دافغانستان اسلامي جمهوريت

دعدليي وزارت

رسمي جريده

فوق العاده گڼه

د کار قانون   قانون کار

Ketabton.com

د خپرېدو نېټه:د ١٣٨٧ هـ .ش کال دلیندی د میاشتې (١٦)
تاريخ نشر : (١٦) قوس سال ١٣٨٧ هـ . ش

پرله پسې نمبر: (**٩٦٦**)
نمبر مسلسل: (**٩٦٦**)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سروردانش!

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

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

حامد کرزى
دافغانستان داسلامي
جمهوريت رئيس

جمهورى اسلامى افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

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

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

حامد کرزى
رئيس جمهورى
اسلامى افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

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

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

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

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

۲-د کاردمساوي حق تـأمينول 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 کارمونډنې د خدمتونو د

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

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

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېیمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

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

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

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

خدمات کاریابی .

اصطلاحات

مادۀ سوم :

اصطلاحات آتی دراین قانون، مفاهیم ذیل را افاده می نماید:

۱– اداره:عبارت از وزارت ها، ادارات دولتی وغیردولتی، کمیسیونهای مستقل، تصدیها، تشبثات خصوصی و مختلط ومؤسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانستان که کارکن در آن مصروف کار تولیدی یا خدماتی می باشد.

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

۳– مأمور: کارکنی است که بارعایت احکام این قانون و قانون مربوط از طریق ادارۀ خدمات ملکی به شکل دایمی استخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توګه استخدامېږي.

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

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

٦-قراردادي کارکوونکي: پرقراردادي کارګر،خدماتي کارکوونکي اوماموربانديې مشتمل دي چې په ټاکلې زماني مقطع کې د ټاکلي کار دترسره کولو لپاره د قرارداد په ترڅو 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

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

٩- 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.

١٠- 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.

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

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

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

١٠- 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 .

١١- تأمينات اجتماعی:وجوهی است که با سهم گيری کارکن واداره يا کلاً توسط اداره غرض تأمين معيشت کارکن در دوران کار وتقاعد حسب احوا ل مساعدت

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

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

ممنوعيت کار اجباری

مادۀ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

(۱) دغه قانون، لــه اداري ســره د کارکوونکو دټولو برخو(دکورنيــو اوبهرنيو په ګډون)دکار عامې اړيکې تنظيموي.

د کــارکوونکو برخــې مــشتملې دي پر:

۱–د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېــسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيــو غيــر دولتــي ادارو کارکوونکي.

۲–دانتخابي ادارو (ملــي شــورا، دولايتــي، ولــسوالۍ اوکلــي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

(۲)ددې مادې په (۱) فقره کــې د درج شــووبرخو دکــارکوونکو د کارخاصې اړيکې، د ادارې شــکل

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)اين قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخــارجی) را بــا اداره تنظــيم می نمايد .

بخش هــای کارکنــان مــشتمل است بر:

۱– کارکنــان وزارتهــا وادارات دولتـــی،مختلط وخـــصوصی، کميـــسيونهای مـــستقل،ادارات غيردولتی داخلی و خارجی مقــيم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولايتــی، ولسوالــی وقريه)ادارات نــظامی، پوليس و امنيت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنــان بخش های مندرج فقــرۀ (۱) ايــن ماده با نظرداشت شکل وماهيــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

حقــــــــوقی اداره (دولتـــــــی، مختلط،خـــصوصی،غير دولتـــی، اجتماعی وادارات خـــارجی مقـيم افغانستان)توســط اســناد تقنينـــی جداگانـــه کـــه مخـــالف احکـــام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معين شده درايـــن قـــانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشـــــــد،تنظيم آن ازطريـــــــق وزارت کــــاروامور اجتمــــاعی ، شــــهدا ومعلـــولين صــــورت می گيرد ، مــشروط بــر اينکــه مخالف قانون واساســات عـــدالت نباشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو بانديې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

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

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

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

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

دوليکه در قــوانين آنهــا حقــوق کار برای اتباع جمهوری اســلامی افغانستان محـــدود شـــده اســت، محــــدوديت هـــای متقابــــل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

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

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

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

حق کار با مـــزد و دفـــاع ازحـــق کارتوســـط اســـناد تقنينــــی

(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 استخداملو ، 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.

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

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.

حق رخصتی های بامزد

مادۀ دهم:

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

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.

استفاده از ساير حقوق

مادۀ يازدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو ميثاقونو رعايتول

دوولسمه ماده:

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

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادۀ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادۀ سيزدهم :

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

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۳-د کار اوتولنیزو چـــارو، شـــهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکـــم څخـــه مستثني دي.

۴-دعامې روغتیا وزارت د روغتیایي مراجعو څخـــه د روغتیـــایي ســـند وړاندې کول.

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

(۲)د مامورینو مشـــخـــصات یـــاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبیت، د ورځې اومیاشتې له پـــام کې نیولوسره، د تابعیت په تـــذکرې کې درج شوي د زیږیدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د ســـوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي ،صورت مـــومي.پـــه

برای کار آمـــوزان اکمـــا ل ســـن چهارده سالگی.

۳-ارایۀ سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین.

کارکنان خـــدماتی از ایـــن حکـــم مستثنی است.

۴-ارایـــۀ ســـند صـــحی از مراجـــع صـــحی وزارت صـــحت عامه.

۵-ارایـــۀ ســـند فراغـــت تعلـــیم یا تحصیـــل (برای مأمور).

(۲)مشخصات یا شرایط اســـتخدام مـــامورین در سند تقنینی مربـــوط تنظیم می گردد.

(۳) محاســـبه وتثبیـــت ســـن استخدام بـــه کـــار، بانظرداشـــت روز و مـــاه بـــه رویـــت ســـال تولـــد منـــدرج تـــذکرۀ تابعیـــت، هنگـــام شـــمول بـــه کارکه دردفتـــر ســـوانح کـــارکن درج می شود، صورت می گیـــرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)په دولتي او غیر دولتــي اوپــه افغانستان کې میــشت پــه بهرنیــو مؤســسوکې دبهرنیــو اتبــاعو د استخدامولو، مکلفیــت او دکــار د قرارداد شرایط د اړوند تقنیني ســند په واسطه تنظیمېږي.

د دیپلومـــــاتیکو ادارو او نړیوالــــو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مــستثني دي، او د دوه اړخیزو توافقاتو یــا قراردادونـــو او نړیوالو قوانینو تابع دي.

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

بعـــد از شـــمول بـــه کـــار تغییرســـن منـــدرج دفترســـوانح کــــارکن مـــــدار اعتبــــار نمی باشد.

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

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

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

(٦)کارکنــــــان جدیدالــــــشمول داخلـــــی وخـــــارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

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

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

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې ترتیبیـــږي چـــې یونقـــل یـــې اړوندې اتحادیې او دوه یـــم نقـــل یې عقد کوونکې ادارې ته ورکـــول کېږي.

