دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جریده

فوق العاده ګڼه

د کار قانون　　　　قانون کار

Ketabton.com

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

پرله پسې نمبر: (۹٦٦)

تاریخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹٦٦)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سروردانش!

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

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

حامد کرزى

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهورى اسلامى افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

قانون كاركه طى فيصلهٔ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شوراى ملى در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصويب و بدليل ملاحظات منضمه ذريعهٔ نامهٔ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسى جرگه اعاده و طى مصوبهٔ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آراى كل اعضأ فيصلهٔ قبلى مورد تصويب قرار گرفته است .

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

حامد كرزى

رئيس جمهورى

اسلامى افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (٩٩)

نېټه : ١٣٨٧/٦/١٠

ولسي جرګې د ١٣٨٧/٦/١٠ 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 : (٩٩)

تاریخ : ١٣٨٧/٦/١٠

ولسی جرگه درجلسهٔ عمومی روز یکشنبه مؤرخ ١٣٨٧/٦/١٠ خویش به تأسی از حکم مادهٔ نود و چهارم قانون اساسی، قانون کار را مجدداً به دوثلث آرای کل اعضأ تصویب نمود.

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

ماده	عنوان	صفحه
مادهٔ سیزدهم:	شرایط استخدام	۱۳
مادهٔ چهاردهم:	قرارداد کار	۱٦
مادهٔ 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.....................۵٦
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد...........................۵٦
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی............۵۷

فصل پنجم

مزد

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

مادهٔ یکصدوسوم: جلوگیری ازخسارهٔ مالی..................... ۹۴
مادهٔ یکصدوچهارم: مسئولیت کارکن در ارتباط خسارهٔ مالی........ ۹۵
مادهٔ یکصدوپنجم: جبران خسارهٔ مالی.......................... ۹۵
مادهٔ یکصدوششم: سند تقنینی مسئولیت مالی..................... ۹٦

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

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

مادۀ یکصدونهم: اطمینان ازتخنیک ایمنی درساختمان هــای تــجدید شده.................................. ۹۸

مادۀ یکصدودهم: وضع سند تقنینی................................ ۹۸

مادۀ یکصدویازدهم: آموزش تخنیک ایمنی........................ ۹۹

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

مادۀ یکصدوسیزدهم: معاینات صحی کارکنان.........................۱۰۱

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

مادۀ یکصدوپانزدهم: ایجادمراکزصحی ثابت وسیار..................۱۰۳

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

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

مادۀ یکصدوهجدهم: تشخیص حوادث ناگواردرعرصۀ کار...........۱۰۵

مادۀ یکصدونزدهم: فهرست امراض حرفوی........................۱۰٦

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړی 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 قانون کې لاندينې مفهومونه افاده کوي:

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

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

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

خدمات کاريابی .

اصطلاحات

مادۀ سوم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توگه استخدامېږي.

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

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

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

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

می گردد.

۴–کارگر:کارکنی که به اساس قرارداد 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 امتيازونوڅخه عبارت دي چې په دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض ، د اړوندو تقنيني سندونو دحکمونو مطابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

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

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

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

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

۱۰- ضمايم مزد:عبارت از امتيازات پولی است که در مقاطع زمانی معين غرض انجام کارمشخص طبق احکام اسناد تقنينی مربوط به کارکن پرداخته می شود .

۱۱- تأمينات اجتماعی:وجوهی است که با سهم گيری کارکن واداره يا کلاً توسط اداره غرض تأمين معيشت کارکن در دوران کار وتقاعد حسب احوال 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 ادارهٔ امور کارکنان مکلف به تنظيم، ترتيب ونگهداشت آن می باشد.

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

ممنوعيت کار اجباری

مادهٔ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کـارکوونکو برخـې مـشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش هـای کارکنـان مـشتمل است بر:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيت (دولتي،ګډې، خصوصي، غيردولتي،ټولنيزى او په افغانستان کې ميشت بهرنى اداري)ته په پام سره دجلا تقنيني سندونو په واسطه چې ددغه قانون دحکمونومخالف نه وي،تنظيمېږي.

(۳) که چېرې د ټاکل شوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله په دغه قانون او اړوندو تقنيني سندونوکې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوټولنيزو چارو شهيدانواو معلولينود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شرط چې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴)د دې مادې په (۱) فقره کې ددرج شووبرخودکارکوونکود ټاکلو، انتصابولو،د رتبو او درجو دتثبيتولو، د رتبو دترفيع او درجو د لوړولو د شرايطو اود تقرر، تبدل، انفصال،بيا مقررولو،د رتبې د ترفيع او د درجې د لوړولو، تقاعد،

حقوقی اداره (دولتی، مختلط،خصوصی،غير دولتی، اجتماعی وادارات خارجی مقيم افغانستان)توسط اسناد تقنينی جداگانه که مخالف احکام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد مناسبات کار کارکنان معين شده دراين قانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشد،تنظيم آن ازطريق وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين صورت می گيرد ، مشروط بر اينکه مخالف قانون واساسات عدالت نباشد.

(۴) طرزالعمل انتخاب ، انتصاب ، تثبيت رتب و درجات و شرايط ترفيع رتب وارتقای درجات کارکنان بخش های مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده و مقامات منظور کنندهٔ تقرر، تبدل انفصال و تقرر مجدد، ترفيع

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو بانـدې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قــوانيـــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تــه دکـــارحقوق محـــــدود شــــوي دي، متقابـــــل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېـــواد څخـــه بهرپه افغاني سياســـي نماينـــدګيو 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)کــــارکوونکي د افغانــــستان 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 قـــوانين آنهـــا حقـــوق کار برای اتباع جمهوری اســـلامی افغانستان محـــدود شـــده اســـت، محـــــدوديت هــــای متقابـــــل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کـــه در نماينـــدگی هـــای سياسی وسايرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و يا در مؤســـسات 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)کـــار کنـــان در جمهـــوری اســـلامی افغانـــستان دارای حـــق مـــساوی کاربـــا مزدمـــساوی می باشند.

حق کار با مــزد و دفــاع ازحــق کارتوســـط اســـناد تقنينـــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

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

په استخدام کې توپير نه کول

نهمه ماده :

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

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

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

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

عدم تبعيض در استخدام

مادۀ نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،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

دنړیوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

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

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعیت لرل.

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

رعایت میثاقهای بین المللی

مادۀ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

مادۀ سیزدهم :

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

۱– داشتن تابعیت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دکار زده کوونکو لپاره د ځوارلس کلنۍ سن بشپړول.

۳–د کار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي.

۴–دعامې روغتیا وزارت د روغتیایي مراجعو څخه د روغتیایي سند وړاندې کول.

۵–دتعلیم یا تحصیل څخه دفراغت دسند وړاندې کول(دمامورلپاره).

(۲)د مامورینو مشخصات یاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبیت، د ورځې اومیاشتې له پام کې نیولوسره، د تابعیت په تذکرې کې درج شوي د زیږیدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مومي.په

برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.

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

کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)په دولتي او غير دولتي اوپه افغانستان کې ميشت په بهرنيو مؤسسوکې دبهرنيو اتباعو د استخدامولو، مکلفيت او دکار د قرارداد شرايط د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د ديپلوماتيکو ادارو او نړيوالو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي، او د دوه اړخيزو توافقاتو يا قراردادونو او نړيوالو قوانينو تابع دي.

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

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

(۴)توظيف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸)سال در کارهای مضرصحت که خطر عدم رشد فزيکی يا معلوليت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شرايط استخدام، مکلفيت وقرارداد کار اتباع خارجی در ادارات دولتی وغير دولتی و مؤسسات خارجی مقيم افغانستان توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات ديپلوماتيک وسازمان های بين المللی از اين حکم مستثنی بوده، تابع توافقات يا قراردادهای دو جانبه و قوانين بين المللی می باشند .

(٦)کارکنان جديدالشمول داخلی وخارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

دي د استخدامېدو په وخت کــې د کـــار او ټولنيزوچارو،شـــهيدانو او معلولينو لـــه وزارت څخـــه پيژنـــد پاڼه (دکار جواز)ترلاسه او وړانـــدې کړي.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کـــار قـــرارداد د کتبـــي توافـــق څخـــه عبـــارت دی چـــې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ پـــه انفرادي يا ټـــوليزه توګـــه دقـــانون داحکاموسره سم ترل کېږي .

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

(۳) جمـــعي قراردادد کـــتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي داړوندې صنفي اتحاديې د استازو او کـــار فرمايـــانو (دولتـــي ادارو او غيردولتـــي حقيقـــي اوحکمـــي شخصيتونو) ترمنځ ترل کېږي.

مکلف اند،حین اســـتخدام، معرفـــی نامـــــه (جوازکـــــار) از وزارت کـــار و امـــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــولين راحـــصول وارايـــه نمايند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافـــق کتبی است که بین کارگران و اداره يا کارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق بـــه احکـــام قـــانون عقد می گردد.

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

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي اســـت کـــه بـــين اتحاديـــۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت هـــای حقيقـــی وحکمـــی غيردولتـــی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې ترتيبېــږي چـــې يونقـــل يـــې اړوندې اتحاديې او دوه يـــم نقـــل يې عقد کوونکې ادارې ته ورکـــول کېږي.

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

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقـــل ترتيـــب گرديده کـــه يـــک نقـــل آن بـــه اتحاديۀ مربوط ونقل دوم آن به ادارۀ 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

مادۀ 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 حرفهٔ که کارکن در آن اشتغال می ورزد .

۵- مزد، حقوق و امتيازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام اين قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام اين قانون .

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

۹- تاريخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتيب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

دورۀ آزمايشی

مادۀ هفدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ادارې دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادهٔ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادۀ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادۀ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۲-د تولید د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنیوی او لرې کولو او د ادارې دشتمنۍ دضایع کېدو دمخنیوی لپاره.

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

د کار دقرارداد تعلیقول

یوویشتمه ماده:

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

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنیزو دندوکې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ دیگر درهمان محل در موارد ذیل توظیف نماید:

۱- در عین اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازۀ مزدو سایر حقوق و امتیازات بدون تغییرات کلی در شرایط قرارداد کار.

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

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

مادۀ بیست ویکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳–دکار مؤقتي درېدل (توقف).

۴–دجرم په تـــور او ترتوقيـــف او تحقيق لاندې نيول کېدل.

۵–ناڅاپي پېښې.

٦– زده کړې (تعليم يا تحصيل).

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

(۳) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې پــه (۱، ۲ او٦) اجزاووکــې درج شــوي د تعليـــق حـــالات، د قـــرارداد د اړخونـــو د توافـــق 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)ايـــــام حـــــالات منـــــدرج اجـــــزاى (۱،۲،۴و٦) فقـــــرۀ (۱) ايـــــن مـــــاده درصـــــورتى بـــــه دورۀ کـــــار کـــــارکن قابل محاســبه مــى باشــد کــه بعد از خـــتم عـــسکرى، وظـــايف پست هاى انتخاباتى يا تعلـــيم يـــا تحـــصيل وبـــرى الذمـــه شـــدن در خـــلا ل يـــک مـــاه بـــه اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجـــزاى (۱،۲ و ٦) ايـــــن مـــــاده در مؤ ســـسات خـــصوصى تـــابع توافـــق طـــــرفين قـــــرارداد 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 څوارلسمي مادې د (۴) فقرې دحکم له په پام کې نيولو سره د ټاکلي کار دقرارداد پای ته رسېدل.

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

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

٦- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادهٔ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادهٔ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېر کمېدل.

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

۹- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

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

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

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

کارکنان.

۸- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دورۀ آزمايشی.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

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

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

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

اطلاع فسخ قرارداد

مادهٔ بيست وچهارم :

(۱) کارکن قراردادی می تواند، قرارداد کار با مدت غير معين را با اطلاع تحريری يک ماه قبل فسخ نمايد.

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

۱- درصورتی که اداره تعهدات قرارداد کار يا احکام اين 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 یا دهغـــه قـــانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـــرو کې د درج شويو حکمونو مطـــابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـــه ، پـــه ليکلي ډول داحتمـــالي اختلافـــو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

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

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 اخـــتلاف احتمـــالی بـــه وزارت کار و امـــور اجتماعی، شـــهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

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(٦، ۷، ۸ او۱۰) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی ، دهغوی د رتبې یا درجې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

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

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

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

حفظ حقوق تقاعد

مادهٔ بیست وششم :

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

استخدام مجددکارکنان

مادهٔ بیست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادۀ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادۀ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(۳) شرايط کار و عقد قرارداد وپرداخت مزد و ساير حقوق کارکن مندرج فقرهٔ(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 کلنی انډول، د کار له وخت څخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکار دوخت دپيل اوپای تنظيم، د واريز(نوبتي)جدول (دشفت دګراف) برابرول او دکار د نظام (رژيم) اړوند نور مسايل دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو دوزارت لخوا تنظيم او ټاکل کېږي.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

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 پام کې نيولو سره،د اونۍ په ورځوکې د کار ساعتونه ، لږ يا زيات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت کولای شي د کـــا ل دفـــصلونو او د روژې د مبارکې مياشتې د ورځو يا شـــديدې ګرمې 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 دغــه 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 بلاانقطاع 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 انقطاع 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 شويو اټکل شويو ساعتوله شمېر څخه تجاوز ونکړي.

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

۱-په هغه صورت کې چې د دغه قانون په يودېرشمه 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 يک ساعت کمتر می باشد، شب به اين منظور عبارت از يازده ساعت مسلسل است که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ،شهداء ومعلولين توسط قواعد نظم داخلی کار اداره، تنظيم می گردد.

(۲)حکم مندرج فقرۀ(۱)اين ماده درحالات آتی تطبيق نمی گردد:

۱-در صورتی که مطابق حکم مندرج مادۀ سی ويکم اين قانون،تقليل وقت کار برای کارکنان پيشبينی شده باشد .

۲-در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

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

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

مزد کار شبانه

مادۀ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلوردېرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادهٔ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادهٔ سی وپنجم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

از شــب واقــع گــردد، مطــابق حکم منــدرج مادهٔســی وســوم ايــن قــانون مــستحق مــزد اضــــافه بــــر مــــزد اصــــلی می باشد .

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره مــی توانــد بــا رعايــت حکم منــدرج فقــرهٔ (۲) مــادهٔ سی ام اين قانون، ســاعات کــار نوبتی را با نظرداشت خــصوصيت کــــار از (۸) ســـــاعت در روزهــای عــادی يــا روزهــائی که ساعات کار کمتر تثبيت گردد، بيشتر يا کمتر نمايد.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات يا اوقــات کــار عــادی بنــا بــر حــوادث غيــــر مترقبـــه ،حـــد اکثـــر الی يک ماه توقف رونمــا گــردد

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق پــه بشپړه توګه ورکړي، تلــف شــوي ساعتونه یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافي کیــداې شي.

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

(۱)هغه کار چې کارکوونکی یې له رسمي وخت څخــه بهــر د ادارې دضرورت او تجویزله مخی ترســره کوي،اضافه کاري حسابېږي او پــه لاندې حالتونوکې د کارکوونکي او د اړوندې ادارې په مــوافقې ســره مجاز دی:

واداره مزد وسایر حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ســاعات یــا اوقات تلف شده، بعــد از فعالیــت دوبارۀ کار و تولید، تلافــی شــده می تواند.

(۲) ســــاعات کـــار در حالـــت مندرج فقرۀ (۱) ایــن مــاده، در روز از (۱۰) ســاعت و در هفتــه از(۵۰) ســـاعت بیـــشتر بـــوده نمـــی تـــــواند و کـــارکن از ساعات کــار اضــافی، مــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادۀ سی وهشتم:

(۱) کاری کــه کـــارکن خـــارج از وقت رســمی بنابرضــرورت و تجــویز اداره انجــام مــی دهــد اضافه کاری محسوب گردیــده و درحــــالات ذیـــل بـــه موافقـــۀ کـــارکن و ادارۀ مربـــوط مجـــاز 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 تولیدي او ټولنیزو ناوړو پېښو دمخنیوی او دهغو د عواقبو دلــرې کولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه ګانو د ترمیمولو او بیارغاونې په منظور چې دهغو نــه فعالیت د ګڼ شمېر کـــارکوونکو د کارد ودریدو(توقف) باعث کېږي.

۴- د ناڅــاپي پېــښودلرې کولـــو په منظور چې د ټــولنیزو خـــدمتونو د چارو(د اوبو تــأمین، تـــودوخې، روښانولو،کانالیزاسیون،ترانـــسپورت مخابرات، روغتیایي خدمتونو او نورو ټولنیزوخدمتونو دچارو) د سکتګۍ باعث کېږي.

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

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

۱- به منظـــور انجـــام کارهـــای تأخیرناپذیری که مستلزم خـــدمات عامه باشد.

۲- به مـــنظور جلوگیری ازحوادث ناگوار تولیدی و اجتمـــاعی ورفـــع عواقب آن.

۳- به منظـــور تـــرمیم واحیـــای دستگاه هـــا کـــه عـــدم فعالیـــت آن ها باعث توقف کار تعداد زیادی از کارکنان گردد.

۴- به منظوررفع حـــوادث غیـــر مترقبه کـــه باعـــث ســـکتگی در امورخدمات اجتماعی(تـــأمین آب ، تـــــسخین،تنویر، کانالیزاســــیون، ترانسپورت، مخــــابرات،خدمات صحی وســـایر خـــد مـــات امـــور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجـــام کارهائیکـــه قبلاً آغـــاز و انقطـــاع آن ســـبب خسارات مــــــادی و معنـــوی گردد.

٦- بـــه منظـــور ادامـــۀ کاریکـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

(۴) دکارکوونکو د اضافه کاری

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

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

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

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

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

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲-عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتى ها

وقفه ورخصتى هاى با مزد

مادهٔ سى ونهم:

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

۱-وقفهٔ كار جهت اداى نماز وصرف طعام.

۲-رخصتى هاى عمومى(ملى و مذهبى).

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

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

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۸- د ربيع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپيغمبر (ص) مولود.

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

۱۰- دسلواغې (۲٦) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسيالستي جمهوريتونو داتحاد دماتې او وتلوورځ)

۱۱-نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوريت د دولت د تجويز پربناء عمومي رخصتي تصويب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلويښتمه ماده :

کلنۍ رخصتۍ (تفريحي، ناروغي اوضروري) په عمومي رخصتيوکې شاملې ندي، د اړتيا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتيا په اساس د ادارې يا کارفرما

۷- ايام عرفه وعيد سعيد اضحی(۴روز).

۸- روزدوازدهم ربيع الاول مولودپيغمبربزرگ اسلام(ص).

۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

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

۱۱- ساير روزهائيکه بنابر تجويز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصويب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

مادۀ چهل ودوم :

رخصتی های سالانه (تفريحی، مريضی وضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست يا اطلاعيۀ کارکن از طرف اداره يا

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واريز جدول

دري څلويښتمه 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

مادهٔ چهل وسوم:

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

هرگاه اداره به رخصتی تفريحی سالانهٔ 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 فقرهٔ(۱) اين ماده را به ورثهٔ وی بپردازد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په عمومي رخصتيو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

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

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

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

۱- اجـــــــرای کـــــــاردر ادارۀ دايمـــــاً فعـــــا ل کـــــه وقفـــــۀ آن سبب عقب مـــانی کـــار و ايجـــاد مـــــشکل در خـــــدمات عامـــــه گردد.

۲-اجـــــرای کـــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

۳-اجـــــرای کارتـــــأخير ناپـــــذير ترميماتی عاجل،بارگيری وتخليـــۀ محموله وکارهـــای مربـــوط بـــه جلوگيری ازحوادث غيرمترقبه .

۴- انجام ساير کارهای مورد نيـــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د اداري د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

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

په دايماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

(۲) در صورت انجام کاردر احوا ل مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کارى پيشبينى شده در اين قانون، پنجاه فيصد مزد ساعات عادى کار را نيز به کارکن ،طور امتيازى بپردازد .

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

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

(۲)در ادارۀ که رخصتى هاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامه اجراء شده نتواند، اداره مکلف است، رخصتى مذکور را در ساير

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتې څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

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

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

طرزاستفاده ازرخصتی تفريحی

مادۀچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳)د کارکوونکي کلنۍ تفریحي رختصي د ادارې دمبرمې اړتیا په صورت کې دهرو شپږومیاشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځومودې لپاره داجراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

(۱)کارکن جدیدالشمول درنخستین سال کارخود زمانی از رخصتی تفریحی سالانه استفاده نموده می تواند که مدت (۱۱) ماه در اداره کار نموده باشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتي په مهال کې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

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

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

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

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفريحی

مادۀ پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

مادۀپنجاه ويکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) ضــروري رخــصتي دخبرتیــا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپــاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتنلیک او د ادارې د مــوافقې پــه اســاس د اجــراء وړ ده.

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

(۱)کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری بــا مــزد و ســـایر حقـــوق و امتیـــازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری بــا ارســال اطلاعیـــه بـــرای مـــدت (۳)روز قابـــل اجـــراء بـــوده و بیـــشتر از آن بـــه اســـاس درخواســـت کـــارکن و موافقـــۀ اداره، قابـــل اجراء می باشد.

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

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کـــارکن ســـالانه مـــستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادۀ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

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

(۲)د دې مادې په (۱)فقره کې درج 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 ګټه اخستلای نشي.

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

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

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

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

رخصتی فريضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- كه چېرې كاركوونكى دكال په لومړۍ نيمائي كې استخدام شوى وي، له كلنيو رخصتيو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلى شي.

۲- كه چېرې كاركوونكى دكال په دوه يمه نيمائي كې استخدام شوى وي، دكلنيورخصتيو له نيمائي څخه ګټه اخستلى شي.

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دكاركوونكي له مزد سره رخصتۍ دهغه د ترفيع اوتقاعد په قدم كې دمحاسبې وړ دي.

په غيردولتي ادارو كې له مزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غيردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان كې مېشت په بهرنيو سازمانونو او مؤسسو كې د دغه قانون په څلورم فصل كې د درج شويو رخصتيو شرايط ،

۱- هرگاه كاركن در نيمۀ اول سال استخدام شده باشد، از رخصتى هاى سالانه طور مكمل استفاده كرده مى تواند.

۲- هرگاه كاركن در نيمۀ دوم سال استخدام شده باشد، ازنصف رخصتى هاى سالانه استفاده كرده مى تواند .

محاسبۀ رخصتى با مزد

مادۀ پنجاه وهفتم:

رخصتى هاى بامزد كاركن بقدم ترفيع و تقاعدوى، قابل محاسبه مى باشد.

رخصتى هاى با مزد در ادارات غير دولتى

مادۀ پنجاه وهشتم:

شرايط، حالات و نحوۀ اجراى رخصتى هاى مندرج فصل چهارم اين قانون در ادارات غير دولتى، تشبثات خصوصى و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پنځم فصل

مزد

دمزد وركړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

خـــــارجى مقـــيم افغانـــــستان تابع توافق كاركن و ادارۀ مربـــوط مى باشد كه در قرار داد تـــصريح مى گردد .

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت كميـــت و كيفيـــت كـــار ،بـــست، رتبـــه، درجـــــه يـــــا حرفـــــه، دورۀ كارآموزى وعملى و ساير شـــرايط مندرج اسناد تقنينى مـــرتبط بكـــار سنجش وبـــه كـــاركن پرداختـــه مى شود.

(۲)كاركنى كه رتبه و درجۀ اصلى آن پائين ولى به اساس شايـــستگى، لياقت واهليت كارى در بست هاى بلند استخدام مى شوند، مزد و ساير حقوق آنهـــا از بـــست پرداختـــه مى شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

د بـــشپړتعلیمي او تحـــصیلي ســـند اوعلمي کادر پولي امتیاز د مزد جزء ګڼل کېږي.

مأکول

یوشپېتمه ماده:

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

(۳)کارکنی که رتبه یا درجهٔ اصلی آن بلند و بنابر ملحوظی در بـــست پـــائین مقررمـــی شـــود، مـــزدو ســـــایرحقوق آن از رتبـــه یـــا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جـــواز ندارد.

(۵)حـــداقل مـــزداز انـــدازهٔ که دولـــت تعیـــین مـــی نمایـــد، کمتربوده نمی تواند .

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

امتیاز پولی سند تعلـــیم و تحـــصیل کامل و کادر علمـــی جـــزء مـــزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خــــوداچې پــــه قــــرارداد کې په بــل ډول تــصريح شــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

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

۲- د ټـــولنيزو ســـــازمانونو دکارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

مگــر اينکــه در قــرارداد طــور ديگرتــــــصريح گرديــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادۀ شصت ودوم:

(۱)انــدازه و شــرايط پرداخــت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکــام منــدرج مــادۀ پنجــاه-ونهم ايــن قــانون حــسب ذيــل تثبيــت می گردد:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- د غیردولتي ادارو، خصوصي اوګډو تشبثونو اوپه افغانستان کې مېشت د بهرنیو سازمانواو 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 دتقررد منظورۍ 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 موافقۀ طرفین.

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

اجرای مزد

مادۀ 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

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشویقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشویقی

مادۀ شصت وپنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمایمو دزیاتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنیکي مهارتونو په امتیاز سره کار.

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

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

ومواففقهٔ وزارت مالیه ترتیب می گردد.

حالات افزودی ضمایم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی وتخنیکی .

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

(۲) شرایط، حدود ومعیار (نورم) ضمائم مزد مندرج فقرهٔ (۱) این ماده و چگونگی شمول ضمائم در اضافه کاری

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادۀ 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

مادۀ 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 نحوۀ پرداخت مزد کارکن مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

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

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

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

د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجۀ حادثۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې یا دتخنیکي ، تولیدي، نامساعدې جوي وضعې له مخې دتولید اوکار، په کارکې توقف رامنځ ته شي، د کارکوونکي مزد د موسمي او ورځني مزد دکارکوونکو په استثني، په لاندې ډول ورکول کېږي:

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبدیلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبدیلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

(۱) د تـــــشکيلاتي تنقـــــيص، د کـــارکوونــکو د شــمېر د کمولو اويادکارد اوږده توقف په صورت کې ،کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنيسي.

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

درصورت افلاس که مـــورد تأييـــد محکمــــه قرارگرفتــــه باشـــد، حکم مندرج فقرهٔ (۱)اين ماده قابل تطبيق نمی باشد.

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

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

دري اويايمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دکسراتو وضع کول

څلوراويايمه 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 نمايد، پرداخته می شود.

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

وضع کسرات

مادۀ هفتاد وچهارم:

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

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

کرايه وسفريه

مادۀ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکن در سفرهای رسمی

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

<u>په خدمت کې دننه زده کړه</u>

شپږاويايمه ماده:

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

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

<u>آموزش داخل خدمت</u>

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

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

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

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

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

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

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

۴-د معلولينو د بيا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

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

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

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربيان فنی و حرفوی.

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

۴- مراکـــــز بـــــازتوانی معلولين .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

(۱)مدت کارآموزی حد اکثراز دو سال بیشتربوده 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 داړوندوادارواودکار 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 ځرنګوالی، د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

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

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

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

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

کارکنان، توســـط ســـند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

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

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحـــصيل،تعليم وآمـــوزش بـــالاتر به مؤسسات تحـــصيلات عـــالی، 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 مؤسسو کې د زده کړې دمرکزونو ايجادول</u>

يو اتيايمه ماده:

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

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

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

<u>ايجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی</u>

مادۀهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتيايمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتيا (مشخصه)

دري اتيايمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

نمايند.

سند تقنيني مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

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

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز می باشند :

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

زده کړه کوي.

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

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

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

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

ځلوراتيايمه ماده:

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

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادۀ هشتادوچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(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 ښـــوونځيو، د فنـــي اوحرفوي زده کـــړو د مرکزونـــو زده کوونکو او دلوړو زده کـــړو د مؤســـسو محـــصلينو تـــه دعملـــي کار(ستاژ) زمينه برابره کړي.

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

مراکز آموزشی دولتی وغيردولتـــی، فارغـــان مربـــوط را غـــرض کاريـــابی بـــه مراکـــز کاريـــابی مرکز و ولايات معرفی می نمايند.

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

(۱)مؤسسات صـــنعتی، توليـــدی وآموزشـــی مؤظـــف انـــد، زمينـــۀ کـــارعملی (ســـتاژ) را برای متعلمان مکاتـــب مـــسلکی و تخنيکـــی حرفوی،مراکزآمـــوزش فنی وحرفوی و محصلين مؤسسات تحصيلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کارعملی متعلمـــين ومحصلين منـــدرج فقرۀ (۱) ايـــن ماده از طرف ادارۀ مربوط، تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل
دکار لاربنودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

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

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

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

فصل هفتم
معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

راوړنې د نړيوالو معياري تګلوريـــو څخه په ګټه اخستنې ســـره دكـــار دكيفيت اودكاركوونكو دمهـــارتونو دښه كولو په موخه تر ارزونې لاندې نيسي اوهغه هم غږي كوي.

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

(۵)د توليد اوخدمتونو د وړانـــدې كولو په مختلفو ډګرونو كې دورتـــه كارونو لپاره د كـــار واحـــدنمونوي معيارونه اوقواعد، نړيوالو معيـــارونو اودهېواد شرايطو ته په پام سره ټاكل كېږي.

دكاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

(۱) دكار په قواعـــدو او معيـــارونو باندې نوې كتنه او ارزونه د احوالـــو

تخنيكی را با استفاده از روش های معياری بين المللی به هدف بهبـــود كيفيت كار ومهارتهای كاركنـــان مـــورد ارزيـــابـــی قـــرارداده و آنرا همآهنگ می سازد.

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد كار

مادۀ هشتاد وهشتم:

(۱) تجديد نظر و ارزيابی معيار ها و قواعد كار حسب احوـــل توســـط

(c) ketabton.com: The Digital Library

سره سم د اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينووزارت په موافقه دادارې لخواطرح او تثبيتيږي، 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 کيږي:

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

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

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

مراجع رفع اختلافات ناشی از معيارهای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

۱- د کار په وړاندې دکارکوونکو د آګاهانه 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 ډګرونو کې دکار په سالمې سازماندهی مکلفه ده:

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

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنـــي

در اداره از طـــرق آتـــی تـــأمين می گردد:

۱- ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـــشويق کارکنـــان در برابـــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

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

۲- رعايـــت انـــضباط کـــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کـــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي یمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

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

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

٦- دمحصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېریال دایمني تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار .

مکلفیت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحۀ وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعينو سره ښه چلند.

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

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسراروظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته با ساير کارکنان و مراجعين.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت ساير کارکنان درعرصۀ کار و توليد.

لوايح وظايف

مادۀنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)د ګډو اوخصوصي تشبثونو د ادارو د دندو لايحې د نمونوي لايحو مطابق چې د 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

مادۀنودوچهارم :

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

۱ – د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
۲– د ستاينليک وركول.
۳– دتقدير نامې وركول.
۴– دنښان، مډال يا لقب وركول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو كې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د كاركوونكو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنينی سند مطابق تنظيمېږي.

د كاركوونكي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

كاركوونكی د كار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي:
۱– توصيه.
۲– اخطار.
۳– كسرمعاش.
۴– تبديلي.
۵– دكار د قرارداد فسخ كول.

۱ – اعطای مكافات نقدی يا جنسی .
۲– اعطای تحسين نامه .
۳– اعطای تقدير نامه.
۴– اعطای نشان ،مدال يا لقب .
۵– سايرتشويق های مندرج اسناد تقنينی مربوط .
(۲) شرايط ونحوهٔ تشويق كاركنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

تأديب كاركن

مادهٔنود وپنجم :

كاركن در برابر تخلفات از انضباط كار،حسب احوال قرار ذيل تأديب می گردد :
۱– توصيه .
۲– اخطار.
۳– كسر معاش.
۴– تبديلی.
۵– فسخ قرارداد كار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤیدو تطبیقول

شپږنوي یمه ماده:

د اداري مسئول مکلف دی دتأدیبي مؤیدو د تطبیقولو 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 ونیسي.

دسرغړونې توضیح

اووه نوي یمه ماده:

(۱) د کارکوونکي پر ضد تأدیبي مؤیدې دهغه دسرغړونې له توضیح کولو وروسته دقانون دحکمونو مطابق تطبیقېږي.

(۲)دکار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت کې یواځې یوه تأدیبي مؤیده تطبیقیدلای شي. دغه مؤیده په لیکلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته،رسماً دسرغړوونکي په خبرتیا رسول کېږي.

تطبیق مؤیدات

مادۀ نودوششم:

مسئول اداره مکلف است، حین تطبیق مؤیدات تأدیبی، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقۀ کار و سلوک کارکن را در نظر بگیرد.

توضیح تخلف

مادۀنود وهفتم:

(۱) مؤیدات تأدیبی علیه کارکن بعدازتوضیح تخلف وی طبق احکام قانون تطبیق می گردد.

(۲) درصورت تخلف از انضباط کارصرف یک مؤیده تأدیبی تطبیق شده می تواند . این مؤیده طورکتبی صادر و بعد از ثبت ، رسماً به اطلاع متخلف رسانیده می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون تــه د کــارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼــي، دهغــې دناسموالي په هکلــه د دلايلــو يــا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شـــي د اړونــــدې اداري دکــــار داختلافونــــو دحــــل کمېــــسيون ته شکايت وکړي.

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

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

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 سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکی اړوندې ادارې ته د(۲۰) ورځو په اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د(۳)ورځو په ترځ کې دکارکوونکي نه خبرورکول د دلایلو پربناء سم (مؤجه) دی، له ناسوبتیا څخه معاف اودغیابت ورځې دهغه په قانوني رخصتیو کې محاسبه کېږي.

(۳)که چېرې دکارکوونکي ناسوب تیا ناسمه (غیرمؤجه) وګڼل شي 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 لیکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (مؤجه) دلایل هم وړاندې نکړای شي یو ورځنی مزد اوضمایم ئې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې

(۲) هرگاه کارکن مندرج فقرۀ (۱)این ماده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را به ادارۀ مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلا ل(۳)روز بنابردلایل مؤجه بوده است از غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگاه غیرحاضری کارکن، غیرمؤجه تلقی ومدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به سجل (ورق ارزیابی) او درج وبه دورۀ کار وی محسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نمایدودلایل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد وضمائم آن کسر می گردد ، در صورتی که

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

یوسلویومه ماده:

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

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

غیرحاضری وترک وظیفۀوی درطول سال ازبیست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع وتقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

(۵) حالت مندرج فقرۀ (۳) این ماده مانع اجرای ترفیع کارکن نمی گردد.

(٦)غیابت بعدازختم رخصتی های قانونی کارکن نیز تابع حکم مندرج فقرۀ (۱) این ماده می باشد.

موارد فسخ قرارداد

مادۀیکصدویکم:

فسخ قراردادمندرج جزء(۵) مادۀ نودوپنجم این قانون صرف درموارد ذیل صورت می گیرد:

۱- درصورت غیابت مسلسل (۲۰) روز بدون دلایل مؤجه.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- دکال په اوږدوکې له دوه ځلو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او۴) اجزاوو کې درج شوي د تأديبي مؤيدو دتطبيق په صورت کې.

دکارکوونکي دحقوقو د تعليق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو په ارتکاب، تورن شي، دنظارت(څارنې)، توقيف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په موده کې د هغه دنده ايز حقوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) په موده کې څارنوا ل له تحقيق وروسته، دتورن کارکوونکي دنه تعقيب قرار صادر کړي اوياهغه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې په پايلې کې بري الذمه شي دهغه د تعليق او محاکمې د دورې معاش

۲- درصورت تطبيق مؤيدات تأديبی مندرج اجزای(۲،۳و۴) مادۀ نود و پنجم اين قانون در طول سال بيش از دوبار.

حالت تعليق حقوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قرار گيرد، اجرای حقوق وامتيازات وظيفوی وی در مدت نظارت، توقيف، تحقيق ومحاکمه معطل قرار داده می شود.

(۲) هرگاه درمدت نظارت څارنوا ل بعد ازتحقيق قرار عدم تعقيب کارکن متهم را صادرويا او را مستوجب تأديب بداند ويا درنتيجۀ محاکمه بری الذمه گردد ، معاش وساير حقوق دورۀ تعليق ومحاکمۀ 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 اینکه در قرارداد طور دیگری تصریح گردیده باشد.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

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

(۲)اداره مکلفــــه ده داړونـــــدو کارکوونکودکارخوندي اود ترګټــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهــی دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

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

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وسوم:

(۱)کارکن مکلف است، در برابــر دارايــی اداره مــسئولانه برخــورد نموده و به منظــور جلــوگيری از خساره به آن، منتهــای احتيــاط را رعايت نمايد.

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

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

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يکصدوششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خونــدي شــرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتيــائی اوخونــدي شرايطو په تأمينولو، دکار اوتوليد په اړه دپېښو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک څخــه پــه کــار اخــستلو اودکــار لــه املــه دکارکوونکودحرفوي ناروغيوڅخه د وقايه کولو په مقصد د روغتيا ســاتنې دشرايطو په تأمينولومکلفه ده.

په ودانۍ کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

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

فصل دهم

تأمين شــرايط صحی وايمنی کار

تــــأمين شــــرايط صــــحی ايمني

مادۀيکصد وهفتم:

اداره مکلف بــه تــأمين شــرايط صحی و ايمنــی کــار، کــاربرد وسايل و تخنيــک ايمنــی جهــت جلــــــوگيری از حــــــوادث مــرتبط بــه کاروتوليــد وتــأمين شــرايط حفــظ الــصحه غــرض وقايۀ کارکنان ازامــراض حرفــوی ناشي از کار می باشد.

رعايت شيوه های تخنيک ايمني در ساختمان

مادۀ يکصدوهشتم :

(۱)اداره مکلف اســت ،هنگــام طــــرح نقــــشۀ اعمــــار و بهــــره بــــرداری بناهــــای

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

<u>په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول</u>

يوسلونهمه ماده:

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

<u>اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده</u>

مادهٔ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) د کار دساتنې اوخوندېتخنيک 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

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

وضع سند تقنينی

مادهٔ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱)د اداري مسئول مکلف دی، د خوندي تخنيک،دتوليددچاپيريال 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 کارفرمايان طرح و تنظيم می گردد.

آموزش تخنيک ايمنی

مادۀ يکصد ويازدهم:

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

(۲) کارکنان مکلف اند، قواعد و معيارهای عمدۀ حفاظت و تخنيک ايمنی کار، قواعد استفاده از وسايل، دستگاه ها و لوايح حفاظت کار را رعايت نموده وحين اجرای کاراز وسايل تحفظی انفرادی استفاده نمايند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكو روغتيايي كتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه كاركوونكي چې په درنـــدو كارونو اوله ســـختو اوروغتيـــا تـــه دمضرو شرايطو په كارونو او دغـــه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلـــونې په چارو بوخـــت دي، مكلـــف دي دكاري وړتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دكـــار دشاملېدو پـــه وخـــت كـــې اوپـــه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي كتنـــې تېرې كړي.

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

معاينات صحى كاركنان

مادۀ يكصد وسيزدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شويو کارکوونکو د روغتيايي کتنو شرايط اوځرنګـــوالی د عـــامې روغتيا اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينـــو د وزارتونـــو لخـــوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار لـــه املـــه د ناوړوپېـــښواوناڅاپي نـــاروغيو دپېښېدو په صورت کــې ، لانـــدې آسانتياوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

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

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

این ماده را ســپری نمایند.

(۳) شــــرايط ونحـــوۀ معاينــــات صحی کارکنان مندرج فقره هـــای (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کـــارو امـــور اجتماعی، شهدا ومعلولين طـــرح و تنظيم می گردد.

تأمين خدمات اوليۀ طبی

مادۀ يکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليۀ طبی .

۲- انتقـــا ل کـــارکن مــــريض 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 اداري له بودجې څخه تأمينېږي.

دثابتو او ګــرځنده روغــتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

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

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

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

ایجاد مراکـــز صـــحی ثابـــت وسيار

مادۀ یکصد وپانزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

مادۀ يکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دكار دشـــرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

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

دكـــار پـــه ډګركـــې دنـــاوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مكلــف دی، دكار اوتوليد په ډګر كې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او پــه وخــت ســره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئــې تحليل اوتشخيص كړي، د (۳)ورځو په اوږدو كې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې كاركوونكي اود كــار

فراهم سازی شرايط كار بـــرای معلولين

مادۀ يكصد وهفدهم :

(۱)اداره مكلـــف اســـت، بـــرای معلولين ناشی از كاربعد از تثبيـــت معلوليت، مطابق توانائی كاری آنها شرايط و زمينۀ كار را فراهم سازد.

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

تـــشخيص حـــوادث نـــاگوار در عرصۀ كار

مادۀ يكصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مكلـــف اســـت، حوادث ناگوار در عرصـــۀ كـــار 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 كـــاركن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنیزو چارو ،شهیدانو اومعلولینو وزارت ته تسلیم کړي.

(۲)که چېرې اداره دمحضر له ترتیبولو څخه ډډه وکړي یا متضرر دمحضر په ترتیب قناعت ونلري ، زیانمن کولای شي دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته شکایت وکړي.

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

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

د حرفوي ناروغیو فهرست

یوسلونولسمه ماده:

(۱)په کارپورې د اړوندو حرفوي ناروغیو فهرست دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ترتیب او

وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولین تسلیم نماید .

(۲) هرگاه اداره از ترتیب محضر امتناع یا متضرربه ترتیب محضر قناعت نداشته باشد،متضرر می تواند به وزارت کار وامور اجتماعی،شهدا ومعلولین شکایت نماید .

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ یکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کارو اموراجتماعی ، شهدا ومعلولین وادارات ذیربط ترتیب وتثبیت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

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

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، امېندواره ښځه، له دوه کلنۍ څخه دلږعمر

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به كار شبانه

مادۀ يكصدوبيست ويكم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه كارى

مادۀ يكصد وبيست ودوم:

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

لرونکي ماشوم موراوتنکی ځوان کارکوونکی په اضافه کارۍ او د رسمي کار د ترسره کولولپاره 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 توظيفيږي.

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

دشیدې خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېریشتمه ماده:

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

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

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

یوسلوپنځه ویشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

مادۀ یکصد وبیست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

مادۀ یکصد وبیست وپنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

یا دامیندواری یا ماشوم ته دشېدو ورکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي.

د وړکتونونو جوړول

یوسلوشپږویشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د ماشومانو د ساتنې اوڅارنې لپاره، د ادارې په انګړ کې، دشېدو خوړلو ځای او وړکتون جوړکړي.

(۲)په وړکتونونو اودشېدو خوړلو په ځایونو کې د اطفالو ساتنه اوڅارنه ، دمنلو شرایط، زده کړه او روزنه د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

(۱)تنکی ځوان کار کوونکی هغه کارکوونکی دی چې د (۱۴)

یا تقلیل مزد به دلایل حاملگی یا شیردادن طفل،ممنوع می باشد.

ایجاد کودکستان ها

مادۀ یکصد وبیست وششم:

(۱)اداره مکلف است ،جهت مواظبت ومراقبت اطفال کارکنان مربوط، در محوطۀاداره ، شیرخوارگاه وکودکستان را ایجاد نماید.

(۲)مواظبت ومراقبت اطفال، شرایط پذیرش،آموزش وپرورش در کودکستانها وشیرخوارگاه ها طبق سند تقنینی مربوط ، تنظیم می شود.

مشخصۀ کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وبیست وهفتم:

(۱)کارکن نوجوان کارکنی است که سن(۱۴)سالگی

(c) ketabton.com: The Digital Library

کلنۍ سن ئــې بــشپړ کــړی وی او د (۱۸)کلنۍ سن ئې نه وي بشپړ کړی.

(۲)اداره مکلفه ده له اســتخدامولو مخکې،تنکی ځوان کــارکوونکی د روغتیائي مرکزونو دلارې ترکتنــو لانــدې ونیــسي او پــایلې ئــې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

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

دتنکــي ځــوان کــارکوونکي روغتيايي کتنې

يوسلواته ويشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیایي مراجعــو دنظرېې مطــابق، د تنکــي ځــوان فزیکــي تــوان او د روغتیــایي حالــت څرنګــوالی تــشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنــده وټاکي.

را تکمیـــــل و(۱۸)ســــالگی را تکمیل نکرده باشد.

(۲) اداره مکلـــف اســـت، قبـــل از استخدام ، کـــارکن نوجـــوان را ازطریـــق مراکـــز صـــحی تحـــت معاینـــات قـــرارداده و نتـــایج آنرا ضم دفتـــر ســـوانح کـــارکن نماید.

معاینـــات صـــحی کـــارکن نـــو جـــوان حـــد اقـــل ســـال یک بار از طریـــق و بـــه مـــصرف اداره صورت می گیرد .

معاینـــات صـــحی کـــارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

اداره مکلف اســت، طبــق نظــر مراجع صــحی، توانــایی فزیکــی وچگـــونگی حالـــت صـــحی نوجوان را تشخیص وتثبیت نموده، شـــغل و وظیفـــۀ وی را تعیـــین نماید .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکونکي مزد

یوسلونهه ویشتمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان مزد د درجې په رعایتولو سره د بشپړو (۱۸)کلنو اوله هغو پورته کارکوونکو له مزد سره مساوي د دغه قانون په یودېرشمه ماده کې د درج شوي دکار د وخت دکمولو له په پام کې نیولو پرته، ورکول کېږي.

(۲)د هر واحد کار د کارکوونکي مزد چې سن ئې له(۱۸)کالونو څخه لږوي، له هغه کارکوونکي سره چې دهغه سن بشپړ(۱۸)کاله یا له هغه پورته وي، مساوي دی.

(۳)له (۱۸)کالونو دلږعمر لرونکي کارکوونکي دکم شوي وخت تفاوت چې دکار مزد په شکل کارکوي،دهغه داصلي درجې په اساس ورکول کېږي.

مزد کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وبیست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی بامزد کارکنان (۱۸) سالۀ مکمل وبالاتر ازآن با رعایت درجه بدون نظرداشت تقلیل وقت کار مندرج مادۀ سی ویکم این قانون پرداخته می شود.

(۲)مزد فی واحد کارکارکنی که سن اوکمتر از(۱۸) سال بوده ، با کارکنی که سن او(۱۸) سال مکمل یا بالاتر از آن باشد ،مساوی است.

(۳)تفاوت وقت تقلیل یافتۀ کارکن دارای سن کمتراز(۱۸) سال که به شکل کار مزد کارمی کند به اساس درجۀ اصلی وی پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركوونكي دتوليد دكار معيار

يوسلودېرشمه ماده:

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

(۲)اداره 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 او كاركوونكي او

معيار توليد كار كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وسى ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشى از كار

مقدمات رفع اختلافات ناشى از كار

مادۀ يكصد وسى ويكم :

(۱)اختلافات ناشى از

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

(۲)که چېرې د ادارې اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپيدا شوی اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د ادارې داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړوندې د 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 د ا ستازي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غیرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنیني سند وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غیر قانونی کارکن

مادهٔ یکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنینی حل اختلافات

مادهٔ یکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دیارلسم فصل

ټولنیز تأمینات

د ټولنیزو 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 سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات 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- دتکفین اوښخولوپه منظور د وروستي میاشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمایمو سره د(۱۰) میاشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکرامیه).

۸- د عمر د زیاتوالي ،دکار د دورې دبشپړولو ناروغۍ، معلولیت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنیني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.

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

(۳)کارکوونکي یا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه اویادهغه اندازې حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمینېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادهٔ يكصد وسی وپنجم:

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

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

د ټولنيزو تأميناتو مركزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

مراكز تأمينات اجتماعی

مادهٔ يكصد وسی وششم:

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

دكار غيرمستعد كاركوونكي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد به كار

مادهٔيكصدوسی وهفتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

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

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

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

شرايط تقاعد

مادهٔ يکصد وسی وهشتم:

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

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

(۳) دورهٔ کار بالفعل کارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د دروند کار دتقاعد معیار

یوسلونهه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

معیار تقاعد کار ثقیل

مادۀ یکصد وسی ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

يکصدوسی وهشتم این قانون محاسبه می گردد.

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

مطالبۀ تقاعد

مادۀ يکصد وچهلم:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادۀ يکصد وچهل و يکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ يکصد وچهل ودوم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څوارلسم فصل
متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

یوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکار په اړوندو مسایلو کې دتصمیم نیونې ډیره 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

مادهٔ 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

مادهٔ 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 سبسايډي کيدلای نشي.

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

دپراختيا اوتوليد په مسايلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرايط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ايز ياګروپي ګوښه کول

يوسلونهه څلويښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غيردولتي ،ګډې اوخصوصي اداري 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 خبروركړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

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

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

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

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

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

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

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

<u>په کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو دطرح کولو مرجع</u>

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

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

<u>انفاذ</u>

يوسلودري پنځوسمه ماده:

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

توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين تنظيم نمايند.

<u>مرجع طرح اسناد تقنينی مرتبط به کار</u>

مادۀ يکصدو پنجاه ودوم:

وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا ومعلولين به منظور تطبيق بهتر احکام اين قانون، مقرره های مندرج آنرا به همکاری ادارات ذيربط طرح وطی مراحل می نمايد.

<u>انفاذ</u>

مادۀ يکصد و پنجاه وسوم:

اين قانون از تاريخ توشيح نافذ و در جريدۀ رسمی نشر گردد و با انفاذ آن ، قانون کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

براي مامورين دولت: با ۲۵ فيصد تخفيف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th *DECEMBER.* ٢٠٠٨

ISSUE NO :(٩٦٦)

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