــل اختلافــات کــار ادارۀ مربــوط، شکايت نمايد.

در صـــورتی کـــه کميـــسيون حـــل اختلافـــات کـــار ادارۀ مربـــوط بـــه رفـــع آن اقـــدام نه نمايــد، کــارکن مــی توانــد بـــه کميـــسيون مرکـــزی حل اختلافات شکايت نمايد.

درصورت عدم توافــق طــرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجــاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ســــــوانحوپه دفترکـــــي د کارکوونکي دهڅوني (تــشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

په دغه قــانون کــې درج شــوې ليکلې هڅونه اوتأديب (له توصـــيې پرته) دکارکوونکي دسوانحو په دفتر کې درجېږي.

درج تـــــشويق وتأديــــــب کـــــــارکن در دفتــــــــر سوانح

مادۀ نودونهم:

تشويق و تأديـــب کتبـــی منـــدرج اين قا نون به (اســـتثنای توصـــيه) به دفتـــر ســـوانح کـــارکن، درج می شود.

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دغيابت له نېټې څخه د(۳)پرله پــسې ورځــو په ترڅ کې له موجه عــذر پرتــه، خپل معــذرت پـــه ليکلـــې توګـــه ادارې ته خبرورنکـــړي، ناســـوب ګڼل کېـــږي اودناســـوبتيا دهـــرې ورځې په وړاندې ،لـــه اجـــزاوو او ضميموسره يو ورځنی مزد ئې کسر کېږي.

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

(۱)هر گـــاه کـــارکن در ظـــرف (۳) روز مسلـــــسل از تـــــاريخ غيابـــت بـــدون عـــذر مؤجـــه، معذرت خـــود را کتبـــاً بـــه اداره اطـــلاع نـــدهد، غـــــير حاضـــر محـــسوب ودر برابـــر هـــر روز غيرحاضـــری يـــک روزه مـــزد بـــا اجـــزاء وضـــمائم آن کـــسر 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 ترځ 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)اين مــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارۀ مربــوط ارايـــه و مقـــام ذيـــصلاح اداره قناعــت نمايد که عــدم اطــلاع کـــــارکن در خـــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجــه بــوده اســت از غير حاضــری معــاف و ايــام غيـــــابت بــــه رخـــصتی هــــای قانونی وی محاسبه می گردد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکال په اوږدوکې دهغه ناسوب 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.

غيرحاضرى وترک وظيفۀوى درطول سال ازبيست يوم تجاوز نمايد، ايام غيابت به قدم ترفيع وتقاعد کارکن قابل محاسبه نمى باشد.

(۵) حالت مندرج فقرۀ (۳) اين ماده مانع اجراى ترفيع کارکن نمى گردد.

(٦)غيابت بعدازختم رخصتى هاى قانونى کارکن نيز تابع حکم مندرج فقرۀ (۱) اين ماده مى باشد.

موارد فسخ قرارداد

مادۀيکصدويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- دكال په اوږدو كې له دوه ځلـو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او۴) اجـزاوو كې درج شوي د تـأديبي مؤيـدو دتطبيق په صورت كې.

دكاركوونكي دحقوقو د تعليـق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)كه چېرې كاركوونكى دجرمونو پــه ارتكـــاب، تــورن شـــي، دنظـــارت(څـــارنې)، توقيـــف، څېړنى(تحقيق) او محاكمې په مــوده كې د هغه دنــده ايــز حقــوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)كه چېرې د څارنې (نظارت) پــه موده كې څــارنوا ل لــه تحقيــق وروسته، دتورن كــاركوونكي دنــه تعقيب قرار صادر كـړي اوياهغــه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاكمې پــه پايلې كې بري الذمه شــي دهغــه د تعليق او محــاكمې د دورې معــاش

۲- درصورت تطبيــق مؤيــدات تأديبى منـــدرج اجــزاى(۲،۳و۴) مادۀ نــود و پــنجم ايــن قــانون در طــــــول ســــــال بـــــيش از دوبار.

حالـــــت تعليـــــق حقــــوق كاركن

مادۀيكصدودوم:

(۱)هرگاه كاركن به ارتكاب جرايم، مورد اتهام قــرار گيــرد، اجــراى حقوق وامتيازات وظيفــوى وى در مدت نظارت، تــوقيف، تـــــحقيق ومحاكمــــه معطـــل قــــرار داده مى شود.

(۲) هرگـــــاه درمـــدت نظـــارت څـــارنوا ل بعـــد ازتحقيـــق قـــرار عـــدم تعقيـــب كـــاركن مـــتهم را صادرويا او را مـــستوجب تأديـــب بدانـــد ويـــا درنتيجـــۀ محاكمـــه برى الذمه گردد ، معـــاش وســـاير حقوق دورۀ تعليق ومحاكمـــۀ وى

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

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

(۲)اداره مکلفه ده داړوندو کارکوونکودکارخوندي اود ترګټې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېږي په هغه 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 برابر دارايی اداره مسئولانه برخورد نموده و به منظور جلوگيری از خساره به آن، منتهای احتياط را رعايت نمايد.

(۲)اداره مکلف است،شرايط مصئون کارومحافظت کامل دارائی تحت استفاده وجمع دهی کارکنان مربوط را تأمين نمايد.

مسئوليت کارکن در ارتباط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصورتی ازخساره ايکه حين اجرای وظيفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خسارهٔ وارده

(c) ketabton.com: The Digital Library

زیان دهغه د تقصیر له امله وي.

(۲)کارکوونکی دکار دعادي بهیر له امله د رسیدلي احتمالي زیان مسئول نه گڼل کیږي.

دمالي زیان جبران

یوسلوپنځمه ماده:

که چیرې ادارې ته رسیدلی زیان د څوتنوکارکوونکو د تقصیر له امله وي، دجبرانولو اندازه ئې هریوه ته په جلا ډول اودهغوی دمسئولیت د ډول اوحدودو په تناسب ټاکل کیږي.

دمالي مسئولیت تقنیني سند

یوسلوشپږمه ماده:

ادارې ته د رسیدلي زیان له امله د مالي مسئولیت ډولونه اوحدود، د اندازې تثبیت اودجبرانولو څرنگوالی ئې د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمیږي.

ناشی از تقصیر وی باشد.

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

جبران خسارۀ مالی

مادۀ یکصد وپنجم:

هرگاه خسارۀ وارده به اداره ، ناشی از تقصیر چند نفرکارکن باشد، اندازۀ جبران آن برای هر یک طورجداگانه ومتناسب به نوع و حدود مسئولیت آنها تعیین می گردد.

سند تقنینی مسئولیت مالی

مادۀ یکصدوششم:

انواع و حدود مسئولیت مالی ناشی از خسارۀ وارده به اداره، تثبیت اندازه وطرز جبران آن توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائي خوندي شرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطو په تأمينولو، دکار اوتوليد په اړه دپېښو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک ځخه په کار اخستلو اودکار له امله دکارکوونکودحرفوي ناروغيوځخه د وقايه کولو په مقصد د روغتيا ساتنې دشرايطو په تأمينولومکلفه ده.

په وداني کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

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

فصل دهم

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 خونــدي (ايمنـــي) تخنيک او دچاپېريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي ســاتي په پام کې ونيسي اوتأمين کړي.

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

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــــی در ســـــاختمان هـــــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

ازموافقهٔ ادارات مراقبت تخنيکی و حفظ الصحهٔ محيطی مجاز می باشد.

وضع سند تقنينی

مادهٔ يکصدودهم:

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

(۲)معيار ها و قواعد عمدهٔ 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 حفظ‌الصحهٔ توليدی در رشته ها و حرفه های اقتصاد ملی توسط وزارت های صحت عامه وکار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين به

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونـــو پـــه واســـطه طـــرح او تنظيمېږي.

د خونـــــدي تخنيـــــک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱)د ادارې مسئول مکلــف دی، د خوندي تخنيک،دتوليـــددچاپېريال د روغتيا ساتنې ، اطفائيې (اور وژنې) د طبي لومړنيو خـــدمتونو د وړانـــدې کولو قواعد اودکار دســـاتنې نـــور قواعـــد پـــه دوامـــداره توګـــه کارکوونکوته ورزده کړي.

(۲)کارکوونکي مکلف دي دکـــار دساتنې اوخوندي (ايمني) تخنيـــک عمـــده قواعـــد اومعيارونــــه، لـــه وسايلو،دســـتګاه وو او دکـــار دساتنې له لايحو څخه دکتې اخستنې قواعد په پام کې ونيـــسي او دکـــار دترسره کولو په وخـــت کـــې لـــه انفرادی ساتنيزو (تحفظي) وســـايلو څخه ګټه واخلي.

همکاری کارفرمايان طرح و تنظـــيم می گردد.

آمـــــــوزش تخنيــــــــک ايمنی

مادۀ يکصد ويازدهم:

(۱) مـــــسئول اداره مکلـــــف است، قواعد تخنيـــک ايمنـــی ، حفـــظ الـــصحۀ محـــيط توليـــد، اطفائيه، عرضۀ خدمات اوليۀ طبی و ســـــايرقواعد حفاظـــــت کـــــار را بصورت متـــداوم بـــه کارکنـــان بياموزاند.

(۲) کارکنـــــان مکلـــــف انـــــد، قواعـــــد و معيارهــــــای عمــــــدۀ حفاظـــــت و تخنيـــــک ايمنـــــی کـــــار، قواعـــــد اســـــتفاده از وســـايل، دســـتگاه هـــا و لـــوايح حفاظت کـــار را رعايـــت نمـــوده وحـــين اجـــرای کـــاراز وســـايل تحفظـــــی انفـــــرادی اســـــتفاده 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 کوټنې،مخ پټونی(ماسک) ، عينکې ، دستکشې اود کار نورساتنيزوسايل او وقايوي اومعالجوي خو اړه د ادارې له لوري په وړيا توګه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكو روغتيايي كتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه كاركوونكي چې په درنـــدو كارونو اوله ســختو اوروغتيــا تــه دمضرو شرايطو په كارونو او دغــه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلــونې په چارو بوخـــت دي، مكلــف دي دكاري ورتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دكــار دشاملېدو پــه وخـــت كـــې اوپــه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي كتنــې تېرې كړي.

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

معاينات صحى كاركنان

مادۀ يكصد وسيزدهم:

(۱)كاركنانيكه به كارهـــاى ثقيـــل وكارهاى باشـــرايط دشوارومـــضر صحت وهمچنان درامور راننـــدگى وســـايط ترانـــسپورتى اشـــتغال دارنـــــد،مكلف اند،بـــــه منظـــور تـــــشخيص قابليـــــت كـــــارى و جلـــوگيرى از امـــراض حرفـــوى حين شمول به كارو بطـــور نـــوبتى معاينـــــات صـــــحى را ســـپرى نمايند.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

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

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

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

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

اين ماده را سپری نمايند.

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

تأمين خدمات اوليهٔ طبی

مادهٔ يکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليهٔ طبی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)که چېرې د دې مادې 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 معيتـــي 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 شـــونتيا (امکــان) په حدودو کې د روغتيائي کتنـــو 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 تــداوی کـــارکن منـــدرج فقـــرۀ(۱)ايـــن مـــاده در مراکز صــحی داخــل کـــشور ممکـــن وميـــسر نباشـــد ،اداره مکلــف اســـت،کارکن را غـــرض تـــداوی بـــه يکـــی از کـــشورهای خارجی بفرستد.

(۳) پرداخـــت وجـــوه مـــصارفاتی مندرج فقـــره هـــای (۱و۲)ايـــن ماده بـــه شـــمول کرايـــۀ 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 اوتولنیزو چارو ، شهیدانو اومعلولینو وزارت په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت اوګرځنده روغتیائي مرکزونه جوړ کړي.

د روغتیایي وضع مطابق دکارکوونکي توظیفول

یوسلوشپاړسمه ماده:

(۱)که چېرې د کارکوونکي روغتیایي وضع سپک(خفیف) کارته دهغه دتوظیفولو غوښتنه وکړي، دطب د ډاکټر له تأیید وروسته، اداره،کارکوونکی دهغه پخپله موافقه په مؤقتی یا دایم ډول په خفیف(سپک) کارګماري.

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

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

توظیف کارکن مطابق وضع صحی

مادهٔ یکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دکار دشـــرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغــه لــه معلوليــت څخه دمخکني بست،رتبې يا درجـــې له مزد څخــه کميـــدلای نــشي.

دکـــار پـــه ډګرکـــې دنـــاوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلــف دی، دکار اوتوليد په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او پــه وخـــت ســره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئـــې تحليل اوتشخيص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې کارکوونکي اود کـــار

فراهم سازی شرايط کار بـــرای معلولين

مادۀ يکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلـــف اســـت، بـــرای معلولين ناشی از کاربعد از تثبيـــت معلوليت، مطابق توانائی کاری آنها شرايط و زمينۀ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و ساير حقـــوق معلـــول مرتبط به کـــار از آخـــرين مـــزد بـــست،رتبه يـــا درجـــۀ قبـــل از معلـــوليت،کمتر بوده نمی تـــواند.

تـــشخيص حـــوادث نـــاګوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلـــف اســـت، حوادث ناګوار در عرصـــۀ کـــار و توليد را طورهمه جانبه و به موقـــع بررسی وارزيـــابی وعوامـــل آنـــرا تحليـــــل وتـــــشخيص نمـــوده، طی (۳) روز محـــضر آنراترتيـــب ويک يک نقل آنرا بـــه کـــارکن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

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

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کـارواموراجتمـاعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

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

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ يکصد ونزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

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

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبېږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د اميـنـدوارۍ پـه دوران کـې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

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

رابـه اضـافه کـارى، ومـسافرت بـه منظـور انجـام کـار رسـمى توظيـف نمايد.

(۲) توظيـف زن داراى طفـل کمترازدوسـال بـه اجـراى اضـافه کـارى وانجـام مـسافرت بـه منظـور کـار رسـمى بـدون موافقـۀ قبلـى وى جواز ندارد.

توظيـف زن در دوران حاملگى

مادۀ يکصدو بيست وسوم:

زن در دوران حـاملگى مطـابق تـصديق طبيـب يـا شـفاخانه، به کار خفيـف بـا حفـظ مـزد وسايرحقوق وظيفۀ اصلى توظيـف مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېریشتمه ماده:

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې درج شوې وقفه، په ادارې کې دکارځانگړتیا 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 داميندواری 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 انگړ كې، دشېدو خوړلو ځای او وړكتون جوړ كړي.

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

دتنكي ځوان كاركوونكي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

(۱)تنكی ځوان كار كوونكی هغه كاركوونكی دی چې د (۱۴)

يا تقليل مزد به دلايل حاملگی يا شيردادن طفل،ممنوع می 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 تقنينی مربوط ، تنظيم می شود.

مشخصۀ كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست وهفتم:

(۱)كاركن نوجوان كاركنی است كه سن(۱۴)سالگی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دتنکـي ځـوان کـارکوونکي روغتیايي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیايي مراجعـو دنظرېې مطـابق، د تنکـي ځـوان فزیکـي تـوان او د روغتیـايي حالـت څرنګـوالی تـشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنـده وټاکي.

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

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

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

معاینـات صـحی کـارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

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

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

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

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركوونكي دتوليد دكار معيار

يوسلودېرشمه ماده:

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

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

دوولسم فصل

دكار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له كار څخه راپيدا 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

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 کارګرې اتحاديې د استازي 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 كار 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غیرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنیني سند وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غیر قانونی کارکن

مادۀ یکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنینی حل اختلافات

مادۀ یکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

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

۱- مأكول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

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

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وچهارم:

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

۱- مأکول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضۀ خدمات صحی .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.
٧- دتکفين اوښخولوپه منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).
٨- د عمر د زياتوالي ،دکار د دورې دبشپړولو ناروغۍ، معلوليت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنيني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.
(۲) ددې مادې په (۱- ٧) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پيسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (٨) 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.
٧- مساعدت مالی(اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
٨- حقوق تقاعد بنابرکبرسن، اکمال دورۀ کار، مریضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
(۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-٧) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (٨) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.
(۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانوادۀ وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وپنجم:

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

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

د ټولنيزو تأميناتو مركزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

د ټولنيزو تأميناتو دمركزونو د جوړولو، تأمينولو اودكړنو د ډول ځرنگوالی د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

مراكز تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وششم:

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

دكار غيرمستعد كاركوونكي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد به كار

مادۀيكصدوسی وهفتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکی د(٦۵)کلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد کېږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت کې دکارکوونکي په موافقه چې د کارتوان ولري دهغوی دکار دوره تر(۵) نورو کلونو پورې تمديدلای شي. دکار د دورې تمديد د کارکوونکي د ټولو حقوقو او وجيبو لرونکی دی.

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

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

شرايط تقاعد

مادۀ يکصد وسی وهشتم:

(۱) کارکن بعدازتکميل سن (٦۵) سالگی متقاعد می گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقۀ کارکنی که توانائی کار را داشته باشد، دورۀکاروی تا (۵) سال ديگر تمديد شده می تواند. تمديد دورۀ کار حاوی تمام حقوق و وجايب کارکن می باشد.

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

(۳) دورۀ کار بالفعل کارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د درووند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادهٔ يکصد وسی ونهم:

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

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

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 اين قانون محاسبه می گردد.

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يکصد وچهلم:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يکصد وچهل و يکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ يکصد وچهل ودوم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ يکصدوچهل وپنجم:

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

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

مراقبت و رهنمايی کار

مادۀ يکصد وچهل وششم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په کارګري اتحادیې کې دکارکوونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

اشتراک کارکنان در اتحادیۀ کارگری

مادۀ یکصدو چهل وهفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دپراختيا اوتوليد په مسايلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرایط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ایز یاګروپي ګوښه کول

یوسلونهه څلویښتمه ماده:

(۱) دولتـــي ،غیردولتـــي ،ګـــډې اوخصوصي اداري او مؤسسې نشي کولای دکـــار او ټـــولنیزو چـــارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپـــي توګـــه لـــه کـــار څخـــه منفصل یا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) دکار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تـــړل کېـــدلو منجرشـــي، اداره مکلفـــه ده درې میاشتې دمخه دکار اوټولنیزو چارو، شـــهیدانو اومعلولینـــو وزارت تـــه خبرورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعـــی یـــا گروپـــی کارکنان

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

(۱) ادارات ومؤسـسات دولتـــی، غیردولتی، مخــتلط و خــصوصی نمی توانند بدون اســتیذان وزارت کـــــاروامور اجتماعی،شـــــهدا ومعلولین، کارکنان شـــانرا طـــور جمعی یا گروپی از کـــار منفـــصل یـــا برطـــرف نمـــایند، مگربـــه حکم قانون.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

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

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

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

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافق لیک مطابق د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینووزارت 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 اوپړاووونه ئې تېروي.

انفاذ

یوسلودري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشیح 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

مادۀ یکصدو پنجاه ودوم:

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

انفاذ

مادۀ یکصد و پنجاه وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

سلواغي دمياشتې د (۱۵) نېټې په (۹۱۴) 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