(۴)د ټاکلي قرارداد موده یوکال ده او داړخونو په توافق سره تمدیدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پاي کې، اړخونه تریـــوې میاشتې پورې د تمدید یا نه تمدید په هکله اقدام ونکړي، قـــرارداد پـــه پخوانیو شـــرایطو، تمدیـــد شـــوی ګڼل کېږي.

(۵) د اړخونو په توافق سره دکار په قرارداد کې وروستي بدلونونـــه یـــا تعدیلات په هغه صورت کې جـــواز لري چې د کارکوونکي لپاره مزد او نور حقوق اوامتیازونه د دغه قانون له مجوزڅخه لږاټکل نشي.

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقـــل ترتیـــب گردیده کـــه یـــک نقـــل آن بـــه اتحادیهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقـــــد کننـــــده تـــــسلیم داده می شود.

(۴)میعاد قرارداد معین یک ســـال بوده وبا توافـــق طـــرفین تمدیـــد شـــده می تـــواند. در صورتی که در خـــتم قـــرارداد معین،طـــرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الـــی یک ماه اقدام نه نماینـــد، قـــرارداد با شـــرایط قبلـــی تمدیـــد شـــده تلقی می گردد.

(۵) تغییرات یا تعـــدیلات بعـــدی در قرارداد کاربه توافـــق طـــرفین در صـــــورتی جـــــواز دارد کـــــه بـــرای کـــارکن مـــزد و ســـایر حقوق و امتیازات کمتر از مجـــوز این قانون پیشبینـــی نـــه گردد .

شرایط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱– د قرارداد مشروعیت.

۲– د قرارداد دموضوع معین والی.

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

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

۵– دکارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.

٦– د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷– د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹– دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰– د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرایط ذیل می باشد:

۱– مشروعیت قرارداد .

۲– معین بودن موضوع قرارداد.

۳– عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵– مزد، حقوق و امتیازات کارکن .

٦– اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .

۷– رخصتی ها طبق احکام این قانون .

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

۹– تاریخ عقد قرارداد.

۱۰– مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

(۱) دقرارداد اړخونه کولای شي د يوبل په موافقې سره، يوه موده د کار د ازمايښتي دورې په نامه وټاکي. ددې مودې په 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 ازمایښتي دورې ترپایته رسېدو پورې، دکار قرارداد فسخ نشي، قرارداد په هغه کې د درج شویو شرایطو مطابق دوام مومي.

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

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

د ادارې دحقوقي هویت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغییر هویت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

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

۱-دعسکري خدمت ترسره کول.

۲-په ټاکنيزو دندوکې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادۀ بيست ويکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳–دکار مؤقتي درېدل (توقف).

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

۵–ناڅاپي پېښې.

٦– زده کړې (تعليم يا تحصيل).

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

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

۳– توقف مؤقت کار.

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

۵– حوادث غيرمترقبه .

٦– تعليم يا تحصيل .

(۲)ايام حالات مندرج اجزای (۱،۲،۴و٦) فقرۀ (۱) اين ماده درصورتی به دورۀ کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظايف پست های انتخاباتی يا تعليم يا تحصيل وبری الذمه شدن در خلا ل يک ماه به اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجزای (۱،۲ و ٦) اين ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفين قرارداد می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

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

٦- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېرکمېدل.

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

۹- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

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

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

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

کارکنان.

۸- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دورهٔ آزمايشی.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) ددې مادې په (۱) فقره کــې د درج شويو حالاتو پربنسټ دکــار دقرارداد دفسخ کېدو پــه صـورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشـتې په ترڅ کــې لــه موضــوع څخــه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه ماده:

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

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

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

(۴) درصـــورت فـــسخ قـــرارداد کاربـــه اســـاس حـــالات منـــدرج فقـــرۀ (۱)ايـــن مـــاده اداره مکلف است، در خلا ل يک مــاه موضـــوع را بـــه کـــارکن اطلاع دهد.

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بيست وچهارم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- د صعب العلاجـې دوامـداري ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغـه د کـار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغـه قـانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـرو کې د درج شويو حکمونو مطـابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـه ، پـه ليکلي ډول داحتمـالي اختلافـو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

۲- درحالـت مريـضی دوامـدار صعب العلاج ، معلوليت و سـاير معاذيری کـه مـانع ادامـۀ کـار او شــود .

(۳) کـارکن يـا ممثـل قـانونی وی از فـسخ قـرارداد مطـابق احکام مندرج فقره هـای (۱و ۲) ايـن مـاده موضـوع را طـور تحريری غرض جلوگيری از بـروز اخــتلاف احتمــالی بــه وزارت کار و امـور اجتماعی، شـهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لست چې د دغه قانون د درويشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم په اساس د هغوی قرارداد فسخ کېږي،دکـاري سـوابقو اوميعـاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفـې

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اسـت ، لـست کارکنانی را که به اسـاس حکـم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون قـرارداد شـان فـسخ می گردد ، بـا توضـيح سـوابق وميعاد کاری، درجۀ تحصيل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درويشتمې مادې د(۱) فقرې د(٦، ۷، ۸ او ۱۰) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی ، دهغوی د رتبې يا درجې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

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

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

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

(۲)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(٦، ۷، ۸ و ۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون ، قرارداد شان فسخ گرديده ، آخرين مزد رتبه يا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاريابی متناسب به ادوار خدمت ذيلاً بپردازد:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

دهغو کارکوونکو دتقاعد حقوق او نور حقوق چې د 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 پېښولـه امله متوقف او کارکوونکي ئې بيکاره شي، په بيا فعاليت سره ، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو

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

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

حفظ حقوق تقاعد

مادۀ بیست وششم :

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

استخدام مجددکارکنان

مادۀ بیست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبديلي اود قرارداد دفسخ کولو نه شتون

اته ویشتمه 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 ویشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادهٔ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادهٔ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېيم فصل

دكار وخت

دكار وخت

دېرشمه ماده :

(۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزيکي يا فکري ځواک دکار دتر سره کولو په منظورداداري 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

مادۀ سی ام :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(٦)په هغه اداره کې چې په بلاانقطاع ډول فعالیت لري او په هغـــې ادارې کې چې د تولید د شرایطو له مخـــې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت پـــه پام کې نیول ممکن نـــه وي،د کـــار دوخت ټولیزه محاسبه (میاشـــتنی ، ربعواره او شپږ میاشتنی) د اړونـــدې ادارې له لوري او دکار او ټـــولنیزو چارو ، شهیدانو اومعلولینو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقـــره

شـــهدا ومعلـــولین مـــی توانـــد ساعات کار را بـــا نظـــر داشـــت فـــــصول ســـــال و روزهـــــای مـــــاه مبـــــارک رمـــــضان یا گرما و سرمای شدید ، روزانه یا هفتـــه وار تقلیـــل یـــا تزئیـــد نماید،مـــــشروط براینکـــــه در طول سال ازتعداد ساعات پیـــشبینی شده مندرج فقرۀ (۲) مادۀ ســـی ام این قانون تجاوز نکند.

