



د افغانستان اسلامي جمهوریت
د عدلیي وزارت

سېمېج ریلک

فوق العاده ګنه

د کار قانون کار قانون

Ketabton.com

تاریخ نشر : (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

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

پرله پسي نمبر: (۹۶۶)

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

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

د افغانستان اسلامي جمهوریت جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

گنہ : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزیر عدليه !
قانون کارکه طی فیصله شماره (۸۸)
مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط
مجلسين شورای ملي در (۱۴) فصل
و (۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل
ملاحظات منضمه ذریعه نامه شماره
۱۳۸۷/۳/۳۰ مؤرخ دوباره
به مجلس ولسي جرگه اعاده و طی
تصویه شماره (۹۹) مؤرخ
۱۳۸۷/۶/۱۰ با دو ثلث آرای
كل اعضاء فیصله قبلی مورد تصویب
قرار گرفته است .

بنماً به تأسی از حکم ماده (۹۴) قانون
اساسي افغانستان مصوبه همراه
با قانون بشما ارسال شد، تا در
نشر آن از طریق جریده رسمی
اقدام نمائید.

حامد کرزی

رئيس جمهوری

اسلامی افغانستان

د عدليي وزير محترم سروردانش!
د کار قانون چې د ملي شوري د ګډه
هیئت د ۱۰۵ ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸)
گنې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴)
فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب
او د منضمه کتو په دليل د
۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) گنې
لیک په ذریعه بیا د ولسي جرگې
مجلس ته اعاده شواده ۱۳۸۷/۶/۱۰
نېټې د (۹۹) گنې مصوبې په ترڅ کې
د ټولو ګروپه دوه ټله رایو سره،
مخکنې فیصله د تصویب وړو ګرځیدله.
نو د افغانستان د اساسی قانون د (۹۴)
مادې د حکم پربنست، مصوبه له قانون
سره یو خای تاسی ته درولیبول شوه،
ترڅوئې په رسمی جریده کې په خپرولو
لاس پوري کړي.

حامد کرزی

د افغانستان د اسلامي

جمهوریت رئيس

الف

رسمي جريده
مسلسل نمبر(۹۶۶) ۱۳۸۷/۹/۱۶

ولسي جرگه	ولسي جرگه
تصویب	تصویب
قانون کار به دو ثلث آرای	د کار قانون دیلو غروپه دوه ثلثه
کل اعضاء	رأيوا سره
شماره : (۹۹)	کنهه : (۹۹)
تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰	نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگه در جلسه عمومي روز
يکشنبه مؤرخ ۱۳۸۷/۶/۱۰
خويش به تأسی از حکم ماده
نود و چهارم قانون اساسی، قانون
کار را مجدداً به دو ثلث آرای کل
اعضاً تصویب نمود.
ولسي جرگه در جلسه ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټه
د يکشنبې په ورخ په عمومي غونډه
کې د اساسی قانون دخلور نوي يمې
مادي د حکم پربنست، د کار قانون
د دويم خل لپاره دیلو غروپه دوه
ثلثه رأيوا سره تصویب کړ.

با احترام
امان الله پیمان
نائب دوم ولسي جرگه

په درنښت
امان الله پیمان
دولسي جرگه دوه يم نائب

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

صفحه	عنوان	ماده
۱	مبنی	ماده اول:
۱	هدف	ماده دوم:
۳	اصطلاحات	ماده سوم:
۶	ممنوعیت کاراجباری	ماده چهارم:
۷	تنظيم مناسبات کار	ماده پنجم:
۹	تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی	ماده ششم:
۱۰	تطبيق قانون	ماده هفتم:
۱۰	حق کاربامزد	ماده هشتم:
۱۱	عدم تبعیض در استخدام	ماده نهم:
۱۲	حق رخصتی های با مزد	ماده دهم:
۱۲	استفاده از سایر حقوق	ماده یازدهم:
۱۲	رعايت ميثاق های بین المللی	مادهدوازدهم:

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

۱۳	شرایط استخدام	ماده سیزدهم:
۱۶	قرارداد کار	ماده چهاردهم:
۱۷	شرایط قرارداد کار	ماده پانزدهم:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۸.....	ترتیب قرارداد کار.....	ماده شانزدهم:
۱۹.....	دوره آزمایشی.....	ماده هفدهم:
۲۰.....	تغییر هویت حقوقی اداره.....	ماده هجدهم:
۲۰.....	عدم اجرای کار مغایر قرارداد.....	ماده نزدهم:
۲۱.....	توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرارداد.....	ماده بیست:
۲۲.....	تعليق قرارداد کار.....	ماده بیست و یکم:
۲۳.....	پذیرش مجدد.....	ماده بیست و دوم:
۲۴.....	حالات فسخ قرارداد.....	ماده بیست و سوم:
۲۵.....	اطلاع فسخ قرارداد.....	ماده بیست و چهارم:
۲۷.....	مساعدت کاریابی.....	ماده بیست و پنجم:
۲۸.....	حفظ حقوق تقاعده.....	ماده بیست و ششم:
۲۹.....	استخدام مجدد کارگنان.....	ماده بیست هفتم:
۲۹.....	عدم تبدیلی و فسخ قرارداد.....	ماده بیست و هشتم:
۳۰.....	قرارداد بالمقطع.....	ماده بیست و نهم:

فصل سوم

وقت کار

۳۱.....	وقت کار.....	ماده سی ام:
۳۲.....	موارد تقلیل وقت کار.....	ماده سی و یکم:
۳۵.....	وقت کار در شب.....	ماده سی و دوم:
۳۶.....	مزد کارشبانه.....	ماده سی و سوم:
۳۷.....	وقت مختلط کار.....	ماده سی و چهارم:
۳۷.....	کارنوبتی.....	ماده سی و پنجم:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۳۸.....	تغییر وقت کارنوبتی.....	ماده سی و ششم:
۳۸.....	توقف مؤقت کار.....	ماده سی و هفتم:
۳۹.....	اضافه کاری.....	ماده سی و هشتم:
فصل چهارم		
حق استراحت و رخصتی ها		
۴۲.....	وقفه و رخصتی های بامزد.....	ماده سی و نهم:
۴۲.....	وقفه کار.....	ماده چهلم:
۴۳.....	رخصتی های عمومی.....	ماده چهل و یکم:
۴۴.....	رخصتی های سالانه.....	ماده چهل و دوم:
۴۴.....	جدول نوبتی کار.....	ماده چهل و سوم:
۴۵.....	کار در رخصتی های عمومی.....	ماده چهل و چهارم:
۴۷.....	کار در ادرة دائماً فعال.....	ماده چهل و پنجم:
۴۷.....	رخصتی تفریحی.....	ماده چهل و ششم:
۴۸.....	رخصتی استادان و معلمان.....	ماده چهل و هفتم:
۴۹.....	طرز استفاده از رخصتی تفریحی.....	ماده چهل و هشتم:
۵۰.....	رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول.....	ماده چهل و نهم:
۵۰.....	مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی.....	ماده پنجاه:
۵۱.....	رخصتی ضروری.....	ماده پنجاه و یکم:
۵۲.....	رخصتی مرضی.....	ماده پنجاه و دوم:
۵۳.....	اضافه رخصتی مرضی.....	ماده پنجاه و سوم:
۵۴.....	رخصتی ولادی.....	ماده پنجاه و چهارم:
۵۵.....	رخصتی فریضه حج.....	ماده پنجاه و پنجم:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۵۶.....	رخصتی کارکن جدیدالتقرر.....	ماده پنجاه و ششم:
۵۶.....	محاسبه رخصتی بامزد.....	ماده پنجاه و هفتم:
۵۷.....	رخصتی های بامزد در ادارات دولتی.....	ماده پنجاه و هشتم:

فصل پنجم

مزد

۵۷.....	پرداخت مزد.....	ماده پنجاه و نهم:
۵۸.....	امتیاز پولی تعلیم و تحصیل....	ماده شصتم:
۵۹.....	مأکول....	ماده شصت و یکم:
۵۹.....	ثبتیت مزد....	ماده شصت و دوم:
۶۰.....	اجرای مزد....	ماده شصت و سوم:
۶۱.....	زمان پرداخت مزد....	ماده شصت و چهارم:
۶۱.....	مزد تشویقی.....	ماده شصت و پنجم:
۶۲.....	حالات افزودی ضمایم به مزد....	ماده شصت و ششم:
۶۳.....	مزد اضافه کاری....	ماده شصت و هفتم:
۶۳.....	مزد کاربالای چندماشین....	ماده شصت و هشتم:
۶۴.....	جبران کار....	ماده شصت و نهم:
۶۴.....	شرایط واقعات کار....	ماده هفتادم:
۶۵.....	پرداخت مزد در حالات توقف کار....	ماده هفتادویکم:
۶۶.....	حالت انتظار بامعاشر....	ماده هفتادودوم:
۶۸.....	پرداخت مزد کارکن....	ماده هفتادوسوم:
۶۸.....	وضع کسرات....	ماده هفتادوچهارم:
۶۹.....	کرایه و سفریه....	ماده هفتادوپنجم:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت‌های کارکنان

۶۹..... آموزش داخل خدمت	مادة هفتاد و ششم:
۷۱..... حالات آموزش	مادة هفتاد و هفتم:
۷۱..... مدت کارآموزی	مادة هفتاد و هشتم:
۷۲..... مزد زمان آموزش	مادة هفتاد و نهم:
۷۳..... شرایط تحصیل و آموزش	مادة هشتادم:
۷۵..... ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی	مادة هشتاد و یکم:
۷۶..... سند تقنینی مزاکر آموزش	مادة هشتاد و دوم:
۷۶..... مشخصه کارآموز	مادة هشتاد و سوم:
۷۷..... سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی	مادة هشتاد و چهارم:
۷۸..... معرفی فارغان مراکز آموزشی	مادة هشتاد و پنجم:
۷۸..... کار عملی مراکز آموزشی	مادة هشتاد و ششم:

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

۷۹..... معیارها و قواعد کار	مادة هشتاد و هفتم:
۸۰..... ارزیابی معیارهای قواعد کار	مادة هشتاد و هشتم:
۸۱..... مراجع رفع اختلافات ناشی از معیارهای کار	مادة هشتاد و نهم:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط کار.....	۸۲	ماده نو دم:
مکلفیت اداره.....	۸۳	ماده نو دویکم:
مکلفیت کارکن.....	۸۴	ماده نو دوم:
لوایح وظایف.....	۸۵	ماده نو دوسوم:
تشویق کارکن.....	۸۶	ماده نو چهارم:
تأدیب کارکن.....	۸۷	ماده نو پنجم:
تطبیق مؤیدات.....	۸۷	ماده نو ششم:
توضیح تخلف.....	۸۸	ماده نو هفتم:
شکایت کارکن به کمیسیون.....	۸۸	ماده نو هشتم:
درج تشویق و تأدیب کارکن در دفتر سوانح.....	۸۹	ماده نو دونهم:
غیابت کارکن.....	۹۰	ماده صدم:
موارد فسخ قرارداد.....	۹۲	ماده یکصد و یکم:
حالت تعليق حقوق کارکن.....	۹۲	ماده یکصد و دوم:

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خسارة مالی.....	۹۴	ماده یکصد و سوم:
مسئولیت کارکن در ارتباط خسارة مالی.....	۹۵	ماده یکصد و چهارم:
جبان خسارة مالی.....	۹۵	ماده یکصد و پنجم:
سندهای تکنیکی مسئولیت مالی.....	۹۶	ماده یکصد و ششم:

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

فصل دهم

تأمين شرایط صحی وايمني کار

۹۶	تأمین شرایط صحی ايمني	مادة يکصدو هفتم:
۹۷	رعايت شيوه هاي تخييك ايمني درساختمان	مادة يکصدو هشتم:
۹۸	اطمينان از تخييك ايمني درساختمان هاي تجدید شده	مادة يکصدو نهم:
۹۸	وضع سند تقني	مادة يکصدو دهم:
۹۹	آموزش تخييك ايمني	مادة يکصدو يازدهم:
۱۰۰	تأمين وسایل تخييك ايمني	مادة يکصدودوازدهم:
۱۰۱	معاينات صحی کارگنان	مادة يکصدو سیزدهم:
۱۰۲	تأمين خدمات اوليه طبی	مادة يکصدو چهاردهم:
۱۰۳	ایجاد مرآت صحی ثابت و سیار	مادة يکصدو پانزدهم:
۱۰۴	توظيف کارکن مطابق وضع صحی	مادة يکصدو شانزدهم:
۱۰۵	فراهم سازی شرایط کاربرای معلولین	مادة يکصدو هفدهم:
۱۰۵	تشخيص حوادث ناگوار در عرصه کار	مادة يکصدو هجدهم:
۱۰۶	فهرست امراض حرفی	مادة يکصدو نزدهم:

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

۱۰۷	موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان	مادة يکصدو بیستم:
۱۰۸	مادة يکصدو بیست و یکم: عدم توظيف زنان و نوجوانان به کار شبانه	...

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

عدم توظیف زنان نوجوانان به اضافه کاری.....	۱۰۸.....	ماده یکصدوبیست و دوم:
توظیف زن در دران حاملگی.....	۱۰۹.....	ماده یکصدوبیست و سوم:
وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار.....	۱۰۹.....	ماده یکصدوبیست و چهارم:
عدم امتناع از پذیرش به کار.....	۱۱۰.....	ماده یکصدوبیست و پنجم:
ایجاد کودکستان ها.....	۱۱۱.....	ماده یکصدوبیست و ششم:
مشخصه کارکن نوجوان.....	۱۱۱.....	ماده یکصدوبیست و هفتم:
معاینات صحی کارکن نوجوان.....	۱۱۲.....	ماده یکصدوبیست و هشتم:
مزد کارکن نوجوان.....	۱۱۲.....	ماده یکصدوبیست و نهم:
معیارتولید کارکارکن نوجوان.....	۱۱۳.....	ماده یکصدوسی ام:
فصل دوازدهم		
اختلافات ناشی از کار		
مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار.....	۱۱۴.....	ماده یکصدوسی ویکم:
انفعال غیرقانونی کارکن.....	۱۱۵.....	ماده یکصدوسی و دوم:
وضع سند تقنی حل اختلافات.....	۱۱۶.....	ماده یکصدوسی و سوم:
فصل سیزدهم		
تأمينات اجتماعی		
انواع تأمینات اجتماعی.....	۱۱۶.....	ماده یکصدوسی و چهارم:
تحقیق تأمینات اجتماعی.....	۱۱۸.....	ماده یکصدوسی و پنجم:
مراکز تأمینات اجتماعی.....	۱۱۹.....	ماده یکصدوسی و ششم:

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

<p>مساعدت مالی به کارگن غیرمستعد به کار..... ۱۱۹.....</p> <p>شرایط تقاعده..... ۱۱۹.....</p> <p>معیار تقاعده کارثیقیل..... ۱۲۱.....</p> <p>مطالبه تقاعده..... ۱۲۲.....</p> <p>حقوق تقاعده معلولیت یا فوت..... ۱۲۲.....</p> <p>تقاعده به اساس حکم محکمه..... ۱۲۲</p> <p>انتخاب حقوق تقاعده..... ۱۲۳</p> <p>افزودی حقوق تقاعده..... ۱۲۴</p>	<p>ماده یکصどسی و هفتم:</p> <p>ماده یکصدوسی و هشتم :</p> <p>ماده یکصدوسی و نهم:</p> <p>ماده یکصد و چهل:</p> <p>ماده یکصد و چهل و یکم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و دوم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و سوم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و چهارم:</p>
<p>فصل چهاردهم</p> <p>احکام متفرقه</p>	
<p>شورای عالی کار..... ۱۲۴</p> <p>مراقبت و رهنمائی کار..... ۱۲۵</p> <p>اشتراک کارگنان در اتحادیه کارگری. ۱۲۶</p> <p>سهم گیری کارگنان در مسایل انکشاف و تولید ۱۲۶</p> <p>برطرفی جمعی یا گروبی کارگنان..... ۱۲۷</p> <p>اعزام کارگنان به خارج کشور..... ۱۲۸</p> <p>ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی..... ۱۲۸</p> <p>مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار. ۱۲۹</p> <p>انفاذ..... ۱۳۰</p>	<p>ماده یکصد و چهل و پنجم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و ششم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و هفتم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و هشتم:</p> <p>ماده یکصد و چهل و پنجم:</p>

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

قانون کار	د کار قانون
فصل اول	لومړی فصل
احکام عمومی	عمومی حکمونه

<u>مبني</u>	<u>مبني^۱</u>
ماده اول:	لومړی ماده :
این قانون به تأسی از حکم ماده چهل و هشتم قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظیم و توضیح امور مربوط به وجاib، حقوق، امتیازات و تأمینات اجتماعی کارکنان وضع گردیده است.	دغه قانون دافغانستان د اساسی قانون د اته خلوبېښتی مادې د حکم پرښت، د کارکونکو په وجیو، حقوقو، امتیازونو او تولیزو تأمیناتو پورې د اړوندو چارو د تنظیمولو او توضیح په منظور وضع شوی دی.
هدف	موخه (هدف)
ماده دوم:	دوه یمه ماده :
این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:	دغه قانون د لاندې موخو (هڈفونو) لرونکی دی:
۱- تشییت، تنظیم و تحکیم مناسبات کارکنان.	۱- د کارکونکو د کار د اړیکو تشییول، تنظیمول او تینګښت.
۲- تأمین حق مساوی کار و حمایه از حقوق کارکنان.	۲- د کار د مساوی حق تأمینول او د کارکونکو له حقوقو خخه ساتنه.

