دافغانستان اسلامي جمهوريت

دعدليې وزارت

رسمي جريده

فوق العاده گنه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

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

پرله پسې نمبر: (۹٦٦)

تاریخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹٦٦)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سروردانش!

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

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

حامد كرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

قانون كاركه طی فيصلۀ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصويب و بدليل ملاحظات منضمه ذريعۀ نامۀ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی مصوبۀ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آرای كل اعضأ فيصلۀ قبلی مورد تصويب قرار گرفته است .

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

حامد كرزی

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)

تاريخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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

بااحترام

امان الله پيمان

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...................................۳٦
مادهٔ سی وچهارم: وقت مختلط کار...............................۳۷
مادهٔ سی وپنجم: کارنوبتی......................................۳۷

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر.....................٥٦
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد..........................٥٦
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی.............٥۷

فصل پنجم

مزد

مادۀ پنجاه ونهم: پرداخت مزد.....................................٥۷
مادۀ شصتم: امتیاز پولی تعلیم وتحصیل...........................٥۸
مادۀ شصت ویکم: مأکول...٥۹
مادۀ شصت ودوم: تثبیت مزد.......................................٥۹
مادۀ شصت وسوم: اجرای مزد.......................................٦۰
مادۀ شصت وچهارم: زمان پرداخت مزد..............................٦۱
مادۀ شصت وپنجم: مزد تشویقی.....................................٦۱
مادۀ شصت وششم: حالات افزودی ضمایم به مزد....................٦۲
مادۀ شصت وهفتم: مزد اضافه کاری................................٦۳
مادۀ شصت وهشتم: مزدکاربالای چندماشین..........................٦۳
مادۀ شصت ونهم: جبران کار.......................................٦۴
مادۀ هفتادم: شرایط واوقات کار..................................٦۴
مادۀ هفتادویکم: پرداخت مزد درحالات توقف کار..................٦٥
مادۀ هفتادودوم: حالت انتظار بامعاش.............................٦٦
مادۀ هفتادوسوم: پرداخت مزد کارکن..............................٦۸
مادۀ هفتادوچهارم: وضع کسرات....................................٦۸
مادۀ هفتادوپنجم: کرایه وسفریه..................................٦۹

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

مادۀ يكصدوسی وچهارم: انواع تأمینات اجتماعی................۱۱٦
مادۀ يكصدوسی وپنجم: تحقق تأمینات احتماعی................۱۱۸
مادۀ يكصدوسی وششم: مراكز تأمینات اجتماعی...............۱۱۹

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

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

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

مبنی

مادۀ اول:

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

هدف

مادۀ دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينګښت لپاره دکاراوتوليد 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 ادارۀ کار و تولید ، تأمین شرایط حفاظت و تخنیک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارتهاو ظرفیت ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی .

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېيمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قــانون کې لاندينې مفهومونه افاده کوي:

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

٢–کارکوونکی :دښــځې او نرېــه ګــډون پرمــــامور او قــــراردادي کارکوونکو(مامور،کارګراوخدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

٣– مامور: هغه کارکوونکی دی چې د دغه قــانون او د اړونــد قــانون دحکمونو له په پام کې نيولو ســره ، دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

خدمات کاريابی .

اصطلاحات

مادهٔ سوم :

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

١– اداره:عبــارت از وزارت هــا، ادارات دولتــــی وغيردولتــــی، کميسيونهای مــستقل، تــصديها، تــشبثات خــصوصی و مخــتلط ومؤسسات خارجی مقيم جمهوری اسلامی افغانــستان کــه کــارکن در آن مصروف کار توليــدی يــا خدماتی می باشد.

٢– کارکن:مــشتمل بــر مــأمور وکارکنان (مامور،کارگر وکــارکن خدمــاتی) قراردادی اعــم از زن ومرد می باشد .

٣– مــأمــور: کارکنی است کــه بارعايت احکام اين قانون و قــانون مربــوط از طريــق ادارهٔ خــدمات ملکی به شکل دايمــی اســتخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توګه استخدامېږي.
۴–کارګر:هغه کارکوونکی چې د ټاکلي قرارداد په اساس په اداره کې استخدامېږي.
۵–خدماتي کارکوونکی :هغه شخص دی چې د ټاکلي قرارداد په اساس دکاردمرستندویه خدمتونو د ترسره کولو لپاره په اداره کې استخدامېږي.
٦–قراردادي کارکوونکي: پرقراردادي کارګر،خدماتي کارکوونکي اوماموربانديې مشتمل دي چې په ټاکلې زماني مقطع کې د ټاکلي کار دترسره کولو لپاره د قرارداد په ترړلو سره استخدامېږي.
۷– کارفرما: هغه حقيقي يا حکمي شخص دی چې کارکوونکی دهغه په موافقه يا منظوری په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظوری اجراء او ورکول کېږي.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۱۱-ټولنیزتأمینات:هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه یا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي دمعیشت د تأمینولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

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

ممنوعيت کار اجباری

مادۀ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

(۱) دغه قانون، 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 (ملـي شورا، دولايتـي، ولسوالۍ اوکلـي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

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

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيــت (دولتي، ګــډ، خصوصي، غيردولتي، ټولنيزی او پــه افغانــستان کــې ميــشت بهرنــۍ اداری)ته په پام سره دجلا تقنينـــي سندونو په واسطه چې ددغه قـــانون دحکمونومخالف نه وي، تنظيمېږي.

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

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

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

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معين شده درايـــن قـــانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشـــــــد، تنظيم آن ازطريـــــــق وزارت کـــــاروامور اجتمـــــاعی، شــــــهدا ومعلـــــولين صـــــورت می گيرد ، مـــشروط بـــر اينکـــه مخالف قانون واساســـات عـــدالت نباشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو باندې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قــوانيــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تــه دکـارحقوق محــدود شــوي دي، متقابــل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

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

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱)کـــارکوونکي د افغانـــستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مــزد ســره دحــق لرونکي دي.

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

دوليکه در قــوانين آنهــا حقــوق کار برای اتباع جمهوری اســلامی افغانستان محــدود شــده اســت، محــــدوديت هـــای متقابـــل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کــه در نماينــدگی هــای سياسی وسايرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و يا در مؤســسات وسازمان های خارجی وبين المللی در داخل کشور ايفای وظيفه می نمايند، تابع احکام اين قانون می باشند.

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

(۱)کــار کنــان در جمهــوری اســلامی افغانــستان دارای حــق مــساوی کاربــا مزدمــساوی می باشند.

حق کار با مــزد و دفــاع ازحــق کارتوســط اســناد تقنينــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظیمېږي.

(۲)کارکوونکي د کار د کمیت اوکیفیت په اساس دټاکلي بست، رتبې یا درجې له په پام کې نیولو سره د مزد اودهغه د اجزاوو اوضمایمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

په استخدام کې توپیر نه کول

نهمه ماده :

(۱) په کار باندې د استخدامولو ، د مزد او امتیازونو په ورکولو، د شغل، حرفې مهارت اوتخصص په انتخابولو، د تحصیل په حق او ټولنیزو تأميناتو کې هرډول تبعیض ممنوع دی.

(۲)ښځې د کار په ساحې کې د امیندوارۍ او ولادت د دوران او نوروهغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنیني سندونو کې تثبیت شوي دي،دټاکلو امتیازونو مستحقې دي.

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوریت

تنظیم می گردد.

(۲)کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار بارعایت بست، رتبه یا درجۀ معینه مستحق دریافت مزدبا اجزاء و ضمائیم آن می باشند .

عدم تبعیض در استخدام

مادۀ نهم :

(۱)دراستخدام به کار ،تأدیۀ مزد وامتیازات ،انتخاب شغل ، حرفه،مهارت وتخصص، حق تحصیل وتأمینات اجتماعی هرنوع تبعیض ممنوع می باشد .

(۲) زنان در ساحۀ کارمستحق امتیازات معین دوران حاملگی و ولادت وسایر مواردیکه در این قانون و اسناد تقنینی مربوط تثبیت گردیده، می باشند.

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

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

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

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

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

حق رخصتی های بامزد

مادۀ دهم:

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

استفاده از ساير حقوق

مادۀ يازدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو ميثاقونو رعايتول

دوولسمه ماده:

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

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادهٔ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادهٔ سيزدهم :

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

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دکـــار زده کوونکـــو لپـــاره د څوارلس کلنۍ سن بشپړول.
۳-د کار اوټولنیزو چـــارو، شـــهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.
خدماتي کارکوونکي له دې حکـــم څخـــه مستثني دي.
۴-دعامې روغتیا وزارت د روغتیایي مراجعو څخـــه د روغتیـــایي ســـند وړاندې کول.
۵-دتعلیم یا تحصیل څخه دفراغت دسند وړاندې کول(دمامورلپاره).
(۲)د مامورینو مشـــخـــصات یـــاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.
(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبیت، د ورځې اومیاشتې له پـــام کې نیولوسره، د تابعیت په تـــذکرې کې درج شوي د زیږېدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د ســـوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مـــومي.پـــه

برای کار آمـــوزان اکمـــا ل ســـن چهارده سالگی.
۳-ارایهٔ سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین.
کارکنان خـــدماتی از ایـــن حکـــم مستثنی است.
۴-ارایـــهٔ ســـند صـــحی از مراجـــع صـــحی وزارت صـــحت عامه.
۵-ارایـــهٔ ســـند فراغـــت تعلـــیم یا تحصیـــل (برای مأمور).
(۲)مشخصات یا شرایط اســتخدام مـــامورین در سند تقنینی مربـــوط تنظیم می گردد.
(۳) محاســـبه وتثبیـــت ســـن استخدام بـــه کـــار، بانظرداشـــت روز و مـــــاه بـــــه رویـــــت ســـال تولـــد منـــدرج تـــذکرهٔ تابعیـــت، هنگـــام شـــمول بـــه کارکه دردفتـــر ســـوانح کـــارکن درج می شود، صورت می گیـــرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)په دولتي او غیر دولتي اوپه افغانستان کې میشت په بهرنیو مؤسسوکې دبهرنیو اتباعو د استخدامولو، مکلفیت او دکار د قرارداد شرایط د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د دیپلوماتیکو ادارو او نړیوالو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي، او د دوه اړخیزو توافقاتو یا قراردادونو او نړیوالو قوانینو تابع دي.

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

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

(۴)توظیف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸)سال در کارهای مضرصحت که خطر عدم رشد فزیکی یا معلولیت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شرایط استخدام، مکلفیت وقرارداد کار اتباع خارجی در ادارات دولتی وغیر دولتی و مؤسسات خارجی مقیم افغانستان توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات دیپلوماتیک وسازمان های بین المللی از این حکم مستثنی بوده، تابع توافقات یا قراردادهای دو جانبه و قوانین بین المللی می باشند .

(٦)کارکنان جدیدالشمول داخلی وخارجی 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 ترل 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 کېږي.

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

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

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

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

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

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعيت.

۲- د قرارداد دموضوع معين والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتيازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتيب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرايط ذيل می باشد:

۱- مشروعيت قرارداد .

۲- معين بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجوديت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتيازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام اين قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام اين قانون .

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

۹- تاريخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتيب قرار داد کار

مادۀ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

(۱) دقرارداد اړخونه کولای شي د یوبل په موافقې سره، یوه موده د کار د ازمایښتي دورې په نامه وټاکي. ددې مودې په ترڅ کې چې له درې میاشتو څخه زیاتېدای نشي،دقرارداد اړخونه کولای شي دمقابل لوري په خبرولو سره قرارداد فسخ کړي.

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

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

دورهٔ آزمایشی

مادهٔ هفدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ادارې دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادهٔ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

حالاتی که در اين قانون پيشبينی نشده باشد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

عدم اجرای کار مغاير قرار داد

مادهٔ نزدهم:

اداره نمی تواند بدون موافقهٔ کارکن به استثنای مواردیکه دراین قانون پيشبينی گرديده است اجرای کاری را که در قرارداد تذکر نيافته از وی تقاضا نمايد.

توظيف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

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

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنيزو دندوکې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادۀ بيست ويکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).

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

۵-ناڅاپي پېښې.

٦- زده کړې (تعليم يا تحصيل).

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

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

۳- توقف مؤقت کار.

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

۵- حوادث غيرمترقبه .

٦- تعليم يا تحصيل .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

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

۶- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

۶- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

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

۹- د تأديبي 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 ښښونکو پايلو نه ترلاسه کيدل.

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

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

کارکنان.

۸- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دورهٔ آزمايشی.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

ځلېريشتمه ماده:

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

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

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

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

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بیست وچهارم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

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

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درویشتمې مادې د(۱) فقرې د(۶، ۷، ۸ او۱۰) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی ، دهغوی د رتبې یا درجې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

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

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

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

(۲)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(۶، ۷، ۸ و۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بیست وسوم این قانون ، قرارداد شان فسخ گردیده ، آخرین مزد رتبه یا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاریابی متناسب به ادوار خدمت ذیلاً بپردازد:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- په هغه صـورت کـې چـې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځـو څخه زياته ترلسوکلونو پـورې وي، څلورمياشتنی مزد دهغه له اجـزاوو اوضمايمو سره.

۴- په هغه صـورت کـې چـې د کارکوونکي دخدمت موده له لـسو کلونو څخه زياته وي، شپږمياشـتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښو له امله متوقف او کـارکوونکي ئې بيکاره شي، په بيا فعاليت سـره ، اداره مکلفه ده په اړوندو واحـدونو

۳- در صـورتی کـه مـدت خـدمت کـارکن بيـشتر ازپـنج الـی ده سـال باشـد، چهـار ماهـه مـزد بـا اجـزاء و ضمايم آن.

۴- در صـورتی کـه مـدت خـدمت کـارکن بيـشتر از ده سال باشـد، شـش ماهـه مزد با اجزاء و ضمايم آن.

حفظ حقوق تقاعد

مادۀ بيست وششم :

حقـوق تقاعـد و سـاير حقـوق کارکنانی که قراردادشـان مطـابق احکام اين قانون فسخ می گـردد، محـفوظ می باشد .

استخدام مجددکارکنان

مادۀ بيست وهفتم:

(۱)هرگاه کار اداره بـالاثرحوادث غيرمترقبه متوقـف و کارکنـان آن بيکار گردد، با فعاليت مجدد، اداره مکلـف اسـت کارکنـان دارای

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

(۲)په هغه صورت کــې چــې ددې مادې په (۱) فقره کې درج شــوي کارکوونکي د کارموندنې د اعــلان دمودې په ترڅ کې مراجعه ونکړي، اداره کولای شي دهغوی په عــوض نوي کارکوونکي استخدام کړي.

د تبديلي اود قــرارداد دفــسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

له مزد سره دقانوني رخصتي ګــانو اوخدمتي حالت پــه بهيــر کــې د کارکوونکي تبديلول ، دقرارداد فسخ کول اومستعفي کول مجاز ندي خو داچې اداره په کلــي ډول منحــل شي.

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

(۱) اداره کولای شي، دمبرمې اړتيا په صورت کــې لــه متقاعــدينو ،

سابقه کار در واحد هــای مربــوط را به کار اصلی استخدام نمايد.

(۲) در صــورتی کــه کارکنــان منــدرج فقــرۀ (۱) ايــن مــاده در خــلال مدت اعلان کاريــابی مراجعه نه نمايند ، اداره می توانــد به عوض آنها کارکنــان جديــد را استخدام نمايد.

عــــدم تبــــديلی و فــــسخ قرارداد

مادۀ بيست وهشتم :

تبديلی،فــــسخ قــــرار داد يــــا مستعفی ساختن کارکن درجريــان رخصتی های قانونی بامزد و حالت خدمتی مجاز نمــی باشــد، مگــر اينکــــه اداره بکلــــی منحــــل گردد.

قرار داد بالمقطع

مادۀ بيست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) اداره نشي کولای په عين اداره كې په رسمي وختونو كې په يو وخت له كاركوونكو يا نورو اشخاصو سره دكار دوه يم قرارداد عقد کړي.

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

مصروف كارهای منزل يا تربيه اطفال می باشند وساير اشخاصی كه مهارت وتوانائی وظيفه محوله را داشته باشند، به شكل بالمقطع (روزنامكمل،هفته نامكمل، حاصل كارو يا كارانجام شده) قرارداد كاررا عقد نمايد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دریيم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه ماده :

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

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

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

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- 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 تثبيتيږي.

(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، تنظيميږي.

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

(۵)دکار او ټولنيزو چارو،

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

(۲) فهرست کارهاى ثقيل و مضرصحت که وقت آن ايجاب تقليل را مى نمايد ، از طرف وزارت هاى صحت عامه و کار و امور اجتماعى ، شهدا و معلولين و ادارۀ مربوط تشخيص و تثبيت مى گردد .

(۳)وقت کار استادان،معلمان، مؤظفين صحى و سايرکارکنانى که ايجاب تقليل رامى نمايد مطابق اسناد تقنينى خاص خود شان از طريق ادارات مربوط به موافقۀ وزارت کاروامور اجتماعى، شهدا و معلولين تنظيم مى گردد.

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعى ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت کولای شي د کـــا ل دفـــصلونو او د روژې د مبارکې مياشتې د ورځو يا شـــديدې ګرمي يا يخنې له په پام کـــې نيولـــو سره دکار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ کې کم يا زياد کړي،پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغـــه قـــانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره کـــې د درج شويو اټکل شويو ساعتونو لـــه شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(٦)په هغه اداره کې چې په بلاانقطا ع ډول فعاليت لري او په هغـــې ادارې کې چې د توليد د شرايطو له مخـــې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت پـــه پام کې نيول ممکن نـــه وي،د کـــار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشـــتنی ، ربعواره او شپږ مياشتنی) د اړونـــدې ادارې له لوري او دکار او ټـــولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د کار وخت کمښت يا زياتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقـــره

شـــهدا ومعلـــولين مـــی توانـــد ساعات کار را بـــا نظـــر داشـــت فـــصول ســـال و روزهـــای مـــاه مبـــارک رمـــضان يا گرما و سرمای شديد ، روزانه يا هفتـــه وار تقليـــل يـــا تزئيـــد نمايد،مـــشروط براينکـــه در طول سال ازتعداد ساعات پيـــشبينی شده مندرج فقرهٔ (۲) مادهٔ ســـی ام اين قانون تجاوز نکند.

(٦)در ادارهٔ کـــه بـــه شـــکل بلا انقطا ع فعاليت دارد و در اداره کـــه نظـــر بـــه شـــرايط توليـــد، رعايـــت وقـــت معـــين کـــار درهفته ممکـــن نباشـــد، محاســـبهٔ مجموعی وقـــت کـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارهٔ مربوط و تأييد وزارت کار و امـــور اجتمـــاعی ،شـــهدا ومعلـــولين، وقـــت کـــار تقليـــل يا تزئيد يافته می تواند، مشروط بـــر اينکه از تعداد ساعات پيشبينی شدهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲-په هغه صورت کې

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

وقت کار در شب

مادۀ سی ودوم :

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

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

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

۲-در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

چې د کار 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

مادهٔ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلورديرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه ديرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغيير وقت کار 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 یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافي کیدای شي.

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

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

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۲- د توليدي او ټولنيزو ناوړو پېښنو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلـرې کولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نـه فعاليت د گڼ شمېر کـارکوونکو د کارد ودريدو(توقف) باعث کېږي.

۴- د ناڅـاپي پېـښودلرې کولـو په منظور چې د ټـولنيزو خـدمتونو د چارو(د اوبو تـأمين، تـودوخې، روښانولو،کاناليزاسيون،ترانـسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سکتگی باعث کېږي.

۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيـل شـوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيـانونو سبب گرځي.

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

۱- به منظـور انجـام کارهـای تأخيرناپذيری که مستلزم خـدمات عامه باشد.

۲- به مـنظور جلوگيری ازحوادث ناگوار توليدی و اجتمـاعی ورفـع عواقب آن.

۳- به منظـور تـرميم واحيـای دستگاه هـا کـه عـدم فعاليـت آن ها باعث توقف کار تعداد زيادی از کارکنان گردد.

۴- به منظوررفع حـوادث غيـر مترقبه کـه باعـث سـکتگی در امورخدمات اجتماعی(تـأمين آب ، تـسخين،تنوير، کاناليزاسـيون، ترانسپورت، مخـابرات،خدمات صحی وسـاير خـد مـات امـور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجـام کارهائيکـه قبلاً آغـاز و انقطـاع آن سـبب خسارات مـادی و معنـوی گردد.

٦- بـه منظـور ادامـۀ کاريکـه

(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 څرنګوالی په اداړې کې د كار ځانګړتياوو ته په پام سره د اړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲-عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

مادۀ سی ونهم:

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

۱-وقفۀ كار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲-رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

ځلوېښتمه ماده:

د لمانځـــه د اداء کولـــو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه یوساعت ده او درسمي کار په وخت کـــې نـــه شاملېږي اوداداړې د کار د داخلـــي نظم د لایحو مطابق تنظیمېږي.

عمومي رخصتۍ

یوځلوېښتمه ماده:

له مـــزد ســـره عمـــومي رخـــصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

۳- د زمـــري ۲۸ ورځ (دهېـــواد دخپلواکۍ استرداد).

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

۵- د روژې دمبارکې میاشتې لومړۍ ورځ.

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

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

وقفۀ کار جهـــت ادای نمـــــاز و صرف طعام یک ساعت بوده وشامل وقت کار رســـمی نمـــی گـــردد وطبق لوایح نظم داخلی کـــار اداره تنظیم می گردد.

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمـــومی بـــا مـــزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیـــروزی انقـــلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول مــــــاه مبــــــارک رمضان.

٦- ایـــام عیـــد ســـعید فطـــر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۸– د ربيع الاول دوولـــسمه ورځ د اسلام دسترپيغمبر (ص) مولود.

۹– د محرم الحـــرام لـــسمه ورځ (دعاشورا ورځ).

۱۰– دسلواغې (۲٦) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسيالستي جمهوريتونـــو داتحـــاد دمـــاتې او وتلوورځ)

۱۱–نورې هغـــه ورځـــې چـــې د افغانستان داســـلامي جمهوريـــت د دولت د تجـــويز پربنـــاء عمـــومي رخصتي تصويب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلوېښتمه ماده :

کلنـــــۍ رخـــــصتۍ (تفريحـــــي، ناروغي اوضـــروري) پــــه عمـــومي رخـــــصتيوکې شـــــاملې نـــــدي، د اړتيا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتيا په اساس د ادارې يا کارفرمـــا

۷– ايـــام عرفـــه وعيـــد ســـعيد اضحی(۴روز).

۸– روزدوازدهـــم ربيـــع الاول مولودپيغمبربزرگ اسلام(ص).

۹– روزدهـــم محـــرم الحـــرام (روز عاشورا).

۱۰– روز (۲٦) دلـــو (شکـــست وخروج ارتـــش اتحـــاد جمـــاهير شـــوروی سوسيالـــستی ســـابق از افغانستان) .

۱۱– ساير روزهائيکه بنابر تجـــويز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخـــصتی عمـــومی تـــصويب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

مادۀ چهل ودوم :

رخصتی های ســالانه (تفريحـــی، مريـــضی وضـــروری) شـــامل رخصتی های عمومی نبـــوده، بـــه اساس ضرورت ودرخواســـت يـــا اطلاعيۀ کارکن از طرف اداره يـــا

(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 زمــان تــابع نــه 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 کــار ترســره کــول، دکــارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق وروسته پــه لاندې مواردو کې جواز لري:

۱- په دايماً فعــالې ادارې کــې د کارترسره کول چې وقفه په هغې کې د کار د وروسته پاتې کېــدو او پــه عامه خدمتونوکې دستونزې دپيــدا کېدو سبب ګرځي.

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

۳-د بيړني ځنډ نه منونکي ترمیماتي کار، دمحمولې د بارونې اوتشولو او دناڅاپي پېښو دمخنيــوی اړونــدو کارونو ترسره کول.

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

کارکن،تابع زمان نبوده ،بالاثرتوافق کــارکن و اداره ، قابــل اجــراء می باشد .

کار در رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل وچهارم:

(۱) اجرای کار در روزهای رخصتی عمومی بعــد از موافقــهٔ کــارکن و تأییــد ادارهٔ مربــوط در مــوارد ذیل جواز دارد :

۱- اجــــرای کــــاردر ادارهٔ دایمــاً فعــا ل کــه وقفــهٔ آن سبب عقب مــانی کــار و ایجــاد مــــشکل در خـــدمات عامـــه گردد.

۲-اجــــرای کــــارمربوط بــــه خدمات عامه.

۳-اجــــرای کارتــأخیر ناپــذیر ترمیماتی عاجل،بارگیری وتخلیــهٔ محموله وکارهــای مربــوط بــه جلوگیری ازحوادث غیرمترقبه .

۴- انجام سایر کارهای مورد نیــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ادارې د اړتيا وړ نورومبرمو كارونو ترسره كول.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شويوحالاتوكې د كار دترسره كولو په صورت كې، اداره مكلفه ده پــه دغه قانون كې د اټكل شوې اضــافه كارى برسېره، دعادي ساعتونو د كار دمزد په سلوكې پنځــوس هــم پــه امتيازي توګــه كــاركوونكي تــه وركړي.

په دايماً فعالې ادارې كې كار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

(۲)په هغې ادارې كې چې عمــومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مكلفــه ده نومورې رخصتي د اونۍ پــه نــورو

مبرم اداره به تــشخيص مــسئول مربوط.

(۲) در صـــورت انجــام كــاردر احــوا ل منــــدرج فقـــرهٔ (۱) اين مــاده، اداره مكلــف اســت، علاوه بر اضافه كــارى پيــشبينى شده در اين قانون، پنجــاه فيــصد مزد ساعات عــادى كــار را نيــز بــه كــاركن ،طــور امتيــازى بپردازد .

كار در ادارهٔ دايماً فعال

مادهٔ چهل و پنجم:

(۱) در ادارهٔ دايماً فــعال روز هاى رخصتى عمومى به اســاس نوبــت كــار توســط مــسئول اداره در روزهاى عادى هفته، تنظــيم شــده مى تواند .

(۲)در ادارهٔ كــه رخــصتى هــاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامــه اجراء شده نتوانــد، اداره مكلــف است، رخصتى مذكور را در ســاير

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځو کې تنظیم یا دهماغې ورځې د مزد او نورو حقوقو او امتیازونو معادل، کارکوونکي ته ورکړي.

تفریحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

(۲)دکارکوونکو تفریحي رخصتي په لاندې مواردو کې له شلو ورځو څخه زیاتېدای شي:

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

(۱)د تحصیلي اوتعلیمي مؤسسو هغه استاذان او ښوونکي چې

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

رخصتی تفریحی

مادهٔ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادهٔچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصیلی وتعلیمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتي څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکي دکلني تفريحي رخصتي څخه د

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

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

طرزاستفاده ازرخصتی تفريحی

مادۀچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

واريز جــدول پــه اســاس چــې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظيمېږي،ګټه اخلي.

(۳)د کـــــارکوونکي کلنـــــۍ تفريحــــي رختـــصي د ادارې دمبرمې اړتيـا پـه صـورت کـې دهرو شپږومياشتو په تـرخ کـې د (۱۰) ورځومودې لپـاره داجـراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

(۱)نوی شامل شوی کـارکوونکی دخپل کـار پـه ړومبنـي کـا ل کې هغه وخت د تفريحي رخـصتی څخه ګټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) مياشتې کار کړی وي.

(۲) موسمي کـارکوونکي چـې د قرارداد موده ئې له (۳) مياشتو څخه لږه نــه وي ، دخــدمت د مــودې متناســب د دغــه قــانون د شــږ

که از طـرف اداره بـه موافقـۀ کارکن تنظيم می گردد ، اسـتفاده می نمايد .

(۳) رخـــصتی تفريحـــی ســالانۀ کــارکن درصــورت ضرورت مبرم اداره ، در خــلا ل هــر شــش مــاه بــرای مــدت (۱۰) روز قابـــل اجـــراء می باشد .

رخـــصتی تفريحـــی کـــارکن جديدالشمول

مادۀ چهل ونهم:

(۱)کارکن جديدالشمول درنخستين سال کارخود زمـانی از رخـصتی تفريحی ســالانه اسـتفاده نمــوده می تواند که مدت (۱۱) مـاه در اداره کار نموده باشد.

(۲)کارکنان موسمی کـه مـدت قرارداد شان از (۳) مـاه کمتـر نباشد، متناسـب مـدت خـدمت ازرخـــصتی تفريحـــی منـــدرج

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتي په مهال کې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

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

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

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

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفریحی

مادهٔ پنجا هم:

(۱)اداره مکلف است، مزد و سایر حقوق کارکنان را هنگام رخصتی تفریحی طور پیشکی بپردازد.

(۲)هرگاه کارکن از رخصتی تفریحی استفاده نه نموده باشد و از ادارهٔ مربوط مستعفی یا منفصل ویا به ادارهٔ دیگر تبدیل و یا متقاعد گردد، از رخصتی استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ایام رخصتی علاوه بر مزد اصلی می باشد.

رخصتی ضروری

مادهٔپنجاه ویکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) ضـــروري 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 يابښځې)، 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 ســـــاير 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 كـــاركن 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 اوامتيــازونو ســره د(۲۰)ورځــو نــاروغي رخــصتۍ مستحق دی.

(۲) دکارکوونکي له مــزد ســره د ناروغۍ رخصتي تر(۵)ورځو پــورې دليکلې خبرتيا په اســاس د اجــراء وړ ده.

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

په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتيائي بيمې کــې شــامل وي، دبيمې دطبيــب تــصديق د اعتبــار وړ دی.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې څخــه اضــافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نــورو قانوني رخصتيو په عوض دمحاســبې

(۲۰) روز رخصتی مریضی با مــزد وســـــایرحقوق وامتیـــــازات می باشد.

(۲) رخصتی مریــضی بــا مــزد کارکن الــی (۵)روز بــه اســاس اطلاعیـــــۀ کتبـــــی قابـــــل اجراء می باشد.

(۳) هرگــــاه مریـــضی کـــارکن بیـــــشتر از (۵)روز متــــــوالی ادامــــه یابـــد، بـــا ارایـــه تصدیق طبیـــب مؤســسۀ صــحی و در محلی کــه طبیــب موجــود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.

درصورتی کــه کــارکن شــامل بیمـــــۀ صــــحی باشـــد، تـــصدیق طبیـــب بیمـــه مـــدار اعتبار می باشد.

(۴)مریـــــضی هـــای کـــارکن اضــافه از مــدت منــدرج فقــرۀ (۱) ایـــن مـــاده بعـــوض ســـایر 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 يا غيردولتي روغتيائي مرکزونو دتصديق له مخې، له مزد سره دناروغۍ اضافه رخصتي هغه ته ورکول کېدلای شي.

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه مى باشد.

اضافه رخصتى مريضى

مادۀ پنجاه وسوم:

(۱)هر گاه مريضى كاركن بيشتر از مدت مندرج مادۀ پنجاه ودوم اين قانون ادامه يابد، به رويت تصديق مراكز صحى دولتى و غيردولتى اضافه رخصتى مريضى با مزد به وى اعطاء شده مى تواند.

(۲)شرايط و طرز اعطاى اضافه رخصتى مريضى با مزد مندرج فقرۀ (۱) اين ماده توسط سند تقنينى مربوط تنظيم مى گردد.

رخصتى ولادى

مادۀ پنجاه وچهارم:

(۱)كاركن زن مستحق (۹۰) روز رخصتى ولادى بامزد مى باشد كه يک ثلث آن قبل از ولادت

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

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

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

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

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

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

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

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

رخصتی فريضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداء کولو يا دمتبرکه اماکنو د زيارت لپاره د کار په ټوله دوره کې يواځې 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

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

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

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

په غیردولتي ادارو کې له مزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

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

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

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

محاسبهٔ رخصتی با مزد

مادهٔ پنجاه وهفتم:

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

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادهٔ پنجاه وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

حـــالات او داجـــراء کولـــو وړ ول، د کارکوونکي او اړونـــدې ادارې د توافق تابع دي چې پـــه قراردادکـــې تصريح کېږي.

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپير جواز نلري.

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

دتعليم اوتحصيل پولي امتياز

شپېتمه ماده:

د بشپړتعليمي او تحصيلي سند اوعلمي کادر پولي امتياز د مزد جزء ګڼل کېږي.

مأکول

يوشپېتمه ماده:

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

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

(۴)تبعيض در پرداخت مزد جواز ندارد.

(۵)حداقل مزداز اندازهٔ که دولت تعيين می نمايد، کمتربوده نمی تواند .

امتياز پولی تعليم وتحصيل

مادهٔ شصتم:

امتياز پولی سند تعليم و تحصيل کامل و کادر علمی جزء مزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ويکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خـــــوداچې پـــــه قـــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصریح شـــوی وي.

دمزد تثبیت

دوه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دبرخــو دمــزد د ورکړې اندازه اوشرایط د دغه قانون په نهه پنځوسمه مــاده کــې د درج شویو حکمونو له په پام کې نیولــو سره په لاندې ډول تثبیتېږي:

۱- د دولتي اودهغــه شــمېرګډو مؤسسو کارکوونکو لپـاره چــې د دولت دپانګې ونډه په ســلوکې لــه (۵۰) څخه زیاته وي ، دمالیې اوکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو اومعلولینو د وزارتونـــو او د اداري اصـــلاحاتو اوملکـــي خـــدمتونو دخپلـــواک کمېسیون لخوا.

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

مگـــر اینکـــه در قـــرارداد طـــور دیگرتـــــصریح گردیـــــده باشد.

تثبیت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

(۱)انـــدازه و شـــرایط پرداخـــت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکـــام منـــدرج مـــادهٔ پنجـــاه-ونهم ایـــن قـــانون حـــسب ذیـــل تثبیـــت می گردد:

۱- بـــرای کارکنـــان دولتـــی وآنعـــده مؤســـسات مخـــتلط کـــه ســـهم ســـرمایهٔ دولـــت بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، از طریق وزارت هـــای مالیـــه و کـــارو اموراجتماعی، شهداء و معلـــولین و کمیسیون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- د غیردولتي ادارو، خصوصي اوګډو تشبثونو اوپه افغانستان کې مېشت د بهرنیو سازمانو او مؤسسو کارکوونکو لپاره د اړخونو په موافقې سره.

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سره سم د قرارداد دعقد یا دتقرر منظوری له نېټې څخه دمزد مستحق دي، خوداچې په اړوندو تقنیني سندونوکې بل ډول اټکل شوي وي.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- برای کارکنان ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجی مقیم افغانستان، به موافقهٔ طرفین.

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

اجرای مزد

مادهٔ شصت وسوم :

کارکنان حسب احوال از تاریخ عقد قرار داد یا منظوری تقرر مستحق مزد می باشند، مگر اینکه در اسناد تقنینی مربوط طوردیگری پیشبینی گردیده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادهٔ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشويقی

مادۀ شصت وپنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

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

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

وموافقۀ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادۀ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادهٔ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشين

مادهٔ شصت وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

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

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

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

د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجۀ حادثۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۳–دڅلورو مياشتو له تېرېدو وروسته ، اداره کولای شي، کارکوونکی عين اداري يابلې ادارې ته تبديل کړي او دتبديلی دناشوني توب په صورت کې، دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او يا په ولايتونو کې د هغو نمايندګيو 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 ورو‌ز 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 کاروامور اجتماعی ،شهداء و معلولين و يانمايندگی های آن در ولايات معرفی نمايد.

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

(۱) د تـشکيلاتي تنقـيص، د کـارکوونـکو د شـمېر د کمولو اويادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنيسي.

توقـف کار،مطـابق جـز(۳) فقـرۀ(۱) ايـن مـاده صـورت گيـرد، مـزد کـارکن از (۷۵) فيـصد مـزد ماهوارقبـل از توقـف کـار کمتـر بوده نمی تواند.

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

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

حالت انتظار با معاش

مادۀ هفتاد ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)له معاش سره دانتظار په حالت کې،مامور له احوالو سره سم له (٦)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 وریېژندل 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 احوال از (٦) ماه الی یک سال متناسب ادوار خدمت وکارکنان قرار دادی از سه ماه الی شش ماه متناسب به ادوارخدمت مستحق مزد اصلی با اجزای آن می باشد.

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا 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 ،شــهیدانو 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 معلولینــــو وزارت دزده کــــړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نیسي:

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

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

۳- د تعلیم له پروسې څخه د 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 درکورســــهای کوتـــاه مـــدت و سایراشکال آموزش فراهم می سازد.

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

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

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

۳- مراکز آمـــوزش نوجوانـــان و جوانــــان بازمانــــده از پروســـهٔ تعلیم و نیازمند به کار.

۴- مراکــــــز بـــــــازتوانی معلولین .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادهٔ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادهٔ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

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 تقنينيي 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 وريېژني.

(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، متوســـطه 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 تـــه د زده کـــړې د دورې د مـــصارفوپه ورکولـــو مکلف دی.

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

يو اتيايمه ماده:

(۱) صنعتي، توليــدي او خــدماتي ادارې او مرکزونــه کــولای شــي کارکوونکو ته د زده کــړه ايــزو آسانتياوو دبرابرولو په منظور دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينـو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ايزمرکزونو په ايجــادولواو تجهيزولو اقدام وکړي.

(۲)دممـــاثلو زده کـــړو لرونکــې ادارې کولای شي دکار اوټــولنيزو چـــارو ،شـــهيدانواومعلولينو وزارت سره په تفاهم کــې د کـــارکوونکو دمهارتونو دســـطحې دپراختيـــا يـــا د فني اوحرفوي زده کړو د لوړولـــو لپاره ګډ زده کړه ايــز مرکزونــه

ابا ورزد، مکلـــف بـــه پرداخـــت مصارف دورۀ آموزشـــی بـــه ادارۀ مربوط می باشد.

<u>ايجـــاد مراکـــز آمـــوزش درمؤسسات صنعتی</u>

مادۀهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني سند

دوه اتیایمه ماده:

دفني اوحرفوي زده کړو دمرکزونو او د دولتي او غیردولتي د زده کړو دمرکزونو شرایط او کړنلاره او د غیر دولتي زده کړو په مرکزونو باندې دکار اوټولنیزو ،شهیدانواومعلولینوچارو وزارت دنظارت ډول د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمیږي.

دکار دزده کوونکي ځانګړتیا (مشخصه)

دري اتیایمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

۱–هغه شخص چې د حرفې د زده کړې یا دمهارت د لوړولو په غرض دټاکلې مودې لپاره په دولتي یا غیر دولتي زده کړه ایزو مرکزونو کې

نمایند.

سند تقنینی مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

شرایط و طرزالعمل مراکز آموزش فنی وحرفوی ومراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوۀ نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بر مراکز آموزشی غیردولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

۱– شخصی که غرض آموزش حرفه یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش دولتی یا غیر دولتی آموزش

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړه کوي.

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

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو کار زده کوونکو د زده کړې د قرارداد شرایط او نمونه دکار اوټولنیزوچارو،شهیدانو او معلولینو وزارت لخوا برابرېږي.

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنیني سند

څلوراتیایمه ماده:

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

می بیند.

۲- کارکنی که به اساس قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن 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

مادهٔ هشتادوپنجم:

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

کارعملی مراکز آموزشی

مادهٔهشتادو ششم:

(۱)مؤسسات صـــنعتی، تولیـــدی وآموزشـــی مؤظـــف انـــد، زمینـــهٔ 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 فقرهٔ (۱) ایـــن ماده از طرف ادارهٔ 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 لاربنودي معيارونه او قواعد د اړوندو ادارو په مرسته د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت لخوا طرح او تنظيمېږي.

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

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

راوړنې د نړیوالو معیاري تګلوریو څخه په ګټه اخستنې سره دکار دکیفیت اودکارکوونکو دمهارتونو دښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نیسي اوهغه هم غږي کوي.

(۴) دکار دلاسته راوړنو (بازدهی) د ودې په منظور د تولیدي مناسبې پلانونې لپاره دکار دمزد اومصرف سنجونه، ددې مادې په (۱) فقرې کې ددرج شویومعیارونو اوقواعدو په اساس صورت مومي.

(۵)د تولید اوخدمتونو د وړاندې کولو په مختلفو ډګرونو کې دورته کارونو لپاره د کار واحدنمونوي معیارونه اوقواعد، نړیوالو معیارونو اودهېواد شرایطو ته په پام سره ټاکل کېږي.

دکاردقواعدودمعیارونو ارزونه

اته اتیایمه ماده:

(۱) دکار په قواعدو او معیارونو باندې نوې کتنه او ارزونه د احوالو

تخنیکی را با استفاده از روش های معیاری بین المللی به هدف بهبود کیفیت کار ومهارتهای کارکنان مورد ارزیابی قرارداده و آنرا همآهنگ می سازد.

(۴) سنجش مزد و مصرف کار جهت پلانگذاری مناسب تولیدی به منظور رشد بازدهی کار به اساس معیار ها و قواعد مندرج فقرۀ(۱) این ماده صورت می گیرد.

(۵) برای کارهای مشابه در عرصه های مختلف تولیدو عرضۀ خدمات، معیار ها و قواعد واحد نمونوی کار با رعایت معیارهای بین المللی و شرایط کشور، تعیین می گردد .

ارزیابی معیارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

(۱) تجدید نظر و ارزیابی معیار ها و قواعد کار حسب احوال توسط

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

نهه اتيايمه ماده:

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

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

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

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

مراجع رفع اختلافات ناشی از معيارهای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادهٔ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنـــاع دکـــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کـــار پـــه وړانـــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کـــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

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

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنـــي

در اداره از طـــرق آتـــی تـــأمين می گردد:

۱- ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـــشويق کارکنـــان در برابـــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

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

۲- رعايـــت انـــضباط کـــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کـــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 غیرمنقولو ملکیتونواو شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعینو سره ښه چلند.

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

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

(۱) په اداري کې کارته د سازمان ورکولو څرنګوالی د دندو د لایحې په واسطه چې د اداري لخوا برابر او تصویبیږي، تنظیمیږي.

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

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

۱۱- حفظ اسراروظیفه وحرفه .

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت سایر کارکنان درعرصۀ کار و تولید.

لوایح وظایف

مادۀنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

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

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

تشويق کارکن

مادهٔنودوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

١ – د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
٢ – د ستاينليک وركول.
٣ – دتقدير نامې وركول.
٤ – دنښان، مډال يا لقب وركول.
٥ – په اړوندو تقنيني سندونو كې درج شوي نورې هڅونې.
(٢) د كاركوونكو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

د كاركوونكي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

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

١ – توصيه.
٢ – اخطار.
٣ – كسرمعاش.
٤ – تبديلي.
٥ – دكار د قرارداد فسخ كول.

١ – اعطای مكافات نقدی يا جنسی .
٢ – اعطای تحسين نامه .
٣ – اعطای تقدير نامه.
٤ – اعطای نشان ،مدال يا لقب .
٥ – سايرتشويق های مندرج اسناد تقنينی مربوط .
(٢) شرايط ونحوۀ تشويق كاركنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

تأديب كاركن

مادۀنود وپنجم :

كاركن در برابر تخلفات از انضباط كار،حسب احوال قرار ذيل تأديب می گردد :

١ – توصيه .
٢ – اخطار.
٣ – كسر معاش.
٤ – تبديلی.
٥ – فسخ قرارداد كار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

مادۀ نودوششم:

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

توضيح تخلف

مادۀنود وهفتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون تــه د کــارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼـــي، دهغـــې دناسموالي په هکلـــه د دلايلـــو يـــا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شـــي د اړونـــدې اداري دکـــار داختلافونـــو دحـــل کمېـــسيون ته شکايت وکړي.

پـــه هغـــه صـــورت کـــې چـــې د اړوندې اداري دکار د اختلافونـــو د حل کمېسيون دهغه په لرې کولـــو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حـــل مرکـــزی کمېسيون ته شکايت وکړي.

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

شـــکايت کـــارکن بـــه کميسيون

مادۀنودوهشتم :

هـــر گـــاه کـــارکن مؤيـــده تأديبی را غير مؤجه تلقی نمايـــد ، بـــا ارايـــۀ دلايـــل يـــا شـــواهد مبنی برغيـــر مؤجـــه بـــودن آن، می توانـــد بـــه کميـــسيون حـــل اختلافـــات کـــار ادارۀ مربـــوط، شکايت نمايد.

در صـــورتی کـــه کميـــسيون حـــل اختلافـــات کـــار ادارۀ مربـــوط بـــه رفـــع آن اقـــدام نه نمايـــد، کـــارکن مـــی توانـــد بـــه کميـــسيون مرکـــزی حل اختلافات شکايت نمايد.

درصورت عدم توافـــق طـــرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجـــاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ســــــوانحوپه دفترکـــــې د کارکوونکي دهڅونې (تـــشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

په دغه قـــانون کـــې درج شـــوې ليکلې هڅونه اوتأديب (له توصـــيې پرته) دکارکوونکي دسوانحو په دفتر کې درجېږي.

درج تـــــشويق وتأديــــــب کـــــــــارکن در دفتـــــــــر 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 ورځـــو په ترڅ کې له موجه عـــذر پرتـــه، خپل معـــذرت 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 مؤ جـــه، 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 ترڅ کې دکارکوونکي نه خبرورکول د دلايلو پربناء ســم (مؤجه) دی، له ناسوبتيا څخه معاف اودغيابت ورځې دهغه پــه قــانوني رخصتيو کې محاسبه کېږي.

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

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

(۲) هرگاه کارکن منــدرج فقــرۀ (۱)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 غيــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگـــــاه غيرحاضـــــری 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 تـــرک نمايـــدودلايل 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)ورځو پسې ورځو غيابت په صورت کې.

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

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

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

موارد فسخ قرارداد

مادهٔيکصدويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکارکوونکي دحقوقو د تعليــق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پــــه ارتکــــاب، تــــورن شـــــي، دنظـــــارت(څـــــارنې)، توقيـــــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مــوده کې د هغه دنــده ايــز حقــوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) پــه موده کې څــارنوا ل لــه تحقيــق وروسته، دتورن کــارکوونکي دنــه تعقيب قرار صادر کــړي اوياهغــه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې پــه پايلې کې بري الذمه شــي دهغــه د تعليق او محــاکمې د دورې معــاش

۲- درصورت تطبيــق مؤيــدات تأديبی منــدرج اجــزای(۲،۳و۴) مادۀ نــود و پــنجم ايــن قــانون در طـــــول ســـــال بـــــيش از دوبار.

حالــــت تعليــــق حقــــوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قــرار گيــرد، اجــرای حقوق وامتيازات وظيفــوی وی در مدت نظارت، تــوقيف، تــــحقيق ومحاکمــــه معطـــل قـــرار داده می شود.

(۲) هرگــــاه درمـــدت نظـــارت څــارنوا ل بعــد ازتحقيــق قــرار عــدم تعقيــب کــارکن مــتهم را صادرويا او را مــستوجب تأديــب بدانــد ويــا درنتيجــۀ محاکمــه بری الذمه گردد ، معــاش وســاير حقوق دورۀ تعليق ومحاکمــۀ وی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

(۱)کارکوونکی مکلف دی د ادارې دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي 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 مي 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

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

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

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يکصدوششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دكار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خوندي شرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دكار د روغتيائی اوخوندي شرايطو په تأمينولو، دكار اوتوليد په اړه دپېښو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک څخه په كار اخستلو اودكار له امله دكاركوونكودحرفوي ناروغيوڅخه د وقايه كولو په مقصد د روغتيا ساتنې دشرايطو په تأمينولومكلفه ده.

په ودانۍ كې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام كې نيول

يوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مكلفه ده دصنعتي اوتوليدي ودانيو د ودانولو اوپه كاراچونې دنقشي دطرح كولو، د دستگاوو

فصل دهم

تأمين شرايط صحی وايمنی كار

تأمين شرايط صحی ايمنی

مادۀيكصد وهفتم:

اداره مكلف به تأمين شرايط صحی و ايمنی كار، كاربرد وسايل و تخنيک ايمنی جهت جلوگيری از حوادث مرتبط به كاروتوليد وتأمين شرايط حفظ الصحه غرض وقايۀ كاركنان ازامراض حرفوی ناشي از كار می باشد.

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يكصدوهشتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتجهیزولو او دخوندي تخنیک دبهیر په وخت کې، د خونــدي (ایمنــي) تخنیک او دچاپېریال د روغتیاساتنې معیارونه چې کارکوونکي دکار دزیان رسوونکواثراتو څخه خوندي ســاتي په پام کې ونیسی اوتأمین کړي.

(۲)اداره مکلفه ده کاري او تولیدي خونې اود کــارکوونکو دکــار او استوګنې ودانۍ او سیمې د خونــدي تخنیک او د چاپېریــا ل د روغتیــا ساتنې د معیارونو او قواعدو مطــابق ودانې او تجهیز کړي.

صــــنعتی و تولیـــدی، تجهیـــزات دســـتگاه هـــا و رونـــد تخنیـــک ایمنی، معیارهای تخنیک ایمنـــی و حفظ الصحهٔ محیطی که کارکنان را از اثرات مضرکار مصؤون نگه می دارد، رعایت و تأمین نماید.

(۲)اداره مکلف است اتاق هـــای کاری و تولیدی و ساختمان هـــا و محلات کار و رهـــایش کارکنـــان را مطـــابق معیارهـــا و قواعـــد تخنیـــک ایمـــنی و حفظ الـــصحهٔ محیطی اعمار و تجهیز نماید .

په نویوشویو ودانیــو کــې لــه خونـــدي تخنیـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

یوسلونهمه ماده:

له نویو تولیدي مؤسسو او له هغــو مؤسسوڅخه چې بیا احیاء یا ودانۍ ئې نوې کېږي،ګټه اخستنه، دتخنیکي

اطمینـــــــان از تخنیـــــــک ایمنـــی در ســـاختمان هـــای تجدید شده

مادهٔ یکصدونهم:

بهره برداری از مؤسسات جدیـــد تولیدی و مؤسساتیکه مجدداً احیا یا تجدید ساختمان می گردند، بعد

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنينی

مادۀ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

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

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

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنیک د وسایلو تأمینول

یوسلو دوولسمه ماده:

(۱)هغه کارونه چې روغتیاته په زیانمنو شرایطو ، ځانګړې تودوخې اوسوړوالي یا دکارکوونکو د ککړتیا احتمال په هغه کې موجود وي، دتثبیت شویو معیارونو اوقواعدو مطابق ، ځانګړې جامې او کوبنې،مخ پټونی(ماسک) ، عینکې ، دستکشې اود کار نورساتنیزوسایل او وقایوي اومعالجوي خو اړه د ادارې له لوري په وړیا توګه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

(۲)دکار دځانګړو جامو او تجهیزاتو اوساتنیزو وسایلو تأمینول، ساتنه،پاکول، تعقیمول اووچول ، ترمیمول اودهغه له حتمي استعمال څخه څارنه د ادارې له مکلفیتونو څخه دي.

تأمین وسایل تخنیک ایمنی

مادۀ یکصدو دوازدهم:

(۱)کارهائیکه شرایط مضر به صحت، حرارت وبرودت خاص یا احتمال آلوده شدن کارکنان در آن موجود باشد، مطابق معیارها وقواعد تثبیت شده، لباس و پاپوش مخصوص، ماسک، عینک، دستکش وسایر وسایل تحفظی کار وغذای وقایوی ومعالجوی از جانب اداره طورمجانی به دسترس آنهاگذاشته می شود.

(۲)تأمین، نگهداشت، پاک کاری، تعقیم وخشک کردن، ترمیم ومراقبت از استعمال حتمی لباس و تجهیزات مخصوص کار و وسایل تحفظی آن از مکلفیت های اداره می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتیایي کتنې

یوسلودیارلسمه ماده:

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

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

معاینات صحی کارکنان

مادهٔ یکصد وسیزدهم:

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

(۲)کارکنان صنایع مواد غذایی، محلات عمومی صرف غذا و خرید وفروش مواد غذائی، تأسیسات آبرسانی، مؤسسات صحی وقایوی و معالجوی، مراکز حمایهٔ اطفال وسایر ادارات ومؤسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاینات صحی مندرج فقرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتیايي کتنې تېرې کړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شویو کارکوونکو د روغتیايي کتنو شرایط اوڅرنګـــوالی د عـــامې روغتیا اوکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو او معلولینـــو د وزارتونـــو لخـــوا طرح او تنظیمېږي.

دطبي لومړنیو خدمتونو تأمینول

یوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار لـــه املـــه د ناوړوپېـــښواوناڅاپي نـــاروغیو دپېښېدو په صورت کـــې ، لانـــدې آسانتیاوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنیو مرستواوشرایطو تأمینول.

۲- د روغتون روغتیايي مرکزونو ته د نـــاروغ کـــارکوونکي لېـــږدول او دهغه درملنه.

۳- د کارکوونکي د روغتیايي وضع دښه کېدو په صورت کې د استوګنې سیمې ته دهغه لېږدول.

این ماده را ســـپری نمایند.

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

تأمین خدمات اولیۀ طبی

مادۀ یکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیۀ طبی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګــرځنده روغــتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

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

(۲) هرگـــاه تـــداوی کـــارکن منـــدرج فقـــرهٔ(۱)ايـــن مـــاده در مراکز صــحی داخــل کــشور ممکـــن وميـــسر نباشـــد ،اداره مکلــف اســت،کارکن را غـــرض تـــداوی بـــه يکـــی از کـــشورهای خارجی بفرستد.

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

ايجاد مراکـــز صـــحی ثابـــت وسيار

مادهٔ يکصد وپانزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

مادۀ يکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره 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 پېښنو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلــف دی، دکار اوتوليد په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او پـــه وخـــت ســـره 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 نـــاگوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلـــف اســـت، حوادث ناگوار 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 ځخه ډډه وکړي يا متـضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلـري ، زيانمن کولای شي دکار او ټـولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت 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 کاروامورااجتماعی، 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 داړونـد معلوليـت يـا روغتيايي زيان د تثبيتولو، اندازې اود جـبرانولو اود کار د چاپېـريا ل دخوندي تخنيک اود روغتيا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقـضوونکو) د مسئـوليت ځرنګوالى د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نـه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم اسـتخدام زنـان و نوجوانان

مادۀ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرونکي ماشوم موراوتنکی ځوان کارکوونکی په اضافه کارۍ او د رسمي کار د ترسره کولوپاره په مسافرت وګماري.

(۲)د اضافه کارۍ او رسمي کار په منظور د مسافرت په ترسره کولو دهغې ښځې توظيفول چې له دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکې ماشوم وي، دهغې د مخکنۍ موافقې پرته جواز نلري.

د اميندوارۍ په دوران کې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

ښځه د اميندوارۍ په دوران کې دطبيب يا روغتون د تصديق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظيفېږي.

رابه اضافه کاری، ومسافرت به منظور انجام کار رسمی توظيف نمايد.

(۲) توظيف زن دارای طفل کمترازدوسال به اجرای اضافه کاری وانجام مسافرت به منظور کار رسمی بدون موافقهٔ قبلی وی جواز ندارد.

توظيف زن در دوران حاملگی

مادهٔ يکصدو بيست وسوم:

زن در دوران حاملگی مطابق تصديق طبيب يا شفاخانه، به کار خفيف با حفظ مزد وسايرحقوق وظيفهٔ اصلی توظيف می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

يوسلوڅلېريشتمه 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 دکارځانگړتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلايحو په واسطه تنظيمېږي.

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شير خوار

مادۀ يکصد وبيست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذيرش زن بکار

مادۀ يکصد وبيست وپنجم :

امتناع از پذيرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د وړكتونونو جوړول

يوسلوشپږويشتمه ماده:

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

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

دتنكي ځوان كاركوونكي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

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

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

ايجاد كودكستان ها

مادۀ يكصد وبيست وششم:

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

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

مشخصۀ كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دتنکـي ځوان کارکوونکي روغتيايي کتنې

يوسلواته ويشتمه ماده:

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

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

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

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

معاينات صحی کارکن نوجوان

مادۀ يکصدوبيست وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

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

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

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

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دوولسم فصل

دكار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له كار څخه دراپيدا شوو اختلافونو دلرې كولو مقدمات

يوسلويودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوكاركوونكي او

معيار توليد كار كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وسی ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از كار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از كار

مادۀ يكصد وسی ويكم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غيرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع کېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غير قانونی کارکن

مادۀ يکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنينی حل اختلافات

مادۀ يکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

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

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

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

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وچهارم:

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

۱- مأکول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضۀ خدمات صحی .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.

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

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

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

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

٦- مساعدت در دوران ولادت.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

د ټولنيزو تأميناتو مرکزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

دکار غيرمستعد کارکوونکي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وپنجم:

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

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

مراکز تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وششم:

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

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد به کار

مادۀيکصدوسی وهفتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) كاركوونكی د(٦۵)كلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد كېږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت کې دكاركوونكي په موافقه چې د كارتوان ولري دهغوی دكار دوره تر(۵) نورو كلونو پورې تمديدلای شي. دكار د دورې تمديد د كاركوونكي د ټولو حقوقو او وجيبو لرونكی دی.

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

(۳) د كاركوونكي د بالفعل كار

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

شرايط تقاعد

مادۀ يكصد وسی وهشتم:

(۱) كاركن بعدازتكميل سن (٦۵) سالگی متقاعد می گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقۀ كاركنی كه توانائی كار را داشته باشد، دورۀكاروی تا (۵) سال ديگر تمديد شده می تواند. تمديد دورۀ كار حاوی تمام حقوق و وجايب كاركن می باشد.

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

(۳) دورۀ كار بالفعل كاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارڅخه کم محاسبه کېږي.

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

يکصدوسی وهشتم اين قانون محاسبه می گردد.

(٢) معيارها و قواعد كار ثقيل و مضر صحت ازطرف وزارت های كار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين وصحت عامه به همكاری ادارات ذيربط وكارفرمايان تشخيص و تثبيت می گردد.

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يكصد وچهلم:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يكصد وچهل و يكم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادۀ يکصد وچهل ودوم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

یوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکار په اړوندو مسایلو کې دتصمیم نیونې ډېره عالي مرجع ده چې په اړونده ځانګه کې دکارګرانواوکارفرمایانو د اتحادیو د استا زي په ګډون دکاراو ټولنیزو چارو، او شهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.

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

دکار څارنه اولارښوونه

یوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ یکصدوچهل وپنجم:

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

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

مراقبت و رهنمایی کار

مادۀ یکصد وچهل وششم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په کارګري اتحاديې کې دکارکوونکو ګډون

يوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

اشتراک کارکنان در اتحاديۀ کارگری

مادۀ يکصدو چهل وهفتم:

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

(۲) اتحاديه های مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دپراختيا اوتوليد په مسايلو كې دكاركوونكو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرايط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ايز ياګروپي ګوښه کول

يوسلونهه څلوېښتمه ماده:

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

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

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی يا گروپی کارکنان

مادۀ يکصدوچهل ونهم:

(۱) ادارات ومؤسسات دولتی، غيردولتی، مختلط و خصوصی نمی توانند بدون استيذان وزارت کارواموراجتماعی،شهدا ومعلولين، کارکنان شانرا طور جمعی يا گروپی از کار منفصل يا برطرف نمايند، مگربه حکم قانون.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

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

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

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

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافــق ليــک مطــابق د کــار او تــولنيزو چــارو، شــهيدانو اومعلولينــووزارت ســره تنظــيم کړي.

په کارپورې د اړونــدو تقنينــي سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

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

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

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

توافقنامـــه بـــا وزارت کـــار و امـــور اجتمـــاعی، شـــهدا و معلـــــولين تنظـــــيم نمايند.

مرجع طــرح اســناد تقنينــی مرتبط به کار

مادهٔ يکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کــار وامــور اجتمــاعی، شـــهدا ومعلـــولين بـــه منظـــور تطبيـــق بهتـــر احکـــام ايـــن قـــانون، مقـــرره هـــای منـــدرج آنـــرا بـــه همکـــاری ادارات ذيـــربط طـــرح وطـــی مراحـــل می نمايد.

انفاذ

مادهٔ يکصد و پنجاه وسوم:

ايـــــن قـــــانون از تـــــاريخ توشـــيح نافـــذ و در جريـــدهٔ رســـمی نـــشر گـــردد و بـــا انفـــاذ آن ، قـــانون کـــار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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