(٦)در ادارۀ کـــــه بـــــه شـــــکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره کـــه نظـــر بـــه شـــرایط تولیـــد، رعایـــت وقـــت معـــین کـــار درهفته ممکـــن نباشـــد، محاســـبۀ مجموعی وقـــت کـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارۀ مربوط و تأیید وزارت کار و امـــــور اجتمـــــاعی ،شـــــهدا ومعلـــولین، وقـــت کـــار تقلیـــل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بـــر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شدۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې د درج 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 یک ساعت کمتر می باشد، شب به این منظور عبارت از یازده ساعت مسلسل است که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ،شهداء ومعلولین توسط قواعد نظم داخلی کار اداره، تنظیم می گردد.

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

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

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

چې د کار 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

څلورديرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه ديرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

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

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

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

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۴- د ناڅـــاپي پېــښودلرې کولـــو په منظور چې د ټــولنيزو خــدمتونو د چارو(د اوبو تــأمين، تـــودوخې، روښانولو،کاناليزاسيون،ترانـــسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سکتګۍ باعث کېږي.

۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيـــل شـــوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيـــانونو سبب ګرځي.

۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې

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

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

۳- به منظـــور تـــرميم واحيـــای دستگاه هـــا کـــه عـــدم فعاليـــت آن ها باعث توقف کار تعداد زيادی از کارکنان گردد.

۴- به منظوررفع حـــوادث غيـــر مترقبه کـــه باعـــث ســـکتگی در امورخدمات اجتماعی(تـــأمين آب ، تـــسخين،تنوير، کاناليزاســـيون، ترانسپورت، مخـــــابرات،خدمات صحی وســـاير خـــد مـــات امـــور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجـــام کارهائيکـــه قبلاً آغـــاز و انقطـــاع آن ســـبب خسارات مـــــــادی و معنـــوی گردد.

۶- بـــه منظـــور ادامـــۀ کاريکـــه

(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 غیابت کارکن نوبت بعدی ممکن نباشد، در این حالت اداره مکلف است جهت تعویض کارکن، تدابیر عاجل اتخاذ نماید.

۷– به منظور تلافی کارهای متوقف شده یا انجام ناشدهٔ مندرج فقرهٔ(۱) مادهٔ سی وهفتم این قانون .

۸– به منظور انجام سایر کارهای مورد نیاز اداره، به تشخیص مسئول مربوط .

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

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

(۴) شرایط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

شرایط او دساعتونو حدود اودهغه د اجراء کولو څرنګوالی په اداري کې د کار ځانګړتیاوو ته په پام سره د اړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتیو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

کارکوونکي په لاندې ډول د وقفې او له مزد سره د رخصتیو مستحق دي:

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

اضافه کاری کارکنان وطرز اجرای آن با رعایت خصوصیات کار در اداره،طبق سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

مادهٔ سی ونهم:

کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه ورخصتی های با مزد می باشند:

۱–وقفهٔ کار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲–رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

۳–رخصتی های سالانه (تفریحی،مریضی و ضروری).

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

** څلوېښتمه ماده:**

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

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې دمبارکې میاشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادۀ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۸- د 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 څلوېښتمه 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

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

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

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

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

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 کېـــدو او پـــه عامه خدمتونوکې دستونزې دپيـــدا کېدو سبب ګرځي.

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

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

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

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

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

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

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

۲-اجـــــرای کـــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

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

۴- انجام ساير کارهای مورد نيـــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ادارې د اړتیا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

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

په دایماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

مبرم اداره به تشخیص مسئول مربوط.

(۲) در صورت انجام کاردر احوال مندرج فقرهٔ (۱) این ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کاری پیشبینی شده در این قانون، پنجاه فیصد مزد ساعات عادی کار را نیز به کارکن ،طور امتیازی بپردازد .

کار در ادارهٔ دایماً فعال

مادهٔ چهل و پنجم:

(۱) در ادارهٔ دایماً فعال روز های رخصتی عمومی به اساس نوبت کار توسط مسئول اداره در روزهای عادی هفته، تنظیم شده می تواند .

(۲)در ادارهٔ که رخصتی های عمومی نسبت تأمین خدمات عامه اجراء شده نتواند، اداره مکلف است، رخصتی مذکور را در سایر

(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 زياتېداى 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 څلويښتمې مادې د (۱) فقرې په حکم کې شامل دي.

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.

له تفريحي رخصتي څخه د استفادې ډول

اته څلويښتمه 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

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 اداره 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 موافقۀ کارکن تنظیم می گردد ، استفاده می نماید .

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

رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول

مادۀ 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 کـې 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 له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره دلس ورځو ضروري رخصتۍ مستحق دی.

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

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یابښځې)، اولاد، خسر،خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړينې اود طفل د ولادت په حالاتو کې دکارکوونکي ضروري رخصتۍ د(۱۰)ورځولپاره دخبرتیا په اساس په 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 با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد.

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

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

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو 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 مؤسسي 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 وسايرحقوق وامتيازات می باشد.

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

(۳) هرگاه مريضی کارکن بيشتر از (۵)روز متوالی ادامه يابد، با ارايه تصديق طبيب مؤسسۀ صحی و در محلی که طبيب موجود نباشد، به تصديق شورای قريه مدار اعتبار است.

درصورتی که کارکن شامل بيمۀ صحی باشد، تصديق طبيب بيمه مدار اعتبار می باشد.

(۴)مريضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقرۀ (۱) اين ماده بعوض ساير رخصتی های قانونی وی قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادۀ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

د غیرطبیعي یا غبرګونکي یا له هغه څخه د زیات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځې زیاته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي.

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

(۳)ښځینه کارکوونکې مکلفه ده ددې مادې په (۱)فقره کې د درج شوې رخصتۍ په پایته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې اداري ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲)فقره کې له درج شوي امتیاز څخه ګټه اخستلای نشي.

د حج دفریضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی د حج د فریضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

درصورت ولادت غیرطبیعی یا دوگانگی یابیشترازآن مدت (۱۵) روز رخصتی بیشتر به وی داده می شود.

(۲) مزد و سایر حقوق مندرج فقرهٔ (۱)این ماده به اساس تصدیق شفاخانه اجراء می گردد.

(۳)کارکن زن مکلف است با اختتام رخصتی مندرج فقرهٔ (۱) این ماده در خلا ل (۵) روز به اداره مراجعه نماید ،درغیرآن تارک وظیفه شناخته شده، از امتیاز مندرج فقرهٔ (۲) این ماده مستفید شده نمی تواند.

رخصتی فریضهٔ حج

مادهٔ 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 یوائې یوځل له مزد سره د(۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دی.

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دکارکوونکي له مزد سره رخــصتۍ دهغه د ترفیع اوتقاعد په قــدم کـــې دمحاسبې وړ دي.

په غیردولتي ادارو کې له مــزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

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

۱– هرگاه کارکن در نیمهٔ اول سال اســـــتخدام شـــــده باشـــــد، از رخصتی های سالانه طـــور مکمـــل استفاده کرده می تواند.

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

محاسبهٔ رخصتی با مزد

مادهٔ پنجاه وهفتم:

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

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادهٔ پنجاه وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

مأکول

یوشپېتمه ماده:

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

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

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

(۵)حداقل مزداز اندازهٔ که دولت تعیین می نماید، کمتربوده نمی تواند .

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

امتیاز پولی سند تعلیم و تحصیل کامل و کادر علمی جزء مزد شناخته می شود.

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خـــــوداچې پــــــه قــــــرارداد کې په بـــل ډول تــصریح شــوی وي.

دمزد تثبیت

دوه شپېتمه ماده:

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

۱- د دولتي اودهغــه شـمېرګڼو مؤسسو کارکوونکو لپـاره چــې د دولت دپانګې ونډه په سـلوکې لــه (۵۰) څخه زیاته وي ، دماليې اوکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو اومعلولینو د وزارتونــــو او د اداري اصـــلاحاتو اوملکــــي خـــدمتونو دخپلـــواک کمېسیون لخوا.

۲- د ټــــــولنیزو ســـــــازمانونو دکارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

مگــر اینکــه در قــرارداد طــور دیگرتــــــصریح گردیــــــده باشد.

تثبیت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

(۱)انــدازه و شــرایط پرداخــت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکــام منــدرج مــادهٔ پنجــاه- ونهم ایــن قــانون حــسب ذیــل تثبیــت می گردد:

۱- بــــرای کارکنــــان دولتــــی وآنعـــده مؤســـسات مخــــتلط کــــه ســـهم ســـرمایهٔ دولـــت بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، از طریق وزارت هــــای مالیـــه و کــــارو اموراجتماعی، شهداء و معلــولین و کمیسیون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- د غيردولتي ادارو، خـصوصي اوګډو تشبثونو اوپه افغانستان کـې مېشـت د بهرنيو سازمانواو مؤسسو کارکوونکو لپاره د اړخونو په موافقې سره.

(۲)د دې مادې د(۱)فقرې پـه (۲ او۳) اجزاوو کـې د درج شـويو کارکوونکو دمزد انـدازه، دهـرې درجې په تفکيک سره،دمزد له اقـل حد څخه چې د دولت لخوا دولتـي کارکوونکو ته ټاکل کېږي، کميدلای نشي.

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سـره سـم د قـرارداد دعقـد يـا دتقـررد منظورى له نېټې څخه دمزد مستحق دي، خوداچې په اړونـدو تقنينـي سندونوکې بل ډول اټکل شوي وي.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- بـــراى کارکنـــان ادارات غير دولتى، تشبثات خـصوصى و مختلط وسـازمانهاو مؤسـسات خارجى مقيم افغانستان، به موافقـۀ طرفين.

(۲)اندازۀ مزد کارکنـان منـدرج اجـزاى (۲و۳) فقـرۀ (۱) ايـن مـاده بـه تفکيـک هردرجـه از حـداقل مـزدى کـه توسـط دولت بـراى کارکنـان دولتـى تعيين مـى شـود ، کمتـر بـوده نمى تواند.

اجراى مزد

مادۀ شصت وسوم :

کارکنان حسب احـوال از تـاريخ عقد قرار داد يـا منظـورى تقـرر مستحق مزد مى باشند، مگر اينکـه در اسناد تقنينى مربوط طورديگرى پيشبينى گرديده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، 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 لوړولواودمحصولاتو 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 ليې وزارت په موافقې، ترتيبېږي.

په مزد کې دضمايمو دزياتوني حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

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

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

وموافقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنيني 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 دناځاپي پيښې په نتيجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجۀ حادثۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

ددې مادې د(١) فقرې د(٣) جزء مطابق دكار د ودرېدو (توقف)په نسبت صورت ومومي، دكاركوونكي مزد دكار له ودرېدو (توقف)مخكې دمياشتني مزد له (٧۵) په سلوكې كمېدلاى نشي.

دافلاس په صورت كې چې دمحكمې دتأييد وړ ګرځېدلى وي، ددې مادې په (١) فقره كې درج شوى حكم دتطبيق وړ ندى.

كه چېرې ادارهٔ بيافعاله شي، ددې مادې په (١) فقرې كې درج شوي حقوق،كاركوونكي ته د وركړې وړ دي.

توقف كار،مطابق جز(٣) فقرهٔ(١) اين ماده صورت گيرد، مزد كاركن از (٧۵) فيصد مزد ماهوارقبل از توقف كار كمتر بوده نمى تواند.

درصورت افلاس كه مورد تأييد محكمه قرارگرفته باشد، حكم مندرج فقرهٔ (١)اين ماده قابل تطبيق نمى باشد.

هرگاه اداره دوباره فعال گردد ، حقوق مندرج فقرهٔ (١)اين ماده براى كاركن قابل پرداخت مى باشد.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

(١) د تشكيلاتي تنقيص، د كاركوونكو د شمېر د كمولو اويادكارد اوږده توقف په صورت كې ،كاركوونكى له معاش سره د انتظار په حالت كې قرارنيسي.

حالت انتظار با معاش

مادهٔ هفتاد ودوم:

(١) در صورت تنقيص تشكيلاتى ، تقليل تعداد كاركنان يا توقف طولانى كار، كاركن درحالت انتظار با معاش قرار مى گيرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۲)له معاش سره دانتظار په حالت كې،مامور له احوالو سره سم له (٦)مياشتو څخه تريوه كال پورې دخدمت د دورومتناسب اوقرار دادي كاركوونكي 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 كې د درج شوي ميعاد په پای كې، كاركوونكی له معاش پرته دانتظار په حالت كې قرارنيسي اودكار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينووزارت ته ورپيژندل كيږي.

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

دكاركوونكي دمزد وركړه

دري اويايمه ماده:

(۱) د كاركوونكي مزد د ادارې

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

(۳)در ختم ميعاد مندرج فقرۀ (۲) این ماده، كاركن در حالت انتظار بدون معاش قرار گرفته به وزارت كار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولين، معرفی می گردد.

(۴)شرايط وسايرحالات انتظار با معاش وبدون معاش توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

پرداخت مزد كاركن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به كاركن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دكسراتو وضع كول

ځلوراويايمه ماده:

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

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

كرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)كاركوونكى په رسمي كورنيو

يا شخصی كه وی كتباً معرفی می نمايد، پرداخته می شود.

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

وضع كسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

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

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

كرايه وسفريه

مادهٔ هفتاد وپنجم:

(۱)كاركن 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 اوسفرېې مستحق دی.

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

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

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

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادۀ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)دکار اوټولنيزو چارو ،شـــهيدانو 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 کــــړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نيسي:

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

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

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

۴-د معلولينو د بيا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

(۲)وزارت 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- مراکـــــــز بـــــــازتوانی معلولين .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادهٔ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادهٔ 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 دارونداداروادکار 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 ورتیاترلاسه کړي، د ماهر کارګر په توګه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادهٔ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونـد تقنینـي سند په واسطه تنظیمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مـادې په (۲) فقرې کــې د درج شــوي تقنینيي سند د حکمونو مطابق دځپل کار د ځانګړتیاوو له په پام کې نیولو سره جلا کړنلارې طـرح اوتنظـیم کړي.

دتحصیل او زده کړې شرایط

اتیایمه ماده:

(۱)اداره ، ممتازکارکوونکی د لوړ تحـصیل ، تعلـیم او زده کــړې په غرض پــه هېــواد کــې دننــه او بهر د لوړو زده کړو مؤسـسو، مـــسلکي متوســـطواودفني او حرفــوي زده کــړو مرکزونوتــه ورپېژني.

(۲)د دې مادې په (۱) فقــره کــې درج شوی کارکوونکی دتحصیل یا تعلیم په بهیرکې له اړونـدې ادارې څخه داصلي بست،رتبې یا درجــې

کارکنان، توسـط سـند تقنینـی مربوط تنظیم می گردد.

(۳) ادارات مکلف انـد، مطــابق احکام سندتقنینی مندرج فقــرۀ (۲) این ماده، طرزالعمل های جداگانه را بــانظر داشــت خــصوصیات کــار شــان، طــرح و تنظــیم نمایند.

شرایط تحصیل و آموزش

مادۀ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحــصیل،تعلیم وآمــوزش بــالاتر به مؤسسات تحــصیلات عــالی، متوســـطه هـــای مـــسلکی و مراکز آمــوزش فنــی وحرفــوی درداخل وخــارج کــشورمعرفی می نماید.

(۲)کــارکن منــدرج فقــرۀ (۱) ایــن مــاده درجریــان تحــصیل یــا تعلــیم از ادارۀ مربـــوط، مستحق مــزد وحقــوق بــست،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمزد اوحقوقو مستحق دی.

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

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

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړونـــدې ادارې تـــه د زده کـــړې د دورې د مـــصارفوپه ورکولـــو مکلف دی.

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

په صنعتي مؤسـسو کـې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

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

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

ايجـاد مراکـز آمـوزش درمؤسسات صنعتی

مادهٔهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني سند

دوه اتیایمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتیـــا (مشخصه)

دري اتیایمه ماده:

(۱)لانـــدې اشـــخاص دکـــار زده کوونکي دي:

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

نمایند.

ســـــند تقنینـــــــی مراکــــــز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

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

مشخــــــــصۀ کـــــــار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذیـــل کـــار آمـــوز می باشند :

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

زده کړه کوي.

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

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

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

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنیني سند

څلوراتیایمه ماده:

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

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادۀ هشتادوچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتيايمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتيايمه ماده:

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

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

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

دكار لاربنودي معيارونه او قواعد

دكار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

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

(۲)د ادارو مـــسئولين د اړونـــدې اداري د كاركوونكو دبرخو لپاره د كارمعيارونه او قواعد دكاراو 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 كار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د اړونـــدو ادارو په مرسته، علمي اوتخنيكـــي لاســـته

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی كار

معيار ها و قواعد كار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معيارها و قواعـــد رهنمـــودی كار ازطرف وزارت كـــار و امـــور اجتماعی،شهدا ومعلولين به همكاری ادارات ذيربط طرح وتنظيم می گردد.

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

(۳)وزارت كاروامورراجتمـــــــاعی، شهداومعلولين به همكـــاری ادارات ذيربط دســـتآورد هـــای علمـــی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

ارزیابی معیارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)اداره مكلفه ده، كاركوونكي كم تركم(حداقل) دوه مياشــتې دمخــه دكاردنويو معيارونو اوقواعــدو لــه تطبيق څخه خبر كړي.

د كار دمعيــارونو لــه امله د را پيدا شوو اختلافونو د لــرې كولو مراجع

نهه اتيايمه ماده:

په هغه صورت كــې چــې د كــار دمعيارونو او قواعدو په تثبيتولو كې د ادارې اوكاركوونكي تــرمنځ كــوم اختلاف رامنځ ته شــي، د لانــدې مراجعو له لارې حل اوفصل كيږي:

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

ادارۀ مربوط مطابق معيــار هــا و قواعد نمونو ی كه از طــرف اداره به موافقــۀ وزارت كــارو امــور اجتماعی، شهدا ومعلولين طــرح و تثبيت می شود، صورت می گيرد.

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

مراجــع رفــع اختلافــات ناشـــــی از معيارهـــــای كار

مادۀهشتاد ونهم :

در صـــورتی كـــه در تثبيـــت معيار هــا و قواعــد كــار بــين اداره و كـــاركن اخـــتلاف بـــه ميـــان آيـــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينيږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنــاع دکـــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کـــار پـــه وړانـــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کـــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

۱- دکار دلاسته راوړنو دبازدهی ، اودکارکوونکو دمعيشت دســطحې دلوړولو لپاره دمــساعدو شــرايطو 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 آگاهانهٔ 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

مادهٔ 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

مادهٔ نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحهٔ 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 تثبيتېږي.

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 څرنګوالى د دندو د لايحې په واسطه چې د اداري لخوا برابر او تصويبېږي، تنظيمېږي.

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

۱۰- ارتقاى سطح مهارت حرفوى و کاربرد معيارهاى که توسط مراجع مسئول تثبيت مى 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 سازماندهى کار در اداره توسط لوايح وظايف که ازطرف اداره ترتيب و تصويب مى شود، تنظيم مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د 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 مى گردد،تنظيم مى 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 مى گردد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱ – د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول.
۲– د ستاينليک ورکول.
۳– دتقدير نامې ورکول.
۴– دنـــبنان، مـــډال يـــا لقـــب ورکول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو کـــې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنينی سند مطـــابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

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

۱ – اعطای مکافات نقدی يا جنسی .
۲– اعطای تحسين نامه .
۳– اعطای تقدير نامه.
۴– اعطـــای نـــشان ،مـــدال يا لقب .
۵– سايرتشويق های مندرج اســـناد تقنينی مربوط .
(۲) شرايط ونحوهٔ تشويق کارکنان، توسط سند تقنينی مربـــوط تنظـــيم می گردد.

تأديب کارکن

مادهٔنود وپنجم :
کـــارکن در برابـــر تخلفـــات از انضباط کار،حـــسب احـــوا ل قرار ذيل تأديب می گردد :
۱– توصيه .
۲– اخطار.
۳– کسر معاش.
۴– تبديلی.
۵– فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

مادهٔ نودوششم:

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

توضيح تخلف

مادهٔنود وهفتم:

(۱) مؤيــدات تــأديبی عليــه كــاركن بعدازتوضــيح تخلــف وی طبق احكـام قـانون تطبيـق می گردد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون ته د کارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼي، دهغې دناسموالي په هکله د دلايلو يا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې دکار داختلافونو دحل کمېسيون ته شکايت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې ادارې دکار د اختلافونو د حل کمېسيون دهغه په لرې کولو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حل مرکزی کمېسيون ته شکايت وکړي.

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

شکايت کارکن به کميسيون

مادۀنودوهشتم :

هر گاه کارکن مؤيده تأديبی را غير مؤجه تلقی نمايد ، با ارايۀ دلايل يا شواهد مبنی برغير مؤجه بودن آن، می تواند به کميسيون حل اختلافات کار ادارۀ مربوط، شکايت نمايد.

در صورتی که کميسيون حل اختلافات کار ادارۀ مربوط به رفع آن اقدام نه نمايد، کارکن می تواند به کميسيون مرکزی حل اختلافات شکايت نمايد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(۲) هرگاه کارکن منــدرج فقــرۀ (۱)این مـــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارۀ مربــوط ارایـــه و مقـــام ذيـــصلاح اداره قناعـــت نمايد که عـــدم اطـــلاع کـــــارکن در خـــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجـــه بـــوده اســـت از غير حاضـــری معـــاف و ايـــام غيـــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگـــــاه غيرحاضـــــــری کارکن، غيرمؤجه تلقـــی ومـــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نمايد بـــه ســـجل (ورق ارزيـــابی) او درج وبـــه دورۀ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكال په اوږدوكې دهغه ناسوب تيا او د دندې پرېښودل له شلو ورځو څخه تجاوز وكړي، دغيابت ورځې دكاركوونكي دترفيع اوتقاعد په قدم كې دمحاسبې وړ ندي.

(۵) ددې مادې په (۳) فقره كې درج شوي حالات د كاركوونكي د ترفيع د اجراء كېدو خنډ (مانع) نه ګرځي.

(٦)دكاركوونكي دقانوني رخصتيو له پاى ته رسېدو وروسته غيابت هم، ددې مادې په (۱) فقره كې د درج شوي حكم تابع دى.

د قرارداد دفسخ كېدو موارد

يوسلويومه ماده:

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

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

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

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

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

موارد فسخ قرارداد

مادۀيكصدويكم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۲- دکال په اوږدوکې له دوه ځله 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 این قانون در طول سال بیش از دوبار.

حالت تعليق حقوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قرار گیرد، 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 اينکه در قرارداد طور ديگری تصريح گرديده باشد.

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

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

(۲)اداره مکلفـــه ده داړونـــدو کارکوونکودکارخوندي اود ترګټــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهـــې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

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

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وسوم:

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

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارۀ مالی

مادۀ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـــورتی ازخـــساره ايکه حـــين اجـــرای وظيفـــه بـــه اداره وارد مـــی شـــود، مـــسئول اســـت کـــه خـــسارۀ 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 دپېبنو 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 ودانی کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

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

فصل دهم

تأمين شــرايط صحی وايمنی کار

تــــأمين شـــــرايط صـــــحی ايمنی

مادۀيکصد وهفتم:

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

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يکصدوهشتم :

(۱)اداره مکلف اســت ،هنگــام طـــــرح نقـــــشۀ اعمـــــار و بهــــره بــــرداری بناهـــــای

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتجهيزولو او دخوندي تخنيک دبهير په وخت کې، د خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک او دچاپېريال د روغتياساتنې معيارونه چې کارکوونکي دکار دزيان رسوونکواثراتو څخه خوندي 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 چاپېريـــا ل د روغتيـــا ساتنې د معيارونو او قواعدو مطـــابق ودانې او تجهيز کړي.

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــان از تخنيـــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنينی

مادهٔ يکصدودهم:

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

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

(۳) معيار های صحی و حفظ-الصحهٔ 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 تنظیمېږي.

د خوندي تخنیک زده کړه

یوسلو یوولسمه ماده:

(۱)د اداري مسئول مکلف دی، د خوندي تخنیک،دتولیددچاپېریال د روغتیا ساتنې ، اطفائیې (اور وژنې) د طبي لومړنیو خدمتونو د وړاندې کولو قواعد اودکار دساتنې نور قواعد په دوامداره توګه کارکوونکوته ورزده کړي.

(۲)کارکوونکي مکلف دي دکار دساتنې اوخوندي (ایمني) تخنیک عمده قواعد اومعیارونه، له وسایلو،دستګاه وو او دکار دساتنې له لایحو څخه دګټې اخستنې قواعد په پام کې ونیسي او دکار دترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنیزو (تحفظي) وسایلو څخه ګټه واخلي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو روغتيايي کتني

يوسلوديارلسمه ماده:

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

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

معاينات صحی کارکنان

مادۀ يکصد وسيزدهم:

(۱)کارکنانيکه به کارهــای ثقيــل وکارهای باشــرايط دشواروضــرر صحت وهمچنان درامور رانــندگی وســـايط ترانـــسپورتی اشــتغال دارنـــد،مکلف اند،بـــه منظـــور تـــشخيص قابليـــت کـــاری و جلــوگيری از امـــراض حرفـــوی حين شمول به کارو بطــور نــوبتی معاينـــات صــــحی را ســـپری نمايند.

(۲)کارکنـــان صـــنايع مـــواد غذايی، محلات عمــومی صــرف غـــذا و خريـــد وفـــروش مـــواد غـــذائی، تأسيـــسات آبرســـانی، مؤســـسات صـــحی وقـــايوی و معالجوی، مراکز حمايۀ اطفــا ل وساير ادارات ومؤسسات مربوط به خـــدمات عامـــه مکلـــف انـــد، معاينات صحی منـــدرج فقـــرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

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

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

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

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

این ماده را سپری نمایند.

(۳) شرایط ونحوۀ معاینات صحی کارکنان مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کارو امور اجتماعی، شهدا ومعلولین طرح و تنظیم می گردد.

تأمین خدمات اولیۀ طبی

مادۀ یکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیۀ طبی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتيا (امکان) په حدودو کې د روغتيائي کتنو او لومړنيو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور دکارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنيو غړوته دهغو معيارونو مطابق چې

(۲) هرگاه تداوی کارکن مندرج فقرۀ(۱)این ماده در مراکز صحی داخل کشور ممکن ومیسر نباشد ،اداره مکلف است،کارکن را غرض تداوی به یکی از کشورهای خارجی بفرستد.

(۳) پرداخت وجوه مصارفاتی مندرج فقره های (۱و۲)این ماده به شمول کرایۀ رفت و برگشت کارکن وشخص معیتی وی،از بودجۀ اداره تأمین می گردد .

ایجاد مراکز صحی ثابت وسیار

مادۀ یکصد وپانزدهم:

اداره مکلف است ،به منظور اجرای معاینات صحی وکمک های اولیۀ طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهای که

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار اوتوولنیزو چارو ، شهیدانو اومعلولینو وزارت په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ثابت او ګرځنده روغتیائي مرکزونه جوړ کړي.

د روغتیایي وضع مطابق دکارکوونکي توظیفول

یوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظیف کارکن مطابق وضع صحی

مادۀ یکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولینو لپاره دکار دشـــرایطو برابرول

یوسلو اووه لسمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دکار لـــه املـــه معلولینو ته د معلولیت له تثبیتېـــدلو وروسته، د هغې د کاري توان مطابق د کار شرایط او زمینه برابره کړي.

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغـــه لـــه معلولیـــت څخه دمخکني بست،رتبې یا درجـــې له مزد څخـــه کمیـــدلای نـــشي.

دکـــار پـــه ډګرکـــې دنـــاوړو پېښو تشخیص

یوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلـــف دی، دکار اوتولید په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخیزه او پـــه وخـــت ســـره وڅېړي او وئې ارزوي اوعوامل ئـــې تحلیل اوتشخیص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتیب او یویو نقل ئې کارکوونکي اود کـــار

فراهم سازی شرایط کار بـــرای معلولین

مادۀ یکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلـــف اســـت، بـــرای معلولین ناشی از کاربعد از تثبیـــت معلولیت، مطابق توانائی کاری آنها شرایط و زمینۀ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و سایر حقـــوق معلـــول مرتبط به کـــار از آخـــرین مـــزد بـــست،رتبه یـــا درجـــۀ قبـــل از معلـــولیت،کمتر بوده نمی تـــواند.

تـــشخیص حـــوادث نـــاگوار در عرصۀ کار

مادۀ یکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلـــف اســـت، حوادث ناگوار در عرصـــۀ کـــار و تولید را طورهمه جانبه و به موقـــع بررسی وارزیـــابی وعوامـــل آنـــرا تحلیـــــل وتـــــشخیص نمـــوده، طی (۳) روز محـــضر آنراترتیـــب ویک یک نقل آنرا بـــه کـــارکن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

(۲)که چېرې اداره دمحـــضر لـــه ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متـــضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلـــري ، زيانمن کولای شي دکار او ټـــولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

(۱)په کارپورې د اړوندو حرفـــوي ناروغيو فهرست دکـــار او ټـــولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت او اړوندو ادارو پـــه مرســـته د عـــامې روغتيا وزارت په واسطه ترتيـــب او

وزارت کـــــاروامور اجتمـــاعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محـــضر امتناع يا متضرربه ترتيب محـــضر قناعـــت نداشـــته باشد،متـــضرر می تواند به وزارت کـــار وامـــور اجتماعی،شـــــهدا ومعلـــــولين شکايت نمايد .

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادۀ يکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه بـــه همکـــاری وزارت کـــارو اموراجتماعی ، شـــهدا ومعلـــولين وادارات ذيـــربط ترتيب وتثبيـــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

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

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادۀ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبيږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

توظيف زن در دوران حاملگی

مادهٔ يکصدو بيست وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونكي ماشوم دمېندو لپاره اضافي وخت

يوسلوڅلېريشتمه ماده:

(۱) د شيدې خوړونكي ماشوم لرونكو مېندو لپاره د ډوډۍ خوړلو دوقفې برسېره ، اضافي وخت چې له (۳۰) دقيقو څخه لږ نه وي، دكار دځاى دماشوم په خونه كې ماشوم ته دشېدو وركولو په خاطر دهرو(۳)ساعتونووروسته وركول كېږي. دغه وقفې د رسمي كار په وخت كې شاملې دي.

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې كې درج شوې وقفه، په ادارې كې دكارځانگړتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلايحو په واسطه تنظيمېږي.

كار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه كول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

كار ته دښځي له منلو څخه ډډه كول

وقت اضافى براى مادران داراى طفل شير خوار

مادۀ يكصد وبيست چهارم:

(۱) براى مادران داراى طفل شير خوار برعلاوه وقفۀ صرف غذا ، وقت اضافى كه كمتر از (۳۰) دقيقه نباشد ، بعد هر(۳)ساعت به خاطر شير دادن طفل در اتاق كودك محل كار داده مى شود. اين وقفه ها شامل وقت كار رسمى مى باشد.

(۲) وقفۀ مندرج فقرۀ (۱) اين ماده با نظر داشت خصوصيت كار در اداره، توسط لوايح نظم داخلى مربوط ، تنظيم مى گردد.

عدم امتناع از پذيرش زن بكار

مادۀ يكصد وبيست وپنجم :

امتناع از پذيرش زن بكار

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

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

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.

ایجاد کودکستان ها

مادهٔ یکصد وبیست وششم:

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

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

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

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

مشخصهٔ کارکن نوجوان

مادهٔ یکصد وبیست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دتنکـي ځـوان کـارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

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

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

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

معاینـات صـحی کـارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکونکي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان مزد د درجې په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)کلنو اوله هغو پورته کارکوونکو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يودېرشمه ماده کې د درج شوي دکار د وخت دکمولو له په پام کې نيولو 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 يا 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 يکصد وبيست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی بامزد کارکنان (۱۸) سالۀ مکمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت کار مندرج مادۀ سی ويکم اين قانون پرداخته می شود.

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

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتۀ 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 اوكاركوونكي 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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكي غيرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

كه چېرې كاركوونكى په غيرقانوني ډول له كار څخه ګوښه (منفصل) شي او داختلافونو د حل دکمېسيونونو له تصميمونو وروسته اويا د اړوندې محكمې په پرېكړې په پخواني كاركې وټاكل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخكې دشپږو وروستيو مياشتو نورحقوق هغه ته وركول كېږي.

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع كېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

دكارداختلافونو دكمېسيون د جوړېدو اوتركيب اود كار له امله د راپيدا شوو اختلافونو د څېړلود څرنګوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

انفصال غير قانونى كاركن

مادۀ يكصد وسى ودوم:

هرگاه كاركن به شكل غيرقانونى ازكارمنفصل وبعد ازتصاميم كميسيونهاى حل اختلافات يا فيصلۀ محمكۀ مربوط، به كار قبلى تعيين گردد، مزدوساير حقوق دورۀ انفصال به اساس اوسط مزد وسايرحقوق شش ماه اخير قبل از انفصال، برايش پرداخته مى شود.

وضع سند تقنينى حل اختلافات

مادۀ يكصد وسى وسوم:

امور مربوط به ايجاد و تركيب كميسيون هاى حل اختلافات كار وطرز رسيد گى به اختلافات ناشى ازكار،طبق سند تقنينى مربوط، تنظيم مى گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دیارلسم فصل

ټولنیز تأمینات

د ټولنیزو تأميناتو ډولونه

یوسلوڅلوردېرشمه ماده:

(۱)کارکوونکي او په ځینو حـالاتو کې د هغوی دکورنۍ غړي د اړوندو تقنیني سندونو مطـابق لـه لانـدې ټولنیزو تأميناتو څخه ګټه اخلي:

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپـاره دلېـږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

۴-د روغتیایي خدمتونو له وړانـدې کېدنې څخه ګټه اخستنه.

۵- دسن له ډېروالي، د کار د دورې دبشپړېدو اوپه کار پورې د اړونـد معلولیت او ناروغۍ له امله د تقاعـد په وخت کې د ورو‌سـتي میاشـتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمایمو سره د(۱۰) میاشتي معاش معـادل مرسته.

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی

مادۀ یکصد وسی وچهارم:

(۱)کارکنان ودربعـضی حـالات اعضای فامیل آنهـا طبـق اسـناد تقنینـی مربـوط، از تأمینـات اجتماعی ذیل مستفید می شوند:

۱- مأکول .

۲- وسایط نقلیـه جهـت حمـل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- اسـتفاده از عرضـۀ خدمات صحی .

۵- مساعدت مالی حـین تقاعـد ناشی از کبر سن ، اکـمال دورۀ کار و معلولیت ومریضی مرتبط بـه کـار، معـادل(۱۰) ماهـه مـزد بـا اجـزا و ضـمایم بـه اسـاس آخـرین معـاش ماهوار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.

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

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

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

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

٦- مساعدت در دوران ولادت.

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

۸- حقوق تقاعد بنابرکبرسن، اکمال دورهٔ 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 خانوادهٔ وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتږولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وپنجم:

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

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

د ټولنيزو تأميناتو مرکزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

مراکز تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وششم:

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

دکار غيرمستعد کارکوونکي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

مساعدت مالی به کارکن غير مستعد به کار

مادۀيکصدوسی وهفتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مرسته په 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(۶۵)کلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد کېږي. د ادارې د دېرې 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 غوارېي اومنظورې يې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

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

شرايط تقاعد

مادۀ يکصد وسی وهشتم:

(۱) کارکن بعدازتکميل سن (۶۵) سالگی متقاعد می گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقۀ کارکنی که توانائی کار را داشته باشد، دورۀکاروی تا (۵) سال ديگر تمديد شده می تواند. تمديد دورۀ کار حاوی تمام حقوق و وجايب کارکن می باشد.

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

(۳) دورۀ کار بالفعل کارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د درونډ کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي 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.

يکصدوسی وهشتم اين قانون محاسبه می گردد.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يکصد وچهلم:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يکصد وچهل و يکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

په اساس دخدمت د دورې له په پـام کې نيولو پرته ، له تقاعد مخکـې د وروستۍ رتبې يا درجې دمـزد پـه سلوکې دسل اندول د اجراء وړ دی.

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

(۱) کـه چېـرې کـارکوونکی د واکمنې محکمې په قطعي حکم لـه (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 اثرپـه (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات دحـبس په جزاء محکوم شـي، تقاعـد تـه سوقېږي.

(۳) د دې مادې په (۱ او۲) فقـرو کـې د درج شـوي کـارکوونکي تقرر له خوشې کېـدلو وروسـته ، دقانون دحکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت مونډلای شي.

معلوليت، بدون نظرداشـت دورۀ خدمت، معـادل (۱۰۰) فيـصد مـزد آخـرين رتبـه يـا درجـۀ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادۀ يکصد وچهل ودوم :

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

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمۀ ذيصلاح به مدت (۲)سـال حبس يا بيشتر از آن محکـوم بـه جزاء گردد ، بـه تقاعـد سـوق می گردد .

(۳) تقرر کـارکن منـدرج فقـره هـای(۱و۲)ايـن مـاده بعـد از رهايی، مطابق احکـام قـانون بـه موافقـۀ اداره صـورت گرفتـه می تواند .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

(۲) دمزد عمومي زياتوالی داړوندې 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

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ يکصدوچهل وپنجم:

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

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

مراقبت و رهنمايی کار

مادۀ يکصد وچهل وششم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په کارګري اتحادیې کې دکارکوونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

اشتراک کارکنان در اتحادیهٔ کارگری

مادهٔ یکصدو چهل وهفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج شوې اتحاديې د دولت يا سياسي سازمانونو له لوري تمويل يا سبسايدي 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،فرهنگي 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 فرهنگي او ورزشي چارو ښه

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادۀ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرایط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ایز یاګروپي ګوښه کول

یوسلونهه څلویښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غیردولتي ،ګډې اوخصوصي اداري او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپي توګه له کار څخه منفصل یا 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 میاشتې دمخه دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت ته خبرورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکارګرانو لېږل

یوسلوپنځوسمه ماده:

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

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ایجادول

یوسلویوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ یکصدوپنجا هم:

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

ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی

مادۀ یکصدوپنجاه ویکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د توافـــق ليـــک مطـــابق د کـــار او تـــولنيزو چـــارو، شـــهيدانو اومعلولينـــووزارت ســـره تنظـــيم کړي.

پـه کارپورې د اړونـــدو تقنينـــي سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چـــارو، شـــهيدانو او معلولينـــــو وزارت د دغـــــه قـــانون دحکمونـــو د ښـــه تطبيـــق پـــه منظـــور پـــه هغـــه کـــې درج شـــوې مقـــررې د اړونـــدو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئـــې تېروي.

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشېح له نېټې څخه نافذ او پـــه رســـمي جريـــدې کـــې دې خپـــور شـــي اوپـــه نافذېـــدو ســـره ئـــي د ۱۳۸۵ کـــا ل د

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

مرجع طـــرح اســـناد تقنينـــی مرتبط به کار

مادۀ يکصدو پنجاه ودوم:

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

انفاذ

مادۀ يکصد و پنجاه وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th *DECEMBER.* ٢٠٠٨

ISSUE NO :(٩٦٦)

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