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- ۳- بهبود سازماندهی کار و تولید، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشری و منابع کار، تحکیم انضباط کار و تولید، تعمیم سیستم های معاش و مزد متفرقی و تأمینات اجتماعی، جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کار کنان.
- ۴- ثبیت حقوق و مکلفیت های کارکنان و مسئولان اداره کار و تولید، تأمین شرایط حفاظت و تحقیک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارت‌ها و ظرفیت‌ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی.
- ۵- تعمیم قانونیت و تطبیق یکسان اسناد تقنیتی مرتبط به کار در تمام عرصه های کار و تولید.
- ۶- فراهم کردن تسهیلات عرضه
- ۳- دکارکوونکو د ژوندانه دمادی، ټولنیزی او فرهنگی سطحی د لورتیا لپاره، دکار او تولید دسازمان ورکولو بنه کول، د کار دلاسته را پرنو وده، دکار له بشری خواک او سرچینو خخه معقوله ګته اخستنه، دکار او تولید د انضباط ټینګښت، د متفرقی معاش او مزد او ټولنیزو تأمیناتو د سیستمونو تعمیمول.
- ۴- دملی اقتصاد د ودې او ټینګښت لپاره دکار او تولید د دادارې دکارکوونکو او مسئولینو حقوقو او مکلفیتونو ثبیتول، دکار د ساتنې او ایمنی تحقیک د شرائطو تأمینول، دمهارتونو او ظرفیتونو پرله پسې لوړول او پرمختیا.
- ۵- د کار او تولید په ټولو برخو کښې، قانونیت تعمیمول او په کار پورې دا پوندو تقنیتی سندونو یو خیل تطبیقول.
- ۶- د کار مونډنې د خدمتونو د

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

وراندې کولو د آسانټیاوو برابرول . خدمات کاریابی .

اصطلاحات

اصطلاحگانې

ماده سوم :

درېیمه ماده :

اصطلاحات آتی دراین قانون، مفاهیم

ذیل را افاده می نماید:

۱- اداره: عبارت از وزارت ها،

ادارات دولتی وغیردولتی،

کمیسیونهای مستقل، تصدیها،

تشبیثات خصوصی و مختلط

و مؤسسات خارجی مقیم جمهوری

اسلامی افغانستان که کارکن

در آن مصروف کار تولیدی یا

خدماتی می باشد.

۲- کارکن: مشتمل بر مأمور

و کارکنان (مأمور، کارگر و کارکن

خدماتی) قراردادی اعم از زن

و مرد می باشد .

۳- مأمور: کارکنی است که

بارعایت احکام این قانون و قانون

مربوط از طریق اداره خدمات

ملکی به شکل دائمی استخدام

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون

کې لاندینې مفهومونه افاده کوي:

۱- اداره: وزارتونو، دولتی او

غیردولتی ادارو، خپلواکو

کمیسیونونو، تصدی گانو، خصوصی

او ګډو تشیبونو او دافغانستان په

اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو

مؤسسوخنه عبارت ده له چې

کارکوونکی په کې په تولیدی یا

خدماتی کار بودت وي .

۲- کارکوونکی: دنسخې او نړیه

ګډون پرمأمور او فراردادی

کارکوونکو (مأمور، کارگر او خدماتی

کارکوونکی) باندې مشتمل دي .

۳- مأمور: هغه کارکوونکی دی چې

د دغه قانون او د اړوند قانون

د حکمونو له په پام کې نیولو سره ،

دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- ۱- کارگر: کارکنی که به اساس قرارداد معین دراداره استخدام می‌گردد.
- ۲- کارگر: هفه کارکوونکی چې د تاکلی قرارداد په اساس په اداره کې استخدامېږي.
- ۳- کارکن خدماتی: شخصی است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار دراداره استخدام می‌شود.
- ۴- کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی و مامورین قراردادی است که در مقطع زمانی معین، غرض اجرای کارمعین با عقد قرارداد استخدام می‌شوند.
- ۵- کارفرما: شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایر حقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجراء و پرداخته می‌شود.
- ۶- خدماتی کارکوونکی: هفه شخص دی چې د تاکلی قرارداد په اساس دکارد مرستندویه خدمتونو د ترسره کولو لپاره په اداره کې استخدامېږي.
- ۷- قراردادی کارکوونکی: پرقراردادی کارگر، خدماتی کارکوونکی او مامورباندې مشتمل دی چې په تاکلې زمانی مقطع کې د تاکلی کار د ترسره کولو لپاره د قرارداد په ترلو سره استخدامېږي.
- ۸- کارفرما: هفه حقیقی یا ده گهه په موافقه یا منظوری په کار استخدامېږي او د کارکوونکی اړوند مزد، معاش او نور حقوق ده گهه په واسطه یا منظوری اجراء او ورکول کېږي.

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- ۸- مزد: عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- ۹- اجزاء مزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته می شود.
- ۱۰- ضمایم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته می شود.
- ۱۱- تأمینات اجتماعی: وجوهی است که با سهم گیری کارکن واداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعده حسب احوال مساعدت
- ۸- مزد: له هفو وجوهه خخه عبارت دی چې د کار دترسره کولو په مقابل کې، کارکونکي ته ورکول کېږي.
- ۹- د مزد اجزاء: له هفو پولي امتيازونو خخه عبارت دی چې په دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض، د اپوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۰- دمزد ضمایم: له هفو پولي امتيازونو خخه عبارت دی چې په زمانې تاکلو مقاطعو کې دمشخص کار دترسره کولو په غرض، د اپوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۱- تولنيز تأمینات: هغه وجوه دی چې د کارکونکي او ادارې په برخه اخستنه یا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعده په دوران کې د کارکونکي د معیشت د تأمینولو په غرض، د احوالو سره سه مرسته

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

کېږي.

۱۲- دفتر حاضري : سندی است که موجوديت کارکن را در اداره در اوقات کار تثبيت و اداره امور کارکنان مكلف به تنظيم، ترتيب و نگهداشت آن می باشد.

حاضری کارکن توسط آمر مربوطه اداره که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید، مراقبت می گردد.

ممنوعیت کار اجباری

ماده چهارم :

(۱) کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پندashته می شود، که کارکن به وسیله تهدید یا به نحو دیگر خلاف اراده وی، به اجرای آن مكلف گردد.

(۲) کاريکه کارکن به حکم قانون به اجرای آن مكلف گردد، اجباری پندashته

۱۲- دحاضری دفتر: هغه سند دی چې د کار په وختونو کې په اداره کې د کارکونکي موجوديت تثبيتوی او د کارکونکو د چارو اداره دهغه په تنظيمولو، برابولو او ساتلو مکلفه ده.

د کارکونکي حاضري دهفي ادارې د اړوند آمر په واسطه چې د کارکونکي سجل اروزي او تأييدوي، خارل کېږي.

د اجباري کار ممنوعیت

خلورمه ماده :

(۱) اجباري کار ممنوع دی. کار هغه وخت اجباري بلل کېږي چې کارکونکي د ګواښ په وسیله یا په بل چول دهغه د ارادې پرخلاف، دهغه پرترسره کولو مکلف شي.

(۲) هغه کارچې کارکونکي د قانون د حکمونو سره سم دهغه پرترسره کولومکلف شي، اجباري نه بل

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

کېږي.

نمی شود.

تنظيم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل

است بر:

۱- کارکنان وزارت‌ها و ادارات دولتی، مختلط و خصوصی، کمیسیونهای مستقل، ادارات غیردولتی داخلی و خارجي مقیم افغانستان.

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

(۲) مناسبات خاص کارکارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده با نظرداشت شکل و ماهیت

دکار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده :

(۱) دغه قانون، له ادارې سره د کارکونکو دټولو برخو (دکورنيو او بهرنیو په ګډون) دکار عامې اړیکې تنظیموي.

د کارکونکو برخې مشتملې

دي پر:

۱- د وزارتونو او د ګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېسیونونو او په افغانستان کې میشت د کورنيو او بهرنیو غیر دولتی ادارو کارکونکي.

۲- د انتخابي ادارو (ملي شورا، دولتی، ولسوالی او کلې دشورا ګانو) د نظامي، پولیس او ملي امنیت د ادارو، اداري کارکونکي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شووبخو دکارکونکو د کارخاصې اړیکې، د ادارې شکل

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

حقوقی اداره (دولتی، مختلط، خصوصی، غیر دولتی، اجتماعی و ادارات خارجی مقیم افغانستان) توسط اسناد تقنینی جداگانه که مخالف احکام این قانون نباشد، تنظیم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد مناسبات کار کارکنان معین شده در این قانون و اسناد تقنینی مربوط حکمی موجود نباشد، تنظیم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین صورت می گیرد، مشروط بر اینکه مخالف قانون و اساسات عدالت نباشد.

(۴) طرز العمل انتخاب ، انتصاب ، تشییت رتب و درجات و شرایط ترفیع رتب و ارتقای درجات کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده و مقامات منظور کننده تقرر، تبدل انصال و تقرر مجدد، ترفیع

اوضاعی ماهیت (دولتی، گردی، خصوصی، غیردولتی، تولنیزی او په افغانستان کی میشت بهرنی ادارې (ته په پام سره دجله تقینی سندونو په واسطه چې د دغه قانون د حکمونومخالف نه وي، تنظیمپري.

(۳) که چېري د تاکل شوو کارکونکو د کار د اړیکو په هکله په دغه قانون او اړوندو تقینی سندونو کی کوم حکم موجود نه وي، دهجه تنظیمول د کار او تولنیزو چارو شهیدانواو معلولینو د وزارت له لاري صورت مومي، په دې شرط چې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوو برخود کارکونکو د تاکلو، انتصابولو، د رتبه او درجو د تشبیتو، د رتبه د ترفیع او درجو د لورو لو د شرایط او د تقرر، تبدل، انصال، بیا مقررولو، د رتبه د ترفیع او د درجې د لورو لو، تقاعد،

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رتبه و ارتقای درجه، تقاعده،
تمدید دوره کار و رفع تقاعده،
استعفاء و رخصتی های با مزد و
بدون مزد که در این قانون
پیشینی نگردیده است، توسط
اسناد تقنینی جداگانه تنظیم
می گردد.

تطبیق احکام قانون کار بالای

اتباع خارجی

ماده ششم :

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

(۲) حکومت می تواند برای اتباع

دکار د دوری د تمدیدولو او دتقاعد
دلري (رفع) کولو، استعفي اوله
مزدسره اود مزد پرته
رخصتی گانو د منظوروونکو مقامونو
کړنلاره (طرز العمل) چې په دغه قانون
کې ندي اتكل شوي، دجله تقنیني
سندونو په واسطه تنظیمېږي.

په بهرنیو اتبعو باندې دکار

دقانون د حکمونو تطبیقول

شپړمه ماده :

(۱) هغه بهرنی اتبع چې د
مخکنیوجلا قراردادونو مطابق یا پرته
له هېټي ئې د افغانستان په اسلامي
جمهوریت کې دکار جواز ترلاسه
کړی یا ئې وروسته ترلاسه کوي
اوپه دولتي یا غيردولتي ګډو یا
خصوصي ادارو کې استخدامېږي، د
دغه قانون د حکمونو تابع دي،
دهفوی د استخدام شرایط د جلا
مقررې په واسطه تنظیمېږي .

(۲) حکومت کولای شي دهفو

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهفوی په قوانینو کې د افغانستان د اسلامی جمهوریت اتباعو ته د کار حقوق محدود شوي دي، متقابل محدودیتونه وضع کړي.

تطبیق قانون

ماده هفتم:

اشخاصی که در نمایندگی های سیاسی و سایر مؤسسات دولتی افغانی در خارج کشور و یا در مؤسسات و سازمان های خارجی و بین المللی در داخل کشور ایفا وظیفه می نمایند، تابع احکام این قانون می باشند.

هغه اشخاص چې له هېواد خخه بهره په افغانی سیاسی نمایندگیو او نورو دولتی مؤسسو کې او یا د هېواد دنه په خارجی او بین المللی مؤسسو او سازمانونو کې دندہ ترسره کوي، د دغه قانون د حکمونو تابع دي.

حق کار با مزد

ماده هشتم:

(۱) کار کنان در جمهوری اسلامی افغانستان دارای حق مساوی کار با مزد مساوی می باشند.

حق کار با مزد و دفاع از حق کارت تو سط اسناد تقینی

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده:

(۱) کارکونکي د افغانستان په اسلامی جمهوریت کې د مساوی کار د مساوی مزد سره حق لرونکي دي.

له مزد سره د کار حق او د کار له حق خخه دفاع د تقنیني سندونو په واسطه

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

تنظيمي گردد.

(۲) کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار بارعایت بست، رتبه یا درجه معینه مستحق دریافت مزد با اجزاء و ضمایم آن می باشند .

عدم تبعیض در استخدام

ماده نهم :

(۱) دراستخدام به کار، تأییه مزد وامتیازات، انتخاب شغل، حرفة،مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هرنوع تبعیض ممنوع می باشد .

(۲) زنان در ساحه کارمستحق امتیازات معین دوران حاملگی و ولادت و سایر مواردیکه در این قانون و اسناد تقنیتی مربوط تشییت گردیده، می باشند.

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

تنظيمي.

(۲) کارکونکي د کار د کمیت او کیفیت په اساس دتاکلي بست، رتبې یا درجي له په پام کې نیولو سره د مزد او دهغه د اجزاوو او ضمایمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

په استخدام کې توپیر نه کول

نېمه ماده :

(۱) په کار باندي د استخدامولو ، د مزد او امتیازونو په ورکولو، د شغل، حرفي مهارت او تخصص په انتخابولو، د تحصیل په حق او ټولنیزو تأمیناتو کې هر ډول تبعیض ممنوع دي.

(۲) بسچي د کار په ساحي کې د امیندواری او ولادت د دوران او نورو هغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنیتی سندونو کې تشییت شوي دي، دتاکلو امتیازونو مستحقي دي.

(۳) د افغانستان په اسلامي جمهوریت

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

کې د دشغۇل، حرفى، مهارت، تخصص او د دشغۇل د ۋول تاڭل د تھصىل د رشتى، علاقى، استعداد او حرفوي تىارى، مطابق د اپوند تقىينى سند مطابق آزاد دى.

انتخاب شغل، حرفه، مهارت تخصص و نوع شغل مطابق رشتہ تحصیل، علاقہ، استعداد و آمادگی حرفوی طبق سند تقىینى مربوط آزاد می باشد.

حق رخصتى ھاي بامزد

مادة دهم:

كاركنان مطابق به اسناد تقىينى مستحق استراحت و رخصتى ھاي بامزد پىشىبىنى شده درايىن قانون مى باشند.

كاركۈنكىي سندونو مطابق پە دغە قانون كې د اىڭل شويو له مزد سره د استراحت او رخصتى گانو مستحق دى.

استفاده از ساير حقوق

مادة يازدهم :

كاركنان در عرصە ھاي اقتصادى و اجتماعى داراي حق تأمين شرایط صحى و ايمنى كار و توليد، آموزش حرفوی، انکشاف مهارتها، ارتقاي سطح دانش مسلكى و حق استفاده از تأمينات اجتماعى مى باشند.

كاركۈنكىي پە اقتصادي او تولىيىز و بىرخوكىي دكار او توليد د روغىتىائى او ايمنى شرائط د تأمينولو، حرفوی زده كې، دمهارتىونو دېرىختىما، دمىلىكى بوهى د سطحى د لورولو د حق او له تولىيىز و تأميناتو خخە دېتىي اخستتىي د حق لرونكىي دى.

له مزد سره د رخصتى حق

لسمه ماده:

كاركۈنكىي سندونو مطابق پە دغە قانون كې د اىڭل شويو له مزد سره د استراحت او رخصتى گانو مستحق دى.

له نور و حقوق خخە كىتە اخستنە

يوولسمه ماده :

كاركۈنكىي پە اقتصادي او تولىيىز و بىرخوكىي دكار او توليد د روغىتىائى او ايمنى شرائط د تأمينولو، حرفوی زده كې، دمهارتىونو دېرىختىما، دمىلىكى بوهى د سطحى د لورولو د حق او له تولىيىز و تأميناتو خخە دېتىي اخستتىي د حق لرونكىي دى.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رعايت ميثاقهای بین المللی

ماده دوازدهم:

ميثاقها، فيصله هاو سفارش نامه های سازمان بین المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده یا می شود و سایر ميثاقها و معیارهای سازمان های بین المللی در عرصه کار و اداره با نظرداشت شرایط خاص کشور رعایت و تطبیق می گردد.

دنپیوالو میثاقونو رعايتول

دلو لسمه ماده:

د کار د نپیوال سازمان میثاقونه، پریکرپ او سپاربنت لیکونه چې افغانستان له هغه سره ملحق شوي یا به ملحق شي او د کار او ادارې په برخه کې د نپیوالو سازمانونو نور میثاقونه او معیارونه، دهیواد دخانګرو شرایطو له په پام کې نیولو سره رعایت او تطبیقېږي.

فصل دوم

استخدام او قرارداد کار

شرایط استخدام

ماده سیزدهم :

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

۱- داشتن تابعیت افغانستان .

۲- اکمال سن هجده سالگی .

برای کارکنان در عرصه کار های

خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و

دوه یم فصل

استخدام او د کار قرارداد

د استخدام شرایط

دیار لسمه ماده:

(۱) هجه شخص د کارکونکی په توګه استخدامېدای شي چې د لاندې شرایطو لرونکی وي:

۱- د افغانستان د تابعیت لول.

۲- د اتلس کلنۍ سن بشپړول

د کارکونکو لپاره د سپکو کارونو په

برخه کې د پنځلس کلنۍ سن بشپړول

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- او د کار زده کوونکو لپاره د خوارلس کلني سن بشپړول.
- ۳- د کار اوتوالیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړي دسنډ وړاندې کول.
- خدماتي کارکوونکي له دې حکم خخه مستشي دي.
- ۴- دعامي روغتیا وزارت د روغتیابي مراجعو خخه د روغتیابي سند وړاندې کول.
- ۵- د تعليم يا تحصيل خخه د فراغت دسنډ وړاندې کول (دمامورلپاره).
- (۲) د ماموريونو مشخصات ياد استخدام شرایط په اړوند تقنيي سند کې تنظيمېږي.
- (۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتشیت، د ورځې او ملياشتې له پام کې نیولوسره، د تابعیت په تذکري کې درج شوي د زېږيدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي، صورت مومنې په
- برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.
- ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین.
- کارکنان خدماتي از اين حکم مستثنی است.
- ۴- ارایه سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.
- ۵- ارایه سند فراغت تعليم يا تحصيل (برای مأمور).
- (۲) مشخصات يا شرایط استخدام مامورین در سند تقنيي مربوط تنظيم می گردد.
- (۳) محاسبه و تثبیت سن استخدام به کار، بانظرداشت روز و ماه به رویت سال تولد مندرج تذكرة تابعیت، هنگام شمول به کارکه در دفتر سوانح کارکن درج می شود، صورت می گیرد.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

کارکې له شاملېدو وروسته د
کارکونکي د سوانحو په دفترکې په
درج شوي سن کې بدلون د اعتبار
ورندي.

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

(۴) توظيف نوجوانان دارای سن
کمتر از (۱۸) سال در کارهای
مضر صحت که خطر عدم رشد
فریکی یا معلوماتیت در آن
متصور باشد، ممنوع است.

(۴) روغتیا ته په مضرو کارونو کې چې د
فریکی نه ودې یا معلومات خطر پکې
متصور وي، له (۱۸) کلونو خخه
دلپسن لرونکو تکیو څوانانو ګمارل،
ممنوع دي.

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

(۵) په دولتي او غير دولتي او په
افغانستان کې میشت په بهرنیو
مؤسسسوکې د بهرنیو اتبعو د
استخدامولو، مکلفیت او د کار د
قرارداد شرایط د اړوند تقینی سند
په واسطه تنظیمېږي.

کارکنان خارجی ادارات دیپلوماتیک
و سازمان های بین المللی از این
حکم مستشی بوده، تابع توافقات
یا قراردادهای دو جانبه و قوانین
بین المللی می باشد.

د دیپلوماتیکو ادارو او نړیوالو
سازمانونو بهرنی کارکونکي له دي
حکم خخه مستشی دي، او د دوه
اړخیزو توافقاتو یا قراردادونو او
نړیوالو قوانینو تابع دي.

(۶) کارکنان جیدالشمول
داخلی و خارجی در ادارات
کورني او بهرنی کارکونکي مکلف

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمی جريده

مسلسل نمبر(۹۶۶)

دې د استخدامېدو په وخت کې د مکلف اند، حين استخدام، معروفى نامه (جوازکار) از وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا معلوماتيو له وزارت خخه پېژند پانه (د کار جواز) ترلاسه او وړاندې معلوماتين راحصول وارايه نمایند.

دې د استخدامېدو په وخت کې د کار او تولنيزوچارو، شهیدانو او معلوماتيو له وزارت خخه پېژند پانه (د کار جواز) ترلاسه او وړاندې کړي.

قرارداد کار

ماده چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافق کتسي است که بین کارگران و اداره يا کارفرمایان به طور انفرادي يا دسته جمعي مطابق به احکام قانون عقد می گردد.

(۲) قرارداد انفرادي عبارت از توافق کتسي است که بین کارگر و اداره يا کارفرما عقد می گردد.

(۳) قرارداد جمعي عبارت از توافق کتبي است که بین اتحاديء صنفي کارگري مربوط و کار فرمایان (ادارات دولتي و شخصيت ها) حققي و حكمي غير دولتي) عقد می گردد.

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱) د کار قرارداد د کتبې توافق خخه عبارت دی چې دکارکونکي او کارفرما ترمنځ په انفرادي يا توليزه توګه دقانون دا حکاموسره سم تړل کېږي.

(۲) انفرادي قرارداد د کتبې توافق خخه عبارت دی چې دکارکونکي او ادارې يا کارفرما ترمنځ تړل کېږي.

(۳) جمعي قرارداد د کتبې توافق خخه عبارت دی چې دکارکونکي دا پونديه صنفي اتحاديء د استازو او کار فرمایانو (دولتي ادارو او غير دولتي حققي او حكمي شخصيتونو) ترمنځ تړل کېږي.

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

قرارداد جمعی در دونقل ترتیب
گردیده که یک نقل آن به
اتحادیه مربوط و نقل دوم آن به اداره
عقد کننده تسلیم داده
می شود.

(۴) میعاد قرارداد معین یک سال
بوده و با توافق طرفین تمدید
شده می تواند. در صورتی که
در ختم قرارداد معین، طرفین
در مورد تمدید یا عدم تمدید الی
یک ماه اقدام نه نمایند، قرارداد
با شرایط قبلی تمدید شده
تلقی می گردد.

(۵) تغییرات یا تعديلات بعدی
در قرارداد کاربه توافق طرفین
در صورتی جواز دارد که
برای کارکن مزد و سایر
حقوق و امتیازات کمتر از مجاز
این قانون پیشینی نه گردد.

شرایط قرارداد کار

ماده پانزدهم :

جمعی قرارداد په دونقلونو
کې ترتیبېری چې یونقل یې
اپوندي اتحادې او دوه یم نقل
بې عقد کوونکې ادارې ته ورکول
کېږي.

(۴) د تاکلی قرارداد موده یو کال ده
او دارخونو په توافق سره تمدیدېدای
شي. په هغه صورت کې چې د تاکلی
قرارداد په پای کې، اړخونه تریسو
میاشتې پوري د تمدید یا نه تمدید په
هکله اقدام ونکړي، قرارداد په
پخوانيو شرایطو، تمدید شوي
ګنيل کېږي.

(۵) د اړخونو په توافق سره د کار په
قرارداد کې وروستي بدلونونه یا
تعديلات په هغه صورت کې جواز
لوي چې د کارکوونکې لپاره مزد او
نور حقوق اوامتیازونه د دغه قانون له
مجوز څخه لېاتکل نشي.

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- | | |
|--|--|
| ۱- مشروعيت قرارداد. | د کار قرارداد د لاندي شرطونو
لرونکي وي: |
| ۲- معين بودن موضوع
قرارداد. | ۱- د قرارداد مشروعه.
۲- د قرارداد موضوع معين
والى. |
| ۳- عدم موجوديت موانع قانوني در
انجام کار. | ۳- د کار په ترسره کولو کي
دقاني خنهونو نه موجوديت. |
| ۴- نوع کار يا حرفة که کارکن در
آن اشتغال می ورزد. | ۴- د کار يا حرفي دول چې
کارکونکي په هغه بوختېري. |
| ۵- مزد، حقوق و امتيازات
کارکن. | ۵- د کارکونکي مزد، حقوق او
امتيازونه. |
| ۶- اوقات و ساعات کار طبق
احكام اين قانون. | ۶- د دغه قانون د حکمونو مطابق
دکار وختونه او ساعتونه. |
| ۷- رخصتي ها طبق احکام این
قانون. | ۷- د دغه قانون د حکمونو
مطابق رخصتي کانې. |
| ۸- محل يا واحدی که کارکن
شامل کار می شود. | ۸- هغه خاي يا واحد چې
کارکونکي په کار کي شاملېري. |
| ۹- تاريخ عقد قرارداد. | ۹- د قرارداد د تړل کېدو نېټه. |
| ۱۰- مدت اعتبار قرارداد. | ۱۰- د قرارداد د اعتبار موده. |
| <hr/> ترتیب قرارداد کار | <hr/> دکار د قرارداد ترتیب |
| <hr/> ماده شانزدهم : | <hr/> شپاپ سمه ماده: |

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

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

دوره آزمایشی

ماده هفدهم:

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

(۱) دکار او دکارد زده کرپی قرارداد په درې نقولنو کې ترتیبېری او د اړخونو لنه توفيق وروسته، یونقل ئې کارکوونکي، دوه يم ئې د کار او تولنيز و چارو، شهیدانو اړمعلولينو وزارت او درې بیم ئې په استخداموونکې ادارې کې ساتل کېږي.

(۲) له (۱۸) کلونو خخه د لپسن لرونکو اشخاصو دکار او د کارزده کرپی قرارداد، دهغو دقانوی مثل سره تړل کېږي.

آزمایښتی دوره

اووه لسمه ماده:

(۱) دقرارداد اړخونه کولاي شي د یوبال په موافقې سره، یوه موده د کار د ازمایښتی دورې په نامه وتاکي. ددې مودې په ترڅ کې چې له درې میاشتو خخه زیاتېدای نشي، دقرارداد اړخونه کولاي شي د مقابل لوري په خبرولو سره قرارداد فسخ کړي.

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

په هغه صورت کې چې د ازمايښتي دورې ترپايتنه رسپدو پوري، دکار قرارداد فسخ نشي، قرارداد په هغه کې د درج شويو شرایطو مطابق دوام مومي.

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

(۲) دوره کارآموزی به دوره کارکارکن قبل محاسبه می باشد.

(۳) دوره آزمایشی مامورین خدمات ملکی طبق احکام اسناد تقنيني مربوط تعين می گردد.

تغییر هویت حقوقی اداره

مادة هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتيازات کارکنان در صورت تغيير مالكيت و ملکيـت اداره استخدام کننده (ادغام اداره با مؤسـسه ديـگـر، مصادرـه ، فوت کارفرـمـا و سـايـر حالـات) و تغيـير نوع تولـيد يا از مـيان رـفـتن مـلكـيـت يا سـايـر

په هغه صورت کې چې د ازمايښتي دورې ترپايتنه رسپدو پوري، دکار قرارداد فسخ نشي، قرارداد په هغه کې د درج شويو شرایطو مطابق دوام مومي.

(۲) د کار زده کړې دوره د کارکونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ ۵۵.

(۳) د ملکي خدمتونو د مامورينو آزمایښتي دوره، د اپوندو تقنيني سندونو مطابق تاکل کېږي.

د ادارې حقوقی هویت بدلون

اتلسـمه مـادـه:

د کارکونکو په حقوق او امتيازونو پوري اپونـدي چـاري، د استخدمـونـكـي اـدارـې دـمـالـكـيـت او مـلـكـيـت دـبـدـلـونـ (له بلـې مـؤـسـسـې سـره دـادـارـې دـادـغـامـ ، مـصـادـرـې، دـکـارـفـرـمـا دـمـرـيـنـ اوـدـ نـورـوـ حـالـتـونـ) پـهـ صـورـتـ کـېـ اوـ دـ تـولـیدـ دـ ډـولـ دـبـدـلـونـ ياـ دـ مـلـكـيـتـ دـ لـهـ منـحـهـ تـلـلوـ ياـ

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

حالاتی که در این قانون پیشینی نشده باشد، توسط سند تقنیتی مربوط تنظیم می گردد.

په نورو هفو حالاتو کې چې په دغه قانون کې نه وي اټکل شوي، د اړوندۀ تقنیتی سند په واسطه تنظیمپری.

عدم اجرای کار مغایر

د قرارداد مغایر کار نه اجراء

قرار داد

کول

ماده نزدهم:

نوسلمه ماده:

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

دهغو مواردو په استثنی چې په دغه قانون کې اټکل شوي دي، اداره نشي کولای د کارکونکي له موافقې پرتله له ده خخه دهفه کار د اجراء کولو غوبښه وکړي چې په قرارداد کې نه وي ذکر شوي.

توظیف مؤقت کارکن به کار

دقرارداد خخه په بهر کار کې

خارج قرار داد

د کارکونکي مؤقت توظیفول

ماده بیستم:

شلمه ماده:

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

اداره کولای شي په لاندینيو مواردو کې د کار په قرارداد کې د درج شویو موادو د له په پام کې نیولو پرتله، کارکونکي په مؤقته توګه په

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

بل کارکي په خپله اداره يا بلې ادارې
کې په همغه ئاي کې توظيف کړي:
۱- په عين ادارې کې، د تخصص،
مهارت، شغل، د مزد داندازې ،
اونور و حقوق او امتيازونو مطابق،
د کار د قرارداد په شرایطو کې د کلې
بدلونونو پرته.
اداره ديگر درهمان محل در موارد
ذيل توظيف نماید:
۱- در عين اداره مطابق تخصص،
مهارت، شغل، اندازه مزدو
ساير حقوق و امتيازات بدون
تغيرات کلې در شرایط قرارداد
کار.

۲- جهت جلوگيري و رفع حوادث
غیر متربه وحوادث ناگوار توليد
و جلوگيري از ضياع دارائي اداره.
۳- در صورت توقف
مؤقت کار.

۲- د توليد د ناخابي او ناوره پېښو
دمخنيوي او لري کولو او د ادارې
دشمني. ضياع کېدو د مخنيوي لپاره.
۳- د کار د مؤقتی درېدو (توقف) په
صورت کې.

تعليق قرارداد کار

ماده بىست ويكم:

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

۱- انجام خدمت عسکري.
۲- اشتغال در وظایف
انتساباتی.

د کار د قرارداد تعليقوں

يو ويشتمه ماده:

(۱) د کار قرارداد په لاندي مواردو
کې تعليق په حالت کې قرار نيسى
او د هغه د لري (رفع) کېدو وروسته د
اصلی حالت لرونکي وي:

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.
۲- په تاکنيزو دندوکې بوختېدل
(اشغال).

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- ۳- توقف مؤقت کار.
- ۴- اتهام به جرم و تحت توقيف و تحقیق قرار گرفتن.
- ۵- حوادث غیرمترقبه.
- ۶- تعلیم یا تحصیل.
- (۱) این حالات مندرج اجزای (۱، ۲، ۴، ۶) فقره
- (۲) د دی مادې د (۱) فقرې په اجزاوو کې د درج شویو حالتونو موده (ورخې) په هغه صورت کې د کارکونکي د کار په دورې کې د محاسبې وړ دی چې دعسکرۍ، د انتخاباتي پستونو د دندو یا تعلیم یا تحصیل د پایته رسپدو او بري الذمه کېدو وروسته د یوې میاشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.
- (۳) حالات تعليق مندرج اجزای (۱، ۲، ۶) این ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد می باشد.
- ۳- د کار مؤقتی درېدل (توقف).
- ۴- د جرم په تور او ترتوقیف او تحقیق لاندې نیول کېدل.
- ۵- ناخابی پېښې.
- ۶- زده کړې (تعلیم یا تحصیل).
- (۱) د دی مادې د (۱) فقرې په اجزاوو کې د درج شویو حالتونو موده (ورخې) په هغه صورت کې د کارکونکي د کار په دورې کې د محاسبې وړ دی چې دعسکرۍ، د انتخاباتي پستونو د دندو یا تعلیم یا تحصیل د پایته رسپدو او بري الذمه کېدو وروسته د یوې میاشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.
- (۲) په خصوصي مؤسسوکې د دی مادې په (۱، ۲ او ۶) اجزاوو کې درج شوي د تعليق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق تابع دي.

پذیرش مجدد

میا منا

مادہ بیست و دوم:

دوه ویشته ماده:

داره نمی تواند بعد از رفع
علیق از پذیرش کارکن
به کار ابا ورزد.

داره نشي کولای د تعليق درفع
کېدو وروسته، کارتە د کارکوونكىي
له منلو خىخە چۈھ و كەرى.

حالات فسخ قرارداد

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

مادہ بیست و سوم:

(۱) قرارداد کار در حالات ذیل فسخ می گردد:

- به توافق طرفین.
- ختم قرارداد معین کار رعایت حکم مندرج
- (۴) ماده چهاردهم فقره (۴) قانون.

(۱) دکار قرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

- ۱- د اړخونو په توافق.
- ۲- د دغه قانون د خوارلسمې مادې
- ۳- د فقرې د حکم له په پام کې نیولو سره د تاکلي کار دقرارداد پایه رسیدل.

- ۳- تقاعد.
- ۴- وفات.
- ۵- معلولیتی که مانع انجام کار شود.
- ۶- توقف کار بیشتر از شش ماه.
- ۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد

- تقادع د.
- موپینه.
- هفه معلولیت چې د کار
- د ترسره کېدو خنله و ګرځي.
- له شپږو میاشتو خخه زیات د کار درېدل.
- د اداري انحصار لال پا

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- دکارکوونکو دشمن کمبل.
- ۸- محکومیت نهائی به کارکنان.
- ۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق چې د کار د دوام خنډ و ګرځی.
- ۱۰- امتیاز کارکن از کار، بیا تاکل کېدو وروسته له کار خخه ده ګډه کول.
- ۱۱- عدم قناعت بخش بیوونکو پایلو نه ترلاسه کيدل.
- (۲) در صورت فسخ قرارداد کار اداره مكلف است، حقوق و امتیازات باقیمانده کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او پردازد.
- (۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقت وی میسر نباشد.
- ۸- په داسې نهایی جراء محکومیدل وروسته بیا سرغروننه.
- ۹- د تأدیبی مؤیداتو له تطبیق مؤیدات تأدیبی.
- ۱۰- مخفی کارتنه دکارکوونکی د بیا تاکل کېدو وروسته له کار خخه ده ګډه کول.
- ۱۱- په آزمایښتی دوره کې دقاعت بیوونکو پایلو نه ترلاسه کيدل.
- (۲) دکار دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مكلفه ده دکارکوونکی پاتې حقوق او امتیازونه پخپله ده ته او د مرینې په صورت کې ئې قانونی وارث ته ورکړي.
- (۳) د دې مادې (۱) فقرې (۱) جزء په استثنی د کار دقرارداد فسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې دکارکوونکی د تبدیلی امکان په عین اداره کې مماثل کار ته ده ګډه دموافقې مطابق میسر نه وي.

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست و چهارم:

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

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

۱ - در صورتی که اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.

(۴) ددی مادی په (۱) فقره کې د درج شويو حالاتو پربنست دکار دقراداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د یوې مياشتې په ترڅ کې له موضوع خخه کارکونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلپريشته ماده:

(۱) قراردادي کارکونکي کولای شي د ناټاکلي مودې د کار قرارداد، یوه مياشت مخکې د لیکلې خبرتیا په ورکولو سره فسخ کړي.

(۲) کارکونکي کولای شي د تاکلي مودې د کار قرارداد ، د مودې له پای ته رسپدو مخکې په مخنۍ خبرتیا یا پرته له خبرتیا په لاندې مواردو کې فسخ کړي:

۱ - په هغه صورت کې چې ادارې دکار دقراداد ژمنې یا د دغه قانون حکمونه نقض کړي وي.

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- ۲- در حالت مریضی دوامدار صعب العلاج ، معلولیت و سایر معاذیری که مانع ادامه کار او شود .
- ۳) کارکن یا ممثل قانونی وی از فسخ قرارداد مطابق احکام مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده موضوع را طور تحریری غرض جلوگیری از بروز اختلاف احتمالی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، اطلاع می دهد.
- ۴- د صعب العلاجی دوامداری ناروغنی ، معلولیت او نورو معاذیر و په حالت کې چې د هفه د کار د دوام خنډ شي.
- (۳) کارکونکی یا د هفه قانونی ممثل، ددې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شويو حکمونو مطابق د قرارداد له فسخ کېدو خخه ، په لیکلې ډول د احتمالی اختلافو د رابرسپړه کېدو د مختیوي لپاره د کار او ټولیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکوي.

مساعدت کار یابی

ماده بیست و پنجم:

(۱) اداره مكلف است ، لست کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقره (۱) ماده بیست و سوم این قانون قرارداد شان فسخ می ګردد ، با توضیح سوابق و میعاد کاري، درجه تحصیل، رشته،

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشهمه ماده:

(۱) اداره مكلفه د دهفو کارکونکو لست چې د دغه قانون د درویشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم په اساس د هفوی قرارداد فسخ کېږي، د کاري سوابقو او میعاد، د تحصیل د درجې ، رشتې ، حرفي

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

او مهارت په توضیح سره دکار او
امور اجتماعی، شهدا و معلولین
در ولایات به نمایندگی های آن
ارسال نماید.

تولنیزو چارو، شهیدانوامعلولینو
وزارت او په ولايتونو کې دهجه
نمایندگیو ته واستوی.

(۲) اداره مكلفه ده دهجه و
کارکنانی که مطابق حکم
مندرج اجزای (۶، ۷، ۸ و ۱۰)
فقره (۱) ماده بیست و سوم این
قانون ، قرارداد شان فسخ گردیده ،
آخرین مزد رتبه یا درجه
آنها را بنام مساعدت کاریابی
متناوب به ادوار خدمت ذیلاً
بپردازد:

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

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

(۲) اداره مكلفه ده دهجه و
کارکونکو لپاره چې د دغه قانون د
درويشتمې مادې (۱) فقرې (۶،
۷، ۸ او ۱۰) اجزاوو د درج شوي
حکم مطابق دهفوی قرارداد فسخ
شوی ، دهفوی د رتبې یا درجه
وروستنی مزد، دکارموندنې د مرستې
په نامه، دخدمت د ادوارو متناوب
په لاندې چول ورکړي:

۱- په هغه صورت کې چې
دکارکونکي دخدمت موده تربوه
کال پوري وي، يومياشتنی مزد دهجه
له اجزاوو او ضمایمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې د
کارکونکي دخدمت موده له یوه
څخه زیاته ترینځو کلونو پوري وي،
دوه میاشتنی مزد دهجه له اجزاوو
او ضمایمو سره.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

۳- در صورتی که مدت خدمت کارکن بیشتر از پنج 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 تقاعده

مادة بيست و ششم :

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

استخدام مجدد کارکنان

مادة بيست و هفتم:

(۱) هرگاه کار اداره بالاثر حوادث غیر متوجه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای

۳- په هغه صورت کې چې د کارکونکي دخدمت موده له پنهو خخه زياته تر لسو کلونو پوري وي، څلور مياشتني مزد دهغه له اجزاوه او ضمایمو سره.

۴- په هغه صورت کې چې د کارکونکي دخدمت موده له لسو کلونو خخه زياته وي، شپږ مياشتني مزد دهغه له اجزاوه او ضمایمو سره.

د تقاعده حقوقو خونديتوب

شپږ ويشهمه ماده:

دهغو کارکونکو دتقاعده حقوق او نور حقوق چې د هغوي قرارداد د دغه قانون د حکمونو مطابق فسخ کېږي، خوندي دي.

د کارکونکو بیا استخداموں

اووه ويشهمه ماده:

(۱) که چېږي د ادارې کار د ناخابې پېښوله امله متوقف او کارکونکي ئې بيکاره شي، په بیا فعالیت سره، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

سابقه کار در واحد های مربوط را به کار اصلی استخدام نماید.
(۲) در صورتی که کارکنان مندرج فقره (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

مادة بيست و هشتم :

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

قرارداد بالقطع

مادة بيست و نهم:

(۱) اداره می تواند، در صورت نیاز مبرم با متقادعين، معلومین، زنانیکه

کپی دکار دسابقی لرونگی کارکوونکی په اصلی کار کپی استخدام کړي.
(۲) په هغه صورت کپی چې د دډی مادې په (۱) فقره کپی درج شوي کارکوونکی د کارموندنې د اعلان دموډې په ترڅ کپی مراجعت ونکړي، اداره کولای شي دهغوی په عوض نوي کارکوونکی استخدام کړي.

د تبدیلی او د قرارداد فسخ

کولونه شتون

اته ويشهمه ماده:

له مزد سره د قانوني رخصتی ګانو او خدمتی حالت په بهير کپی د کارکوونکی تبدیلول، د قرارداد فسخ کول او مستعفی کول مجاز ندي خو داچې اداره په کلې ډول منحل شي.

بالقطع قرارداد

نه ويشهمه ماده:

(۱) اداره کولای شي، د مبرمې اړتیا په صورت کپی له متقادعينو،

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- معلومیتو، هغوبنخو چې دکورپه کارونو یا داطفالو په روزنه بوختې دی او نورو اشخاصو سره چې په ورسپارل شوودندوکې مهارت او وړتیا ولري، په بالمقطع شکل (نابشپړه ورڅه، نابشپړه اونۍ، د کار دحاصل یا دتر سره شوي کار) دکار قرارداد عقد کړي.
- (۲) اداره نشي کولای په عین اداره کې په رسمی 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 کارکوونکې دکار شرایط، دقرارداد عقد او دمزد او نورو حقوقو ورکړه، داړوند تقنيې سند په واسطه تنظيمېږي .
- مصروف کارهای منزل یا تربیه اطفال می باشند وسایر اشخاصی که مهارت و توانائی وظیفه محوله را داشته باشند، به شکل بالمقطع (روزنامکمل، هفتنه نامکمل، حاصل کارو یا کارانجام شده) قرارداد کارا عقد نماید.
- (۲) اداره نمى تواند قرارداد دومى کاررا با کارکان یا سایر اشخاص در اوقات رسمی همزمان در عین اداره عقد نماید.
- (۳) شرایط کار و عقد قرارداد و پرداخت مزد و سایر حقوق کارکن مندرج فقره (۱) این ماده توسط سند تقنيې مربوط تنظيم می گردد.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

مادهٔ سی ام :

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

(۲) وقت عادی کار طور اوسط در طول سال در هفته مت加وز از (۴۰) ساعت بوده نمی‌تواند.

(۳) بیلانس سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغاز و انجام وقت کار کارگاه، ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت) و سایر مسائل مربوط به نظام (رزیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می‌گردد.

در پیم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دپرشه مادهٔ ۵ :

(۱) دکار وخت هفه موده ده چې کارکونکی خپل فزیکی یا فکری خواک دکار دتر سره کولو په منظورداداری په واک کې ورکوي.

(۲) دکال په او بدرو کې په او سط ډول دکار عادی وخت په اونی کې له (۴۰) ساعتونو خخه زیاتیدی نشي.

(۳) دکارد وخت کلنی انډول، دکار له وخت خخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، دکارکونکو دکار دوخت دیل او پای تنظیم، د واریز (نوبتی) جدول (دشت د ګراف) برابرول او دکار د نظام (رزیم) اړوند نور مسایل دکار او تولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو دوزارت لخوا تنظیم او تاکل کېږي.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

(۴) اداره می تواند به توافق وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بانتظر داشت خصوصیات کاری، ساعت کار را در روزهای هفته، کمتر یا بیشتر تنظیم نماید، مشروط بر اینکه مجموع ساعت کار در هفتۀ از (۴۰) ساعت تجاوز نکند.

موارد تقلیل وقت کار

ماده سی و یکم:

(۱) وقت کار در هفتۀ برای کارکنان حسب احوال به ترتیب ذیل تقلیل می یابد:
۱- برای نوجوانان بین سنین (۱۵) الی (۱۸)، در هفتۀ (۳۵) ساعت.
۲- برای کارکنانی که در کارهای زیر زمینی، کار ثقيل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفتۀ (۳۰) ساعت.

(۴) اداره کولای شی د کار او تولنیزو چارو، شهیدانو او معلومینو دوزارت په موافقې، د کاري خانگرې تیاواو له په پام کې نیولو سره، د اونی په ورخوکې د کار ساعتونه، لړ یا زیات کړي پدې شرط چې په اونی کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو خنخه تجاوز ونکړي.

د کار دوخت د کمبنت موارد

یو د پرشمه ماده:

(۱) د کار وخت په اونی کې د کار کوونکو لپاره د احوالو سره سم په لاندې ترتیب سره کمبنت مومي:
۱- له (۱۵) تر (۱۸) کلنو تنکیو خوانانو لپاره، په اونی کې (۳۵) ساعته.

۲- د هفو کار کوونکو لپاره چې د ترڅمکې لاندې کارونو، درانه یا روغتیاته په مضر کار بوخت دي، په اونی کې (۳۰) ساعته.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- ۳- اميندارو بنخوته په اوني کې ۳- اميندارو بنخوته په اوني کې
برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت . (۳۵) ساعت .
- (۲) فهرست کارهای ثقيل و مضرصحت که وقت آن ايچاب تقليل را می نماید ، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین و اداره مربوط تشخيص و تثبيت می گردد .
- (۳) وقت کار استادان، معلمان، مؤظفين صحی و سایر کارکنانی که ايچاب تقليل رامي نماید مطابق اسناد تقنيي خاص خود شان از طريق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين تنظيم می گردد.
- (۴) تقليل اوقات کار مندرج فقره های (۱، ۲، ۳) ايمن ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمی گردد.
- (۵) وزارت کار و امور اجتماعی ،
- (۲) د درنـو او روغتـياتـه د مضـروـکـارـونـوـ فـهـرـسـتـ چـېـ وـختـ ئـيـ دـكـمـبـنـتـ غـوبـنـتـهـ کـويـ، دـعـامـيـ روـغـتـياـ اوـ کـارـ اوـ تـولـيـزـوـ چـارـوـ، شـهـيـدانـوـاـوـمـعـلـولـيـنـوـ دـ وزـارـتـونـوـ اوـ اـپـونـدـيـ اـدارـيـ لـخـواـ تـشـخـيـصـ اوـ تـشـيـتـېـبـرـيـ .
- (۳) د استاذـانـوـ، مـعلمـانـوـ، روـغـتـيـائـيـ مؤـظـفـينـ اوـ نـورـوـ کـارـکـوـنـکـوـ دـ کـارـ وـختـ چـېـ دـكـمـبـنـتـ غـوبـنـتـهـ کـويـ، دـ هـغـوـ دـخـپـلـوـ خـانـگـرـوـ تـقـنـيـنـيـ سـنـدـونـوـ مـطـابـقـ دـ اـپـونـدـوـ اـدارـوـ دـ لـارـيـ دـ کـارـ اوـ تـولـيـزـوـ چـارـوـ، شـهـيـدانـوـ اوـ مـعـلـولـيـنـوـ وزـارـتـ پـهـ موـافـقـيـ سـرهـ، تـنـظـيمـېـرـيـ .
- (۴) دـ دـيـ مـادـيـ پـهـ (۱، ۲ او ۳) فـقـرـوـ کـېـ دـ درـجـ شـوـيوـ دـ کـارـ دـ وـختـونـوـ کـمـبـنـتـ، دـکـارـکـوـنـکـيـ دـ مـزـدـ اوـ نـورـوـ حقوقـوـ دـکـسـرـ مـوجـبـ نـهـ کـېـرـيـ .
- (۵) دـکـارـ اوـ تـولـيـزـوـ چـارـوـ،

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

شهدا و معلولین می تواند ساعات کار را با نظر داشت فصول سال و روزهای ماه مبارک رمضان یا گرما و سرمای شدید ، روزانه یا هفته وار تقليل یا تزئید نماید، مشروط براینکه در طول سال از تعداد ساعات پيشبيني شده مندرج فقره (۲) ماده سی ام اين قانون تجاوز نکند.

شهیدانوامعولينوزارت کولاي شي د کال دفصونو او د روزې د مبارکې مياشتې د ورخو يا شديدي گرمې یا يخني له په پام کې نيو لو سره د کار ساعتونه، په ورخې یا اوسي کې کم یا زياد کړي، پدې شرط چې د کال په اوړدو کې د دغه قانون ددېشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شويو اتكل شويو ساعتونو له شمېر خخه تجاوز ونكړي.

(۶) در اداره که به شکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره که نظر به شرایط تولید، رعایت وقت معین کار در هفته ممکن نباشد، محاسبه مجموعی وقت کار (ماهوار، ربuar و شش ماهه) از جانب اداره مربوط و تأیيد وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، وقت کار تقليل يا تزئيد یافته می تواند، مشروط بر اينکه از تعداد ساعات پيشبيني شده

(۶) په هغه اداره کې چې په بلا انقطاع ډول فعالیت لري او په هغې ادارې کې چې د تولید د شرایطو له مخې په اوسي کې د کار دټاکلي وخت په پام کې نيو ممکن نه وي، د کار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشتني ، ربuarه او شپږ مياشتني) د اړوندي ادارې له لوري او د کار او ټوليزو چارو ، شهیدانو اومعولينو وزارت په تأیيد د کار وخت کمنښت يا زياتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېشمې مادې په (۲) فقره

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

کې د درج شويو اټکل شويو ساعتوله
مندرج فقره (۲) ماده سى ام اين
قانون تجاوز نکند.

په شېپې کې د کار وخت

ماده سى و دوم :

(۱) وقت کار در شب، نسبت به
وقت کاردر روز يك ساعت
کمتر مى باشد، شب به اين
منظور عبارت از يازده ساعت
مسلسل است که از طرف وزارت
کار و امور اجتماعي، شهداء
و معلمولين توسط قواعد نظام داخلی
کار اداره، تنظيم مى گردد.

(۲) حکم مندرج فقره (۱) اين
ماده در حالات آتى تطبيق
نمى گردد:

۱- در صورتی که مطابق حکم
مندرج ماده سى ويکم
این قانون، تقليل وقت کار
برای کارکنان پيشبينى
شده باشد.

۲- در صورتی که نظر

شمېر خخه تجاوز ونکړي.
کې د درج شويو اټکل شويو ساعتوله
مندرج فقره (۲) ماده سى ام اين
قانون تجاوز نکند.

دوه دېرشمە ماده:

(۱) په شېپې کې د کار وخت ، په ورځ
کې د کار دوخت په نسبت یوساعت
لړ وي، شېپه پدې منظور د پرله پسې
یوولسو ساعتونو خخه عبارت ده
چې د کار او تبولیزو چارو،
شهیدانو او معلولینو دوزارت لخوا د
اداري د کار د داخلی نظم د قواعدو
په واسطه تنظيمېږي.

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

۱- په هغه صورت کې چې د دغه
قانون په یو دېرشمە ماده کې د درج
شوي حکم مطابق، د کارکونوکو لپاره
د کار دوخت کمښت اټکل
شوي وي.

۲- په هغه صورت کې

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

چې د کار او تولید (بلا انقطاع
تولید او واریز ((شفتی)) کارونو)
د شرایطو له مخې، د کار
د وقت کار ممکن
نمباشد.

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

مزد کار شبانه

ماده سی و سوم:

(۱) مزد کار شبانه برای کارکنان
اداری و خدماتی (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 طرز انجام کار
شبانه به پیشنهاد وزارت
کار و امور اجتماعی، شهداء
و معلولین و تصویب شورای
وزیران تنظیم می گردد.

د شپني کار مزد

دری دېرشمه ماده:

(۱) د شپني کار مزد، ادارې او خدماتي
کارکونکو لپاره په یوه ساعت کې د
اصلی مزد خخه په سلوکې (۱۵)
اضافه او د تولیدي کارکونکو لپاره
په یوه ساعت کې د اصلی مزد خخه
په سلوکې (۲۵) اضافه ورکول
کېږي.

(۲) د شپني کار شرایط او د ترسره
کولو ډول د کار او تولنیزو چارو،
شهیدانو او معلومینو وزارت په
وراندیز او د وزیرانو شوري په
تصویب تنظیمېږي.

دکار گلپوختخلوردېرشمه ماده:

د کار گلپوخت هغه موده ده چې د کار د ساعتونو يوه برخه په ورڅ او بله برخه ئې په شېپې کې واقع شي، په دې صورت کې کارکوونکي دشپني کار د ساعتونو متناسب د دغه قانون په درې دېرشمه ماده کې له درج شوي اضافي مزد خخه ګټه اخلي.

کار نوبتیماده سی و پنجم :

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

(۲) در صورت تعدد کارنوبتی، نوبت کارکارکنان در هر هفته 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

واریز کارپنځه دېرشمه ماده:

(۱) د واریز کار پیل او پای د ادارې د داخلی نظم د لایحو په واسطه تثبیتېږي.

(۲) د واریز کار د تعدد په صورت کې، د کارکوونکو د کار وار په هره اونې کې بدلبېږي.

(۳) د کارکوونکي توظیفول د کار په دوه پرله پسې وارونوکې جواز نلري.

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

وقت مختلط کارماده سی و چهارم :

وقت مختلط کار زمانی است که بخشی از ساعات کار در روز و بخشی از آن در شب واقع شود، در این صورت کارکن متناسب ساعات کار شبانه از اضافه مزد مندرج حکم ماده سی و سوم این قانون مستفید می گردد.

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

از شب واقع گردد، مطابق
حکم مندرج ماده‌سى وسوم
این قانون مستحق مزد
اضافه بر مزد اصلی
مطابق پراصلي مزد برسپره دضافي
می باشد.

توګه په شپه او یادشپې په یوه برخه
کې واقع شي، د دغه قانون په دري
دېرشمه ماده کې د درج شوي حکم
مطابق پراصلي مزد برسپره دضافي
مزد مستحقپري.

تغییر وقت کار نوبتی

ماده سى و ششم:

اداره می تواند با رعایت
حکم مندرج فقره (۲) ماده
سی ام این قانون، ساعات کار
نوبتی را با نظرداشت خصوصیت
کار از (۸) ساعت در
روزهای عادی یا روزهائی
که ساعات کار کمتر ثبیت گردد،
بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

ماده سى و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات یا اوقات
کار عادی بنابر حوادث
غیر متربقه، حد اکثر
الى یک ماه توقف رونما گردد

د واریز کار دوخت بدلول

شپردېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د
دېرشمه مادې په (۲) فقره کې د
درج شوي حکم په رعایتلولو سره ، د
واریز کار ساعتونه د کار دخانګرتیا له
په پام کې نیولوسره له (۸)
ساعتوڅخه یا په عادي ورڅو کې په
هغو ورڅو کې چې د کار ساعتونه لې
ثبتیت شي، زیات یا کم کړي.

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

(۱) که چېږي د ناخاپې پېښوله امله
د عادي کار په ساعتونو یا وختونو
کې زیات نه زیات تر یوې میاشتې
پورې توقف رامنځ ته شي او اداره د

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

واداره مزد وساير حقوق کارکن را طور مکمل پېردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوباره کار و تولید، تلافی شده می تواند.

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

اضافه کاري

ماده سی و هشتم:

(۱) کاري که کارکن خارج از وقت رسمي بنابر ضرورت و تجویز اداره انجام می دهد اضافه کاري محسوب گردیده و در حالات ذیل به موافقه کارکن و اداره مربوط مجاز

می باشد:

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

(۱) هغه کار چې کارکوونکي بې له رسمي وخت خخه بهر د ادارې د ضرورت او تجویزله مخې ترسره کوي، اضافه کاري حسابېږي او په لاندې حالتونوکې د کارکوونکي او د اپوندې ادارې په موافقې سره مجاز دی:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- ۱- به منظور انجام کارهای تأخیرناپذیری که مستلزم خدمات عمame باشد.
- ۲- به منظور جلوگیری از حوادث ناگوار تولیدی و اجتماعی و رفع عواقب آن.
- ۳- به منظور ترمیم واحیای دستگاه ها که عدم فعالیت آن ها باعث توقف کار تعداد زیادی از کارکنان گردد.
- ۴- به منظور رفع حوادث غیر متربقه که باعث سکته‌گی در امور خدمات اجتماعی (تأمین آب، تاسیسات، تغذیه، کانالیزاسیون، ترانسپورت، مخابرات، خدمات صحی و سایر خدمات امور اجتماعی) گردد.
- ۵- به منظور انجام کارهایی که قبل آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.
- ۶- به منظور ادامه کاریکه
- ۱- دخنې نه منونکو کارونو د ترسره کولو په منظور چې د عامه خدمتونو مستلزم وي.
- ۲- د تولیدي او ټولنیزو ناورو پېښو د مخنيوی او دهفو د عاقبو دلري کولو په منظور.
- ۳- د هفو دستگاه ګانو د ترمیمولو او بیارغاونې په منظور چې دهفو نه فعالیت د ګن شمېر کارکونکو د کارد ودریدو (توقف) باعث کېږي.
- ۴- د ناخابی پېښودلري کولو په منظور چې د ټولنیزو خدمتونو د چارو (د اوبو تأمین، تودوخت، روښانولو، کانالیزاسیون، ترانسپورت مخابرات، روختیابی خدمتونو او نورو ټولنیزو خدمتونو د چارو) د سکته‌گی باعث کېږي.
- ۵- د هفو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پیل شوي او انقطع یې د مادي او معنوی زیانونو سبب گرځي.
- ۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- | | |
|--|---|
| <p>توقف آن در صورت غیابت کارکن نوبت بعدی ممکن نباشد، در این حالت اداره مکلف است جهت تعویض کارکن، تدابیر عاجل اتخاذ نماید.</p> <p>۷- به منظور تلافی کارهای متوقف شده یا انجام ناشده مندرج فقره (۱) ماده سی و هفتم این قانون.</p> <p>۸- به منظور انجام سایر کارهای مورد نیاز اداره، به تشخیص مسئول مربوط.</p> <p>(۲) ساعات اضافه کاری، از حد اوسط ساعات عادی کار در روز بیشتر بوده نمی تواند.</p> <p>(۳) کارکنان شب کار، کارهای زیرزمینی و کارهای مضر صحت وزنان حامله یا دارای طفل کمتر از دو سال شامل اضافه کاری شده نمی توانند.</p> <p>(۴) شرایط وحدود ساعات</p> | <p>دهله و دربدل (توقف) د وروستی وار کارکونکی دغیابت په صورت کې ناشونی وي، په دې حالت کې اداره مکلفه ده دکارکونکی دتعویض لپاره بېرنې تدبیروننه ونیسي.</p> <p>۷- د دغه قانون د اووه دېرشمي مادي په (۱) فقرې کې د درج شويو درول (متوقف) شويو یا نه ترسره شويو کارونو د تلافی په منظور.</p> <p>۸- د اړوند مسئول په تشخیص سره د ادارې د اړتیا وړ نورو کارونو ترسره کولو په منظور.</p> <p>(۲) د اضافه کاری ساعتونه د کار دعادی ساعتونو د اوسط حد خخه په ورځ کې زیاتبدای نشي.</p> <p>(۳) د شپني کار، ترڅمکې لاندې کارونو، او روغتیا ته د مஸرو کارونو کارکونکی او اميندواري یا د تردوه کالونو د کم عمر لرونکې طفل بشې نشي کولای په اضافه کاری کې شامل شي.</p> <p>(۴) دکارکونکو د اضافه کاری</p> |
|--|---|

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

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

فصل چهارم

خلورم فصل

حق استراحت

د استراحت

و رخصتی ها

او رخصتیو حق

وقفه و رخصتی های با مزد

وقفه او له مزد سره رخصتی

نهه دېرشمه ماده:

کارکونکي په لاندې ډول د وقفي

او له مزد سره د رخصتیو مستحق

دي:

۱- د لمانځه د اداء کولو او د

چوډي د خورلو لپاره وقفه.

۲- عمومي رخصتی (ملي

او مذهبی).

۳- ګلنۍ رخصتی (تفريحي، ناروغي

او ضروري).

ماده سی و نهم:

کارکنان حسب ذيل مستحق

وقفه و رخصتی های با مزد

مي باشند:

۱- وقفه کار جهت ادائی نماز

و صرف طعام.

۲- رخصتی های عمومي (ملي و

مزهبي).

۳- رخصتی های سالانه

(تفريحي، مریضي و ضروري).

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

<p><u>وقفه کار</u></p> <p>ماده چهلم :</p> <p>وقفه کار جهت ادائی نماز و صرف طعام یک ساعت بوده و شامل وقت کار رسمی نمی گردد وطبق لوایح نظم داخلی کار اداره تنظيم می گردد.</p>	<p><u>د کار وقفه</u></p> <p>خلوپنستمه ماده:</p> <p>د لمانخه د اداء کولو او ډودی خورلو لپاره د کار وقفه یوساعت ده او درسمی کار په وخت کې نه شاملپېري او داداري د کار د داخلی نظم د لایحو مطابق تنظیمپېري.</p>
<p><u>رخصتی های عمومی</u></p> <p>ماده چهل و یکم :</p> <p>رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :</p> <ul style="list-style-type: none"> ۱ - روز اخیر هفتة (جمعه). ۲ - روز اول سال(نوروز) . ۳ - روز ۲۸ اسد(استداد استقلال کشور). ۴ - روز ۸ ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان). ۵ - روز اول ماه مبارک رمضان. ۶ - ایام عید سعید فطر (۳ روز). 	<p><u>عمومی رخصتی</u></p> <p>یو خلوپنستمه ماده:</p> <p>له مزد سره عمومی رخصتی عبارت دی له:</p> <ul style="list-style-type: none"> ۱ - د اونی دپای ورخ (جمعه). ۲- د کال لومړۍ ورخ (نوروز). ۳ - د زمری ۲۸ ورخ (دهباد دخپلواکی استداد). ۴ - دغوايي ۸ ورخ (د افغانستان د اسلامي انقلاب بریاليتوب) . ۵ - د روژې د مبارکې میاشتې لومړۍ ورخ. ۶ - د کوچنی اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- ۷- د عرفی او لوی اختر مبارکی
اضحی (۴ روز).
- ۸- د ربيع الاول دوولسمه ورخ د
اسلام دستر پیغمبر (ص) مولود.
- ۹- د محرم الحرام لسمه ورخ
(دعاشورا ورخ).
- ۱۰- دسلواغی (۲۶) دلو (شکست
خروج ارتش اتحاد جمahir
شوری سوسیالستی سابق
از افغانستان).
- ۱۱- سایر روزهایی که بنابر تجویز
دولت جمهوری اسلامی افغانستان،
رخصتی عمومی تصویب
و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

کلني رخصتی

دوه خلوپښته ماده :

کلني رخصتی (تفیریحی،
ناروغي او ضروري) په عمومي
رخصتیوکي شاملې ندي،
د اړتیا او د کارکونکي د غونښې یا
خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما

ماده چهل و دوم :

رخصتی های سالانه (تفیریحی،
مریضی و ضروری) شامل
رخصتی های عمومی نبوده، به
اساس ضرورت و درخواست یا
اطلاعیه کارکن از طرف اداره یا

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

لخوا د اجراء ور دي.

جدول نوبتی کار

ماده چهل و سوم:

(۱) اداره رخصتی تفریحی کارکنان
راطیق جدول نوبتی تنظیم و اجراء
می نماید.

هر گاه اداره به رخصتی
تفریحی سالانه کارکن بنابر
خلاصت یا ازدیاد فعالیت های اداره
موافقه نه نماید، در این صورت اداره
مکلف است مزد و سایر حقوق
و امتیازات ایام رخصتی تفریحی
راغعلاوه بر مزد اصلی به کارکن
بپردازد.

(۲) هر گاه کارکن فوت نماید ،
اداره مکلف است، مزد و سایر
حقوق و امتیازات ایام مندرج
فقره (۱) این ماده را به ورثه وی
بپردازد.

(۳) بودا خست مزد و سایر
حقوق و امتیازات رخصتی تفریحی

د کار واریز جدول

دری خلوپنتمه ماده:

(۱) اداره د کارکونکو تفریحی
رخصتی د واریز جدول مطابق تنظیم
او اجراء کوي.

که چېرې اداره د کارکونکي
په کلنۍ تفریحی رخصتی د
اداري دفعاليتونو د خصلت یا زياتولي
پربناء موافقه ونکړي، په دې صورت
کې اداره مکلفه ده د تفریحی
رخصتی د ورخو مزد او نور حقوق
او امتیازونه د اصلی مزد برسره
کارکونکي ته ورکړي.

(۲) که چېرې کارکونکي مړ شي،
اداره مکلفه ده ، د دې مادې په (۱)
فقره کې درج شوي مزد او نور
حقوق او امتیازونه ده ګه ورثې ته
ورکړي.

(۳) د کارکونکي د تفریحی رخصتی
دمزد او نورو حقوق او امتیازونو

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

ورکړه د زمان تابع نه ده، د
کارکونکي او ادارې د توافق په اثر
کارکن و اداره ، قابل اجراء
د اجراء وړ ده.
کارکن،تابع زمان نبوده ،بالاثر توافق
کارکن و اداره ، قابل اجراء
می باشد .

کار در رخصتی های عمومی

ماده چهل و چهارم:

(۱) اجرای کار در روزهای رخصتی
عمومی بعد از موافقت کارکن
و تأیید اداره مربوط در موارد
ذیل جواز دارد :

۱- اجرای کار در اداره
دایمًا فعال که وقفه آن
سبب عقب مانی کار و ایجاد
مشکل در خدمات عامه
گردد.

۲- اجرای کار مربوط به
خدمات عامه.

۳- اجرای کارتأخیر ناپذیر
ترمیماتی عاجل، بارگیری و تخلیه
 محموله و کارهای مربوط به
جلوگیری از حوادث غیر متوجهه .

۴- انجام سایر کارهای مورد نیاز

په عمومی رخصتیو کې کار

خلور خلوېښتمه ماده:

(۱) په عمومی رخصتیو کې د کار
تروسره کول، د کارکونکي او
اړوندي ادارې د توافق وروسته په
لاندې مواردو کې جواز لري:

۱- په دایمًا فعالی ادارې کې د
کار ترسره کول چې وقفه په هغې کې
د کار د وروسته پاتې کېدو او په
عامه خدمتونو کې دستونزې دېدا
کېدو سبب ګرځي.

۲- په عامه خدمتونو پوري د اړوند
کار ترسره کول.

۳- د بېړني خلډ نه منونکي ترمیماتي
کار، د محمولې د بارونې او تشولو او
دناخاپې پېښو د مخنیسوی اړوندو
کارونو ترسره کول.

۴- د اړوند مسئول په تشخیص سره

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

د ادارې د اړتیا ور نورومبرمو کارونو
مربوط.
ترسره کول.

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

(۱) د دادې مادې د (۱) فقرې په درج
شویوحالاتو کې د کار دترسره کولو
په صورت کې، اداره مکلفه ده په
دغه قانون کې د اټکل شوې اضافه
کاری برسپره، دعادی ساعتونو د کار
دمزد په سلوکې پنځوس هم په
امتیازی توګه کارکونکي ته
ورکري.

کار در اداره دائمًا فعال

ماده چهل و پنجم:

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

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

پنځه خلوېښتمه ماده:

(۱) په دائمًا فعالی ادارې کې
دعمومی رخصتی ورځې د کار د وار
په اساس د ادارې د مسئول په واسطه
د اونې په عادی ورڅو کې،
تنظیمېدای شي.

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

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

ورخو کې تنظيم يا دهماغې ورخې د مزد
مزد او نورو حقوقو او امتيازونو
معادل، کارکونکي ته ورکري.
روزهای هفته تنظيم يا معادل مزد
وسایر حقوق وامتیازات
همان روز را به کارکن پردازد.

رخصتى تفريحي

تفريحي رخصتى

مادة چهل وششم:

شپړ خلوپښتمه ماده:

(۱) کارکنان، سالانه مستحق
بیست روز رخصتى تفريحي بامزد
می باشنند.

(۱) کارکونکي په کال کې د مزد
سره د شلو ورخو تفريحي رخصتى
مستحق دي.

(۲) رخصتى تفريحي کارکنان
در موارد ذيل بيشتر از بیست روز
بوده می تواند:

(۲) د کارکونکو تفريحي رخصتى په
لاندې مواردو کې له شلو ورخو
څخه زياتپدای شي:

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

۱- له اتلسو کلونو څخه د کم سن
لرونکو کارکونکوته، (۲۵)
ورخې.

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

۲- د ترڅمکي لاندې، او درندو يا
روغتیاته د مضرو کارونو
کارکونکوته، (۳۰) ورخې.

رخصتى استادان و معلمان

د استاذانو او بنوونکو رخصتى

مادة چهل و هفتم:

اووه خلوپښتمه ماده:

(۱) استادان و معلمان مؤسسات
تحصيلي و تعليمي که از

(۱) د تحصيلي او تعليمي
مؤسسو هغه استاذان او بنوونکي چې

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

د تعليمي اوتحصيلي رخصتيو خخه
د تعليمي اوتحصيلي رخصتيو خخه
استفاده مي نمایند، مستحق رخصتي
كتبه اخلي ، دتفريحي رخصتي
مستحق ندي.

(۲) درصورتى که معلمان و مربيان
کودكستانها و پورشگاه ها
مستحق رخصتي هاي مندرج
فقره (۱) اين ماده نباشند،
شامل حكم فقره (۱) ماده
چهل و ششم اين
قانون مي باشند.

(۲) په هغه صورت کې چې د
ورکتونونو او روزنتونونو بسوونکي
او مربيان ددي مادي په (۱) فقره کې
د درج شوي رخصتي مستحق نه
وي، د دغه قانون د شپو خلوېښتمې
مادي د (۱) فقرې په حکم کې
شامل دي.

طرزاستفاده از رخصتي

تفريحي

ماده چهل و هشتمن:
(۱) رخصتي تفريحي کارکن
طور مسلسل برای مدت
(۲۰) روز قبل اجراء بوده
و درصورت ضرورت مبرم
اداره، به موافقه کارکن
به سال بعد، انتقال مي گردد.

(۲) کارکن از رخصتي تفريحي
سالانه به اساس جدول نوبتي

استفاده ډول

اته خلوېښتمه ماده:

(۱) د کارکونکي تفريحي رخصتي په
پرله پسي ډول د (۲۰) ورخو مودي
لپاره د اجراء ور ده او د ادارې د
ميرمي اړتیا په صورت
کې د کارکونکي په موافقې
راتلونکي کال ته لپرډول کېږي.

(۲) کارکونکي د کلني
تفريحي رخصتي خخه د

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

(۳) رخصتی تفریحی سالانه کارکن در صورت ضرورت مبرم اداره ، در خلاف هر شش ماه برای مدت (۱۰) روز قابل اجراء می باشد .

رخصتی تفریحی کارکن

جدیدالشمول

ماده چهل و نهم:

(۱) کارکن جدیدالشمول در نحسین سال کار خود 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 از رخصتی تفریحی مندرج

(۳) د کارکونکي کلنۍ تفریحی رخصتی د ادارې دمبرمي اړتیا په صورت کې دهرو شپږومیاشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورخومودې لپاره داجراء وړ د.

دنوي شامل شوي کارکونکي

تفریحی رخصتی

نهه خلوې بنتمه ماده:

(۱) نوي شامل شوي کارکونکي د خپل کار په ړومنې کال کې هغه وخت د تفریحی رخصتی خخه ګټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) میاشتې کار کړي وي.

(۲) موسمی کارکونکي چې د قرارداد موده ئې له (۳) میاشتو خخه لړه نه وي ، د خدمت د مودې متناسب د دغه قانون د شپږ

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

خلوپنتمي مادي په (۱) فقره کې له فقره (۱) ماده چهل و ششم درج شوي تفريحي رخصتي خخه اين قانون استفاده نموده گتهه اخستلاني شي. مي تواند.

مزد و حقوق هنگام رخصتى

تفريحي

ماده پنجا هم:

(۱) اداره مكلفه است، مزد و ساير حقوق کارکنان را هنگام رخصتى تفريحي طور پيشكى پردازد.

(۲) هرگاه کارکن از رخصتى تفريحي استفاده نه نموده باشد و از اداره مربوط مستعفي يا منفصل ويابه اداره ديگر تبديل و يا متقادع گردد، از رخصتى استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ايام رخصتى علاوه بر مزد اصلی مي باشد.

رخصتى ضروري

ماده پنجاه و يكم:

مزد او حقوق

پنهوسمه ماده:

(۱) اداره مكلفه ده د تفريحي رخصتى په وخت کې د کارکونکو مزد او نور حقوق، په پيشكى ډول ورکړي.

(۲) که چېري کارکونکي له تفريحي رخصتى خخه گتهه نه وي اخستي او له اروندې ادارې خخه مستعفي يا منفصل او يا بلې اداري ته تبديل او يا متقاعد شي، په هماغه کال کې د خدمت د مودې متناسب د له نه گتهه اخستل شوي رخصتى خخه، پراصلي مزد برسپره د رخصتى د ورڅو دمزد مستحق دی.

ضروري رخصتى

يوپنهوسمه ماده:

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- (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 موافقه 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.
- (۱) کارکن سالانه مستحق
- (۱) کارکونکی په هر کال کې له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره دلس ورخو ضروری رخصتی مستحق دی.
- (۲) ضروری رخصتی خبرتیا په لېللو سره د (۳) ورخو لپاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکونکی دغوبنتلیک او د ادارې د موافقې په اساس د اجراء وړ د.
- (۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یابنهی)، اولاد، خسر، خوابنې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مرینې او د طفل د ولادت په حالاتو کې د کارکونکی ضروری رخصتی د (۱۰) ورخولپاره خبرتیا په اساس په یوئلې توګه اجراء کېدلای شي.

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

د نارو غی رخصتی

دوه پنځوسمه ماده:

- (۱) کارکونکی په کال کې له مزد

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- (۲۰) روز رخصتی مریضی با مزد او نورو حقوقو اومتیازونو سره د (۲۰) ورخو ناروغی رخصتی وسایر حقوق وامتیازات مستحق دی.
- (۲) رخصتی مریضی با مزد (۲) دکارکوونکی له مزد سره د ناروغی رخصتی تر (۵) ورخو پوری دلیکلی خبرتیا په اساس د اجراء ور د.
- (۳) هرگاه مریضی کارکن بیشتر از (۵) روز متوالی ادامه یابد، با ارایه تصدیق طبیب مؤسسه صحی و در محلی که طبیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.
- در صورتی که کارکن شامل بیمه اه صحتی باشد، تصدیق طبیب بیمه مدار اعتبار می باشد.
- (۴) مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره (۱) این ماده عوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتیائی بیمې کې شامل وي، دیمې طبیب تصدیق د اعتبار ور دی.
- (۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې خخه اضافه د کارکوونکی ناروغی، دهغه د نورو قانونی رخصتیو په عوض دمحاسبې

محاسبه می باشد.

ور د.

اضافه رخصتی مریضی

ماده پنجاه و سوم:

(۱) هر گاه مریضی کارکن بیشتر از مدت مندرج ماده پنجاه و دوم این قانون ادامه یابد، به رویت تصدیق مراکر 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 فقره (۱) این ماده توسط سند تفینی مربوط تنظیم می گردد.

رخصتی ولادی

ماده پنجاه و چهارم:

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

د ناروغی اضافه رخصتی

دری پنهوسمه ماده:

(۱) که چېرې د کارکونکي ناروغی د دغه قانون په دوه پنهوسمه ماده کې له درج شوې مودې خخه اضافه دوام و مومني، د دولتي يا غيردولتني روغتیائي مرکرونو دتصدیق له مخې، له مزد سره د ناروغی اضافه رخصتی هغه ته ورکول کېدلای شي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي، له مزد سره د ناروغی د اضافه رخصتی د ورکړې شرایط او خرنګوالی، د اړوند تفیني سند په واسطه تنظیمېږي.

ولادی رخصتی

خلورپنهوسمه ماده:

(۱) بسخينه کارکونکې له مزد سره (۹۰) ورڅو ولادي رخصتی مستحقه ده چې يو ثلث ئې له ولادت خخه مخکې او دوه ثلثه ئې

رسمي جريده

១៣៨៧/៩/១៤

مسلسل نمبر (٦٦)

له ولادت خنجه وروسته د اجراء و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است. در ۵۰.

د غیر طبیعی یا غبر گونکی یا له هفه خخه د زیات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځی زیاته موډه رخصتی هټې	درصورت ولادت غیر طبیعی یا دو ګانګی یا بیشتر از آن مدت (۱۵) روز رخصتی بیشتر به وی داده می شود.
--	--

(۱) این ماده به اساس تصدیق شفایخانه اجراء می گردد.	د دی مادی په (۱) فقره کې درج شوی مزد او حقوق د روغتون
(۲) مزد و سایر حقوق مندرج فقره (۲) د دی مادی په (۱) فقره کې درج شوی مزد او حقوق د روغتون	شافایخانه اجراء می گردد.

(۳) بسیجینه کارکوونکی مکلفه ده
دید مادی یه (۱) فقره کے د درج
با اختتام (خصمی) مندرج

شوي رخصتی په پایته رسپدو سره، د	فقره (۱) این ماده در خلال
(۵) ورخو په ترڅ کې ادارې ته	(۵) روز بمه اداره مراجعه
مراجعه وکړي، پرته له هفه	نماید، درغیـرـآن تارـک

د دندي پربندونکي پيژنسل
کپوري او ددي مادي په (۲) فقره کي
له درج شوي امتياز خخه گته
خستلاي نشي.

رخصتی فریضهٗ حج

مادہ پنجاہ و پنججم:

(۱) کارکن برای ادای

د حج دفریضی رخصتی

پنچھے پنجوسمہ مادہ:

(۱) کارکونکی د حج د فریضی د

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- اداء کولو یا دمتبر که اماکن د زیارت
اماکن متبرکه در تمام
دوره کار صرف یکبار،
مستحق مدت الی (۴۵) روز
مستحق دی.
- فریضه حج یا زیارت
اماکن متبرکه در تمام
دوره کار صرف یکبار،
مستحق مدت الی (۴۵) روز
مستحق دی.
- (۲) د دی مادی په (۱) فقره کې
از (۴۵) روز مندرج فقره (۱)
این ماده، به رخصتی
تفریحی یا ضروری کارکن محاسبه
شده می تواند.
- (۳) تصدیق اداره حج
و اوقاف در اجرای حقوق
ایام مندرج فقره های
۱ و ۲) این ماده حتمی می باشد.

رخصتی کارکن

جدیدالتقرر

ماده پنجاه و ششم:

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

دنوي مقرر شوي کارکونکي

رخصتی

شپړ پنځوسمه ماده:

دنوي مقرر شوي کارکونکي
کلنۍ د ناروغۍ او ضروری
رخصتی، دخدمت د ورخو متنااسب
په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

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

۲- هرگاه کارکن در نیمة دوم سال استخدام شده باشد، از نصف رخصتی های سالانه استفاده کرده می تواند.

محاسبه رخصتی با مزد

ماده پنجاه و هفتم: رخصتی های بامزد کارکن بقدم ترفیع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات

غیر دولتی

ماده پنجاه و هشتم: شرایط، حالات و نحوه اجرای رخصتی های مندرج فصل چهارم این قانون در ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

۱- که چپری کارکوونکی دکال په لومړي نیمائی کې استخدام شوی وي، له کلنيو رخصتیو خخه په بشپړه توکه ګټه اخستلی شي.

۲- که چپری کارکوونکی دکال په دوه يمه نیمائی کې استخدام شوی وي، دکلنيورخصتیو له نیمائی خخه ګټه اخستلی شي.

له مزد سره د رخصتی محاسبه

اووه پنځوسمه ماده: دکارکوونکی له مزد سره رخصتی دهغه د ترفیع اوتقاعد په قدم کې د محاسبې وړ دي.

په غیردولتی ادارو کې له مزد

سره رخصتی

اته پنځوسمه ماده: په غیردولتی ادارو، خصوصي او ګډو تشبعونو، په افغانستان کې مېشت په بهرنیو سازمانونو او مؤسسو کې د دغه قانون په خلورم فصل کې د درج شويو رخصتیو شرایط ،

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

خارجی مقیم افغانستان حالات او داجراء کولو ډول،
تابع توافق کارکن و اداره مربوط د کارکونکی او اړوندې ادارې د
می باشد که در قرار داد تصریح توافق تابع دي چې په فرارداد کې
می گردد . تصریح کېږي.

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادة پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت کمیت و کیفیت کار، بست، رتبه، درجه یا حرفه، دوره کارآموزی و عملی و سایر شرایط مندرج اسناد تقنینی مرتبط بکار سنجش و به کارکن پرداخته می شود.

(۲) کارکنی که رتبه و درجه اصلی آن پائین ولی به اساس شایستگی، لیاقت و اهلیت کاری در بست های بلند استخدام می شوند، مزد و سایر حقوق آنها از بست پرداخته می شود.

پنجم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

(۱) مزد د کار د کمیت او کیفیت، بست، رتبه، درجه یا حرفه، د کار د زده کړې او عملی د ورې او د کار په اړوند تقنینی سندونو کې د درج شویو نورو شرایطو له په پام کې نیټلوسره سنجش او کارکونکی ته ورکول کېږي.

(۲) هغه کارکونکی چې اصلی رتبه یا درجه ئې ګښته خود ورتیا، لیاقت او کاري اهلیت په اساس په لورو بستونو کې استخدامېږي، ده ګوی مزد او نورحقوق له بست خخه ورکول کېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- (۳) هغه کارکونکی چې اصلی رتبه آن بلند و بنابر ملحوظی در بست پائین مقرر می شود، مزدو سایر حقوق آن از رتبه یا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.
- (۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.
- (۵) حداقل مزد از اندازه که دولت تعیین می نماید، کمتر بوده نمی تواند.

امتیاز پولی تعلیم و تحصیل

مادهٔ شصتم:

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

مائکول

مادهٔ شصت و یکم:

کارکن در برابر ساعت تعیین شده در روز یا شب مستحق مائکول به نرخ روز بوده که طور ماهوار قابل اجراء می باشد،

(۳) هغه کارکونکی چې اصلی رتبه یا درجه ئې لوره او د کوم ملحوظ پربناء په کښته بست کې مقرر بېړي، ده گه مزد او نور حقوق د اصلی رتبې یاد رجې خخه د اجراء وړ ده.

(۴) د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

(۵) د مزد اقل حد له هغې اندازې خخه چې دولت ئې تاکي، کمپډلاي نشي.

دتعلیم او تحصیل پولی امتیاز

شپېتمه ماده:

د بشپړ تعلیمي او تحصیلي سند او علمي کادر پولی امتیاز د مزد جزء ګنیل کېږي.

مائکول

يوشپېتمه ماده:

کارکونکی د ورځی یاشپې د تاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځې په نرخ دمائکول مستحق دي چې په میاشتنی ډول د اجراء وړ دي،

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

خوداچی په قرارداد
کې په بل ډول تصریح شوی
مگر اینکه در قرارداد طور
دیگر صریح گردیده
باشد.

تشییت مزد

مادهٗ شصت و دوم:
(۱) اندازه و شرایط پرداخت
مزد بخشاهای کارکنان با نظرداشت
احکام مندرج مادهٗ پنجاه-
ونهم این قانون حسب ذیل
تشییت می گردد:

۱- برای کارکنان دولتی
و آنعدد مؤسسات مختلف
که سهم سرمایه دولت
بیشتر از (۵۰) فيصد باشد، از طریق
وزارت های مالیه و کارو
امور اجتماعی، شهداء و معلولین و
کمیسیون مستقل اصلاحات اداری
و خدمات ملکی .

۲- برای کارکنان سازمانهای
اجتماعی، طبق اساسنامه سازمان د
مربوط.

دمزد تشییت

دوه شپیتمه ماده:

(۱) دکارکوونکو درخواست دمزد د
ورکړي اندازه او شرایط د دغه قانون
په نهه پنهوسمه ماده کې د درج
شویو حکمونو له په پام کې نیولو
سره په لاندې ډول تشییت پری:

۱- د دولتي او د هفته شمېر ګډو
مؤسسو کارکوونکو لپاره چې د
دولت د پانګي وندې په سلوکې له
(۵۰) خخه زیاته وي ، د مالیې او کار
او تو لیزرو چارو، شهیدانو او معلولینو د
وزارتونو او د اداري اصلاحاتو
او ملکي خدمتونو د خپلواک
کمپیسیون لخوا.

۲- د تولیزرو سازمانونو
دکارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د
اساسنامې مطابق.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

(۲) اندازه مزد کارکنان مندرج اجزای (۳ و ۲) فقره (۱) این ماده به تفکیک هر درجه از حداقل مزدی که توسط دولت برای کارکنان دولتی تعیین می شود، کمتر بوده نمی تواند.

اجرای مزد

ماده شصت و سوم :

کارکنان حسب احوال از تاریخ عقد قرار داد یا منظوری تقرر مستحق مزد می باشند، مگر اینکه در اسناد تقنیتی مربوط طور دیگری پیشینی گردیده باشد.

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم :

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

(۲) د دی مادې د (۱) فقرې په (۲) او (۳) اجزاوو کې د درج شويو کارکوونکو دمزد اندازه، دهري درجې په تفکیک سره، دمزد له اقل حد خنہ چې د دولت لخوا دولتی کارکوونکو ته تاکل کېږي، کمیدلای نشي.

د مزد اجراء

دری شپېتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سره سه د قرارداد دعقد یا د تقرر د منظوری له نېټې خنہ دمزد مستحق دي، خوداچې په اړوندو تقنیتی سندونو کې بل ډول اټکل شوي وي.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپېتمه ماده:

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

(۱) مزد کارکن نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفته وار(گاه مزد) و یا نظر به 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.

(۱) د کارکوونکی مزد د کار دوخت له مخچی، میاشتنی، پنخلس ورخنی یا اونیز(گاه مزد) او یا دترسره شوی کاریا دتولید دمحصل (کارمزد) له مخچی ورکول کېږي.

(۲) د اونی دپای د رخصتی د ورخچی مزد او حقوق د کار دعادی ورخو معادل داجراء ور دی.

مزدتشویقی

مادهٔ شصت و پنجم:

(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 و کارمزد تشویقی تنظیم و پردازد.

(۲) لوایح و قواعد نمونوی مزد تشویقی و کارمزد، از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداو معلومین به همکاری کارفرمایان

تشویقی (دهخونی) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

(۱) د کارکوونکو دمادي هڅونې، د کار دلاسته را پرنو(بازدهی) د لوړولو او د محصولاتو د کیفیت دې کولو په منظور د شرایطو د غوبښې له مخچی اداره کولای شي د کارکوونکومزد د تشویقی او تشویقی کار مزد په سیستم تنظیم او ورکړي.

(۲) د تشویقی مزد او کارمزد نمونوی لایحه او قواعد د کار او تولیزو چارو، شهیدانو او معلومینو وزارت لخوا د کارفرمایانو

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

و موافقه وزارت مالیه ترتیب
می گردد.

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

حالات افزودی ضمایم

به مزد

ماده شصت و ششم:

(۱) ضمائم در حالات آتی به اصل
مزد افروز می گردد:

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

۲- کار در ساحت زیرزمینی،
شرایط ثقيل و مضر صحت.

۳- کار با امتیاز مهارت های
فنی و تحقیکی.

۴- سایر حالاتی که در اسناد
تقنیتی مربوط پیشینی
می گردد.

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

په مزد کې د ضمایمو د زیاتونې

حالات

شپوشپیتمه ماده:

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

۱- په طبیعی، اقلیمی او سخت
اقتصادی او تولنیزو نامساعدو شرایط
سره په سیمو کې کار.

۲- ترڅمکې لاندې، د درندو شرایط
اوروغتیاته په مضر و ساحتونکې کار.

۳- د فنی او تحقیکی مهارتونو په
امتیاز سره کار.

۴- نورهغه حالتونه چې په
اړوندو تقنیتی سندونو کې اټکل
کېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره
کې درج د مزد د ضمایمو
شرایط، حدود او معیار (نورم)
او په اضافه کاری او د

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

تقاعد په حقوق تقاعده، توسيط
کلوبون خرنگوالی، د اپوند تقنيي
سند تقنيي مربوط تنظيم
مي گردد.

مزد اضافه کاري

مادة شصت و هفتم:

مزد فی ساعت اضافه کاری نسبت
به مزد ساعات عادي کار (۲۵)
فيصد و در روزهای رخصتی (۵۰)
فيصد بیشتر، پرداخته
مي شود.

مزد کار بالا چند ماشین

مادة شصت و هشتم:

(۱) کارکنی که در عین اداره بالا
چندین ماشین یا در چند حرفه کار
می نماید، مستحق مزد بیشتر
می باشد.

(۲) شرایط و نحوه پرداخت
مزد کارکن مندرج فقره (۱)
این ماده، توسيط سند تقنيي
مربوط تنظيم مي گردد.

تقاعد په حقوق کي د ضمایمو
کلوبون خرنگوالی، د اپوند تقنيي
سند په واسطه تنظيمپردي.

د اضافه کاري-مزد

اووه شپيتمه ماده:

د اضافه کاري د يوه ساعت مزد
دکار دعادي ساعتونو په نسبت په
سلوکي (۲۵) او در خصتی په
ورخو کي په سلوکي (۵۰) زيات
ورکول کپري.

په خوماشينونو باندي دکار مزد

اته شپيتمه ماده:

(۱) هفعه کارکونکي چې په عين
اداره کي په خوماشينونويا په
خو حرفو کي کارکوي ، دزيات مزد
مستحق دي.

(۲) ددي مادي په (۱) فقره کي د
درج شوي کارکونکي دمزد د
ورکري شرایط او خرنگوالی د اپوند
تقنيي سند په واسطه تنظيمپردي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

جبران کار

مادهٔ شصت و نهم:

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

شرایط و اوقات کار

مادهٔ هفتادم:

شرایط و اوقات کار
کارکنان روزمزد و روز
نامکمل، هفتة نامکمل، حاصل
کار یا کارانجام شده
(بالقطع) توسعه
سند تفینی مربوط تنظیم
می گردد.

دکار جبرانول

نهه شپیتمه ماده:

دعومی رخصتی دورخی دکارمزد
په هغه صورت کې چې دکارکونکي په
موافقی سره د دوه او نیو په ترڅ کې
د رخصتی د ورخی په ډول جبران
نشی، دوه برابره ۵۵.

د کار شرایط او وختونه

اویایمه ماده:

د ورخنی مزد او نابشپرې
ورخی، نابشپرې او نی،
د کار د حاصل یا د تر سره
شوی کار (بالقطع) کارکونکو د
کار شرایط او وختونه،
د اړوند تقینی سند په واسطه
تنظیمېږي.

پرداخت مزد در حالات

توقف کار

مادهٔ هفتاد ویکم:

(۱) هرگاه در نتیجهٔ حادثه

د کار د وردېدو (توقف) په

حالاتو کې د مزد ورکړه

يو اویایمه ماده:

(۱) که چېږي د ناخابې پېښې په نتیجه

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- کې یا د تختنیکي ، تولیدي، نامساعدې جوي وضعې له مخي د تولید او کار، په کارکې توقف رامنځ ته شي، د کارکونکي مزد د موسمي او ورخني مزد د کارکونکو په استشني، په لاندي ډول ورکول کېږي:
- ۱- در صورت توقف کار الى دو ماه، صد ودرېدو (توقف) په صورت کې، سل په سلوکې.
 - ۲- له دوه میاشتو خخه ترڅلورو میاشتو پورې د کار د ودرېدو (توقف) په صورت کې، (۵۰) په سلوکې.
 - ۳- د خلورو میاشتو له تېړدو وروسته، اداره کولای شي، کارکونکي عین ادارې یابلې ادارې ته تبدیل کړي او د تبدیلی دناشونې توب په صورت کې، د کار او تولیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او یا په ولايتونو کې د هغو نمایندګيوته وروپېژني.
- (۲) که چېږي د کارکونکي تبدیلې،
-

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

توقف کار، مطابق جز (۳) فقرہ (۱) این ماده صورت گیرد، مزد کارکن از (۷۵) في صد مزد ما هو ارقابل از توقف کار کمتر بوده نمی تواند.	ددی مادی د (۱) فقری د (۳) جزء مطابق د کار د و در بد و (توقف) په نسبت صورت و مومی، د کار کوونکی مزد د کار له و در بد و (توقف) مخکی دمیاشتنی مزد له (۷۵) په سلوکی كمپلای نشی.
در صورت افلاس که مورد تأیید محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره (۱) این ماده قابل تطبیق نمی باشد.	دافتار په صورت کې چې د محکمې د تأیید وړ ګرځدلې وي، د ددی مادی په (۱) فقره کې درج شوی حکم د تطبیق وړ ندی.
هر گاه اداره دوباره فعال گردد، حقوق مندرج فقره (۱) این ماده برای کارکن قابل پرداخت می باشد.	که چېرې اداره بیافعاله شي، د ددی مادی په (۱) فقری کې درج شوی حقوق، کار کوونکی ته د ورکړې وړ دي.

حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

(۱) در صورت تنقیص تشکیلاتی،
تقلیل تعداد کارکنان یا
توقف طولانی کار، کارکن
در حالت انتظار با معاش
قرار می گیرد.

له معاش سره د انتظار حالت

دوه اویایمه ماده:

(۱) د تشکیلاتی تنقیص، د
کار کوونکو د شمېر د کمولو
اویاد کارد اوږده توقف په صورت کې
، کار کوونکی له معاش سره د انتظار
په حالت کې قرار نیسي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

(۲) در حالت انتظار با معاش، مامور حسب احوال از (۶) ماه الى یک سال متناسب ادوار خدمت و کارکنان قرار دادی از سه ماه الى شش ماه متناسب به ادوار خدمت مستحق مزد اصلی با اجزاء آن می باشد.

(۲) له معاش سره دانتظار په حالت کې، مامور له احوالو سره سم له (۶) میاشتو خخه تریوه کال پوري د خدمت د دورومتناسب اوقرار دادی کارکونکی له درې میاشتو خخه تر شپرو میاشتو پوري د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلی مزد مستحق دی.

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

(۳) د دی مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي میعاد په پای کې، کارکونکی له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرارنیسي او د کار او تې ولنيزو چارو، شهیدانو او معلومین وزارت ته ورپېژندل کېږي.

(۴) شرایط و سایر حالات انتظار با معاش و بدون معاش توسط سند تقنیئی مربوط، تنظیم می گردد.

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

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

د کارکونکی د مزد ورکړه

درې او یا یمه ماده:

(۱) د کارکونکی مزد د ادارې

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

یا شخصی که وی کتاباً معرفی می نماید، پرداخته می شود.

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

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

(۱) کسرات از مزد کارجو از ندارد، مگر به حکم قانون.

(۲) کسرات از مزد ماهوار کارکن به شمول جرمان خساره، بیش از (۲۰) فیصد وضع شده نمی تواند، مگراینکه در قانون طور دیگری تصریح شده باشد.

لخوا کارکونکی یا هفه شخص ته چې کارکونکی ئې په لیکلی ډول معرفی کوي، ورکول کېږي.

(۲) مزد دمیاشتی په اوړدو کې ورکول کېږي. د هفه په ورکره کې خنله د کارکونکی د موافقې پرته صورت نشي موندلای.

د کسراتو وضع کول

خلور او یايمه ماده:

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

(۲) د زیان د جبران په ګډون د کارکونکی دمیاشتنی مزد خخه کسرات له په سلوکې (۲۰) خخه زیات وضع کيدلای نشي خو دا چې په قانون کې په بدل ډول تصریح شوي وي.

کرایه و سفریه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کارکن در سفرهای رسمی

کرایه او سفریه

پنځه او یايمه ماده:

(۱) کارکونکی په رسمی کورنيو

رسمی جريده

مسلسل نمبر(۹۶۶) ۱۳۸۷/۹/۱۶

داخلی و خارجی و حالات خدمتی، تبدیلی او
بل ئای ته د احضار یا لېپلو حالتونو
کې د جیب خرڅ اوډ او سېدې
دمخارجو په ګډون د کرایې او سفرې
مستحق دی.

او بهرنیو سفرونو، خدمتی، تبدیلی او
بل ئای ته د احضار یا لېپلو حالتونو
کې د جیب خرڅ اوډ او سېدې
دمخارجو په ګډون د کرایې او سفرې
مستحق دی.

(۲) شرایط و طرزالعمل
اجrai حالات مندرج فقره (۱)
این ماده ، توسط سند
تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره
کې د درج شويو حالاتو د اجراء
شرایط او کړنلاره د اړوند
تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی

و حرفوی و انکشاف

مهارت‌های کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادة هفتاد و ششم:

(۱) اداره به منظور ارتقای
سویه مسلکی و کسب تجارب ،
مهارت حرفوی و مسلکی کارکنان
به خصوص نوجوانان ، پروگرام
های آموزش داخل خدمت

شپږم فصل

د کارکوونکو مسلکی، فنی

او حرفوی زده کړې او

د مهارتونو پراختیا

په خدمت کې دنه زده کړه

شپږ او یایمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو په ځانګړې
توګه د تکیو خوانانو د مسلکی سوې
دلورو لو او د تجربه، حرفوی او مسلکی
مهارت د ترلاسه کولو په منظور په
خدمت کې د دنه زده کړې

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- پروگرامونه په انفرادي اوچله ايزدول،
په لنه مهاله کورسونو او د زده کړي
په نورو ډولونو سره برابروي.
- (۲) د کار اوټولنيزو چارو، شهيدانو
او معلومينو وزارت مکلف دی د
اپوندو ادارو په مرسته په مرکز او
ولایتونو کې د مختلفو فني اوحرفوي
مرکزوندجورو لو اوپراختيا لپاره لازم
اقدام وکړي.
- (۳) د کار اوټولنيزو چارو، شهيدانو
او معلومينو وزارت دزده کړو
مرکزونه لاندې برخې په برکې نيسې:
۱- د کارکونکو د فې اوحرفوي
مهارتونو د سطحي دلورو لو مرکزونه.
۲- د فې اوحرفوي استاذانو او
مربيانو د زده کړي مرکزونه.
۳- د تعلیم له پروسې شخه د پاته
شویو او کارتہ د ارو تکيو خوانانو
او خوانانو د زده کړي مرکزونه.
۴- د معلومينو د بیا خواک موندنې
مرکزونه.
- را به شکل انفرادي و ګروهی
در کورسهای کوتاه مدت و
ساير اشكال آموزش فراهم می سازد.
(۲) وزارت کار و امور اجتماعی،
شهدا و معلولین مکلف است،
جهت ایجاد و توسعه مراکز آموزش
فنی و حرفی مختلف در مرکز و
ولايات به همکاری ادارات ذيربط
اقدام لازم نماید.
- (۳) مراکز آموزش وزارت کار
و امور اجتماعية، شهداء و معلولین
عرصه های ذیل رادر بر می گیرد:
۱- مراکز ارتقای سطح مهارت های
فنی و حرفی کارکنان.
۲- مراکز آموزش استادان و مربيان
فنی و حرفی.
۳- مراکز آموزش نوجوانان و
جوانان بازمانده از پروسه
تعلیم و نیازمند به کار.
۴- مراکز بازتوانی
معلولین.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

حالات آموزش

مادة هفتاد و هفتم :

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

(۲) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمینه آموزش داخل خدمت را در مراکز آموزشی مربوط شان در مرکز، ولایات و محلات فراهم می سازند.

مدت کارآموزی

مادة هفتاد و هشتم :

(۱) مدت کارآموزی حد اکثر از دو سال بیشتر بوده نمی تواند.

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

د زده گرپی حالات

اووه اویایمه ماده:

(۱) په هفو حالاتو کې چې اداره د اپوندو کارکوونکو د زده گرپی ضرورت احساس کړي، مکلفه ده دهغه لګښتونه زده کړه ورکوونکې ادارې یا مرکز ته ورکړي.

(۲) د کار اوپولیزرو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او په خدمت کې د دنه زده کړي د مرکزونو لرونکې ادارې په مرکز، ولايتونو او محلاتو کې په خپلو اپوندو زده کړه ایزو مرکزونو کې په خدمت کې د دنه زده کړي زمینه برابروي.

د کار د زده گرپی موده

اته اویایمه ماده:

(۱) د کار د زده گرپی موده زیات نه زیات (اکثر حد) له دوه کالو خخه زیاتبدلای نشي.

(۲) د کار د زده کوونکې د کار د زده کولو موده او د نظری او عملی

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

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

زده کړي ساعتونه د کارخای په دنه یا بهرکې د حرفې او شغل د چول له مخې داروند و ادارو اود کار او تولیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په واسطه ثبیت او تاکل کېږي.

(۳) کار آموز جدیدی که مدت آموزش تعیین شده را در حرفه و شغل معین سپری و قابلیت کار مستقلانه راحائز گردد، به حیث کار ګرم ااهر پذیرفته می شود.

(۳) هغه نوی د کار زده کوونکی چې د زده کړي تاکل شوې موده په تاکلې حرفې او شغل کې تېره کړي او د خپلواک کارکولو و پر تیتر لاسه کړي، د ماهر کار ګر په توګه منل کېږي.

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد و نهم:

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

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

د زده کړي د مودې مزد

نه او یایمه ماده:

(۱) د کار دوخت په حدودو کې د خدمت دنه نظری او عملی زده کړي، د کار د ساعتونو د عین مزد او نورو امتیازونو په ورکولو سره صورت مومي.

(۲) د کارکونکو د خدمت دنه زده کړو او د مهارتونو د پراختیا او د مسلکی پوهې د سطحي د لوړولو د

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

اجراء خرنگوالي، داروند تقنيي سند په واسطه تنظيمپوري.
کارکنان، توسط سند تقنيي مربوط تنظيم مي گردد.
(۳) ادارات مكلف اند، مطابق احکام سندتقنيي مندرج فقره (۲) اين ماده، طرزالعمل هاي جداگانه را باانظر داشت خصوصيات کارشان، طرح و تنظيم نمایند.

(۳) اداري مکلفي دي د دي مادي په (۲) فقرې کې د درج شوي تقنيي سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ئانگرېتیاوله په پام کې نیولو سره جلا كېنلاري طرح اوتنظيم کړي.

شرایط تحصیل و آموزش

ماده هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحصیل، تعلیم و آموزش بالاتر به مؤسسات تحصیلات عالی، متوجه های مسلکي و مراكز آموزش فني و حرفوي در داخل و خارج کشور معرفی مي نماید.

(۲) کارکن مندرج فقره (۱) اين ماده در جريان تحصیل يا تعلیم از اداره مربوط، مستحق مزد و حقوق بست،

دتحصیل او زده کړي شرایط

اتيایمه ماده:

(۱) اداره ، ممتاز کارکونکي د لوړ تحصیل ، تعلیم او زده کړي په غرض په هېواد کې دنه او بهر د لوړو زده کړو مؤسسو، مسلکي متوضطواودفي او حرفوي زده کړو مرکزونوته ورپېژني.

(۲) د دي مادي په (۱) فقره کې درج شوي کارکونکي دتحصیل يا تعلیم په بهيرکې له اړوندي اداري څخه داصلې بست، رتبې يا درجي

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

دمزد او حقوقو مستحق دی.

(۳) دوره مکمل مدت تحصیل،
تعلیم و آموزش کارکن در مؤسسات
تحصیلات عالی متوجه
مسلکی و تخصصی و حرفی و مراکز
آموزش در صورتی به دوره کاروی
محاسبه شده می تواند
که سند مؤلفه فراغت را
حاصل نماید.

(۴) کارکنی که از طریق اداره
جهت فراغیری تحصیل، تعلیم
یا انکشاف مهارت ها معرفی
می گردد، مکلف است،
بعد از فراغت در اداره معرفی کننده
معادل دوره آموزش یا تحصیل
یا مطابق قرارداد عقد
شده بکار خویش ادامه
دهد. در صورتی که کارکن
مندرج فقره (۱) این ماده
بعد از ختم تحصیل، تعلیم
یا آموزش بالاتر از اشغال
وظیفه و کار در اداره مربوطه

(۳) دلو رو زده کرو په مؤسسو،
مسلکی او تخصصی او حرفی او د
زده کرو په نورو مرکزونو کی د
کارکوونکی دتحصیل، تعلیم او زده
کرو بشپړه دوره په هغه صورت کې
دهفو د کار په دورې کې محاسبه
کېدلاي شي چې د فراغت بریالی
سند ترلاسه کړي.

(۴) هغه کارکوونکی چې د ادارې د
لارې د لور تحصیل یا دمهارتونو د
پراختیا د ترلاسه کولو لپاره پېژندل
کېږي، مکلف دی له فراغت وروسته
په معرفی کوونکی ادارې کې د زده
کرو یا تحصیل د دورې معادل یا
دعقد شوي قرارداد مطابق خپل
کارته ادامه ورکړي. په هغه صورت
کې چې د دې مادې په (۱) فقره کې
درج شوي کارکوونکی دتحصیل یا
زده کرو له پای ته رسیدو وروسته
په اړونده اداره کې د دندې او کار
له اشغالولو خخه ډډه وکړي،

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

اپوندي اداري ته د زده کري
د دورې د مصارفو په ورکولو
مکلف دی.
اماور زد، مکلف به پرداخت
مصارف دوره آموزشی به اداره
مربوط می باشد.

ایجاد مرکز آموزش

در مؤسسه صنعتی

ماده هشتاد و یکم:

(۱) ادارات یا مرکز صنعتی،
تولیدی و خدماتی می توانند، به
منظور فراهم آوری تسهیلات
آموزشی کارکنان بعده از
موافقه وزارت کار و امور
اجتماعی، شهدا و معلولین،
به ایجاد و تجهیز مرکز
آموزشی مربوط اقدام نمایند.

(۲) ادارات دارای آموزش مماثل
می توانند در تفاهم با وزارت
کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین،
مراکز آموزشی مشترک را جهت
ارتقای سطح انکشاف مهارت‌ها
یا آموزش های فنی و
حرفی کارکنان ایجاد

په صنعتی مؤسسه کې د زده

کړي د مرکزونو ایجادول

يو اتیایمه ماده:

(۱) صنعتی، تولیدی او خدماتی
اداري او مرکزونه کولای شي
کارکوونکو ته د زده کره ایزو
آسانتیا و دبرا برولو په منظور د کار او
ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو
وزارت له موافقی و روسته د اپوندو
زده کره ایز مرکزونو په ایجادولو او
تجهیزولو اقدام و کړي.

(۲) د مماثلو زده کړو لرونکې
اداري کولای شي د کار او تولنیزو
چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت
سره په تفاهم کې د کارکوونکو
د مهارتونو د سطحي د پراختیا یا
د فنی او حرفوي زده کړو د لپرولو
لپاره ګډه زده کړه ایز مرکزونه

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

نمایند.

جور کړي.

سند تقنيې مراکز

آموزش

مادة هشتاد و دوم :

شرایط و طرز العمل مراکز آموزش فنی و حرفوی و مراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بر مراکز آموزشی غیردولتی توسط سند تقنيې مربوط، تنظيم می گردد.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنيې

سند

دوه اتيايمه ماده:

دفني او حرفوي زده کړو دمرکزونو او د دولتی او غيردولتی د زده کړو دمرکزونو شرایط او کړنلاره او د غير دولتی زده کړو په مرکزونو باندې د کار او تولنيزو، شهيدانو او معلولينو چارو وزارت دناظارت ډول د اړوند تقنيې سند په واسطه تنظيمېږي.

مشخصه کار

آموز

مادة هشتاد و سوم:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز می باشنند:

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

دکار دزده کونکي خانګړي

(مشخصه)

دری اتيايمه ماده:

(۱) لاندې اشخاص د کار زده کونکي دي: ۱- هغه شخص چې د حرفې د زده کړي یا دمهارت د لورو لو په غرض دتاکله مودې لپاره په دولتی یا غير دولتی زده کړه ایزو مرکزونو کې

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

زده کړه کوي.

۲- کارکنی که به اساس
قرارداد کارآموزی به منظور
فراگرفتن حرفه خاص
در وظیفه آموزش می بیند.

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

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

سند تقینی کارگران ماهر

و مسلکی

ماده هشتادو چهارم:

حقوق و وجاib کارگران ماهر که
از مراکز آموزش فی و حرفوی
ومکاتب مسلکی و تخنیکی حرفوی
فارغ می شوند، طبق سند تقینی
مربوط تنظیم می گردد.

۲- هغه کارکونکی چې د کار د
زده کولو د قرارداد په اساس
د ځانګړې حرفي د زده کولو په
منظورپه دنده کې زده کړه کوي.

۳- هغه کارکونکی چې د ادارې
د غوبستني په اساس د زده کړې
مرکزونو ته ورپېژندل کېږي.

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

دماهرو او مسلکی کارگرانو

تقینی سند

څلور اتیايمه ماده:

د ماهرو کارگرانو حقوق او
وجيې چې دفي او حرفوي زده کړو
له مرکزونو او مسلکی او تخنیکي
حرفوي بنوئی خخه فارغېږي، د
اړوند تقینی سند مطابق تنظیمېږي.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

معرفی فارغان مراکز

آموزشی

ماده هشتادو پنجم:
مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی،
فارغان مربوط را غرض
کاریابی به مراکز کاریابی
مرکز و ولایات معرفی می نمایند.

کارعملی مراکز آموزشی

ماده هشتادو ششم:

(۱) مؤسسات صنعتی، تولیدی
و آموزشی مؤظف اند،
زمینه کارعملی (ستاذ) را
برای متعلم ان مکاتب مسلکی و
تخنیکی حرفی، مراکز آموزش
فنی و حرفی و محصلین مؤسسات
تحصیلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کارعملی متعلمین
ومحصلین مندرج فقره (۱) این
ماده از طرف اداره مربوط، تنظیم
می گردد.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو

پېژندنه

پنجه اتیایمه ماده:

دولتی اوغیردولتی د زده کړو
مرکزونه، اړوند فارغان د کار موندنې
لپاره د مرکز او ولايتو奴 د کار موندنې
مرکزونو، ته ورپېژني.

د زده کړو د مرکزونو عملی کار

شپږ اتیایمه ماده:

(۱) صنعتی، تولیدی او زده کړه ایزې
مؤسسې مؤظفي دي، د مسلکي او
تخنیکي حرفوي بسونځيو، د فني
او حرفوي زده کړو د مرکزونو
زده کوونکو او دلورو زده کړو د
مؤسسو محصلينو ته د عملی
کار (ستاذ) زmine برابره کړي.

(۲) ددي مادي په (۱) فقره کې د
درج شويو زده کوونکو او محصلينو
د عملی کار برنامې د اړوندي ادارې
لخوا تنظيمېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی
کار

معیارها و قواعد کار
ماده هشتاد و هفتم:

- (۱) معیارها و قواعد رهنمودی کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری ادارات ذیربط طرح و تنظیم می گردد.
- (۲) مسئولین ادارات، معیارها و قواعد کار را برای بخش های کارکنان اداره مربوط مطابق معیارها و قواعد نمونی و رهنمودی وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و معیارهای قبول شده بین المللی تثیت و تعمیم می نماید.
- (۳) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری ادارات ذیربط دستاوردهای علمی و

اووم فصل

دکار لارښودی معیارونه او
قواعد

دکار معیارونه او قواعد
اووه اتیایمه ماده:

- (۱) د کار لارښودی معیارونه او قواعد د اړوندو ادارو په مرسته د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا طرح او تنظیمېږي.
- (۲) د ادارو مسئولین د اړوندې ادارې د کارکوونکو د بدخو لپاره د کار معیارونه او قواعد د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د نمونی او لارښودو معیارونو او قواعدو او نړیوالو منل شویو معیارونو مطابق تثیت او تعمیموي.
- (۳) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د اړوندو ادارو په مرسته، علمی او تختنیکی لاسته

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

تخنیکی را با استفاده از روش های معیاری بین المللی به هدف بهبود کیفیت کار و مهارت‌های کارگنان مورد ارزیابی قرارداده و آنرا هماهنگ می سازد.

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

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

ارزیابی معیارهای قواعد کار**ماده هشتاد و هشتم:**

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

راورنې د نپیوالو معیاري تکلوریو خخه په ګته اخستنې سره د کار د کیفیت او د کارکونکو د مهارنو د بنه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نیسي او هغه هم غږي کوي.

(۴) د کار دلاسته راورنو (بازدهی) د ودي په منظور د تولیدي مناسي پلانونې لپاره د کار د مزد او مصرف سنجونه، ددي مادي په (۱) فقرې کې درج شويومعيارونو او قواعدو په اساس صورت مومي.

(۵) د تولید او خدمتونو د وراندي کولو په مختلفو ډګرونو کې دورته کارونو لپاره د کار واحد نمونوي معيارونه او قواعد، نپیوالو معیارونو او ده بود شرایطو ته په پام سره تاکل کېږي.

د کار د قواعد د معيارونو ارزونه**اته اتیایمه ماده:**

(۱) د کار په قواعدو او معيارونو باندې نوې ګتنه او ارزونه د احوالو

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

اداره مربوط مطابق معیار ها و قواعد نمونوی که از طرف اداره به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین طرح و تثبیت می شود، صورت می گیرد.
 (۲) اداره مکلف است، کارکنان را حداقل در خلال دو ماه قبل از تطبیق معیار ها و قواعد جدید کار، آگاه سازد.

مراجعة رفع اختلافات ناشی از معیارهای

کار

ماده هشتاد و نهم:

در صورتی که در تثبیت معیار ها و قواعد کار بین اداره و کارکن اختلاف به میان آید، از طریق مراجع ذیل حل و فصل می گردد:
 ۱- در وزارت ها، ادارات دولتی، تصدیها و تشبیبات خصوصی و مختلط که سهم دولت در

سره سم د اروندي اداري په واسطه د نمونوي معیارونو او قواعدو مطابق چې د کار او تولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينوزارت په موافقه داداري لخوا طرح او تثبیتېري، صورت مومني.
 (۲) اداره مکلفه ده، کارکونکي کم تر کم (حداقل) دوه میاشتې دمخه د کاردنويو معیارونو او قواعدو له تطبیق خخه خبر کړي.

د کار د معیارونو له امله د را پیدا شوو اختلافونو د لري

کولو مراجع

نهه اتیایمه ماده:

په هغه صورت کې چې د کار د معیارونو او قواعدو په تثبیتولو کې د اداري او کارکونکي ترمنځ کوم اختلاف رامنځ ته شي، د لاندې مراجعو له لاري حل او فصل کېږي:
 ۱- په وزارتونو، دولتي ادارو، په خصوصي او ګډو تصدیو او تشبیتونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

آن بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، توسط آمرین ذیصلاح به اشتراک وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا و معلولین و نمایندگان اتحادیه های کارگران بخش مربوط.

۲- در سازمانهای اجتماعی و کوپراتیفی و سکتور خصوصی و مختلفی که سهم دولت کمتر از (۵۰) فیصد باشد، به اشتراک طرفین تحت نظر وزارت کار وامور اجتماعی، شهدا و معلولین و نمایندگان اتحادیه های کارگران و کارفرمایان بخش مربوط.

(۵۰) په سلو کې زیاته وي، دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او په اړوندو خانګو کې د کارگرانو د اتحادیود استا زې په ګډون د واکمنو آمرینو په واسطه.

۲- په ټولنیزو او کوپراتیفی سازمانو نواخ صوصی او ګډه سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، دکار او ټولنیزو چارو او شهیدانو او معلولینو وزارت او په اړوندو خانګو کې د کارگرا نو او کارفرمایانو د اتحادیو د استازو تر نظر لاندې.

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط

کار

ماده نودم:

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

اتم فصل

د کار انضباط

د کار دانضباط د تطبیقولو لارې

چارې

نوی یمه ماده:

کارکوونکي په ادارې کې د کار دانضباط په رعایتولو مکلف دي. په ادارې کې د کار

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- انضباط ، له لاندې لارو خخه
در اداره از طرق آتى تأمين
می گردد:
- ۱- ايجاد روابط و برخورد
آگاهانه کارکنان نسبت به کار .
- ۲- رعایت و تعمیم روش های تفہیم
و اقناع .
- ۳- تشویق کارکنان در برابر
اجrai کار صادقانه .
- ۴- تطبیق مؤیدات تأدیبی در
صورت تخلف.

مکلفیت اداره

ماده نودویکم:

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

۱- ايجاد شرایط مساعد
جهت ارتقاء سطح
بازدهی کار و معیشت
کارکنان.

۲- رعایت انضباط کار
و تولید.

۳- رعایت قواعد حفاظت کار و

تأمینپری:

۱- د کار په وراندې د کار کوونکو د
آگاهانه اړیکو اوچلنند رامنځ ته کول.

۲- د پوهاوی اوقناع د کړنلارو
رعایتول اورواجول.

۳- دصادقانه کار په وراندې
د کار کوونکو هڅول.

۴- دسرغروني په صورت کې د
تأدیبی مؤیدو تطبیقول.

د ادارې مکلفیت

يو نوي یمه ماده:

اداره په لاندې ډګرونو کې د کار په
سالمي سازماندهی مکلفه ده:

۱- د کار دلاسته راونو دبازدهی ،
او د کار کوونکو دمعیشت دسطحي
دلورو لو لپاره دمساعدو شرایط
رامنځته کول.

۲- د کار اوتو لید دانضباط په پام کې
نيول.

۳- د کار دساتني او د کار د ايمني

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها
و ضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی
مرتبط به کار.

مکلفیت کارکن

مادهٔ نود و دوم:

کارکن مکلف به رعایت امور
ذیل می باشد:
۱- لایحهٔ وظایف.

۲- کار صادقانه و
ثمر بخش.
۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی
کار.

۶- بهبود کیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی و تکالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و
حفظ الصحه محیط کار.

تخنیک د قواعد په پام کې نیول.

۴- د کارکونکو د غوبنستنواو اړتیاوو
په وړاندې مسئولانه چلنده کول.

۵- د کار په اړوند دقینی سندونو
د حکمونو په پام کې نیول.

د کارکونکی مکلفیت

دوه نوی یمه ماده:

کارکونکی د لاندې چارو په پام کې
نیولو باندې مکلف دی:
۱- د دندو لایحه.

۲- ربستونی (صادقانه) او
ثمر بخشونکی کار.
۳- د کار انضباط.

۴- د لور پورو آمرینو د قانونی
امرونو او هدایاتو په وخت تطبیقول.

۵- د کار د لاسته راونو (بازدهی)
دسطحي لورول.

۶- د محصول د کیفیت بنه کول.
۷- تولیدي او تکالوژي ضوابط.

۸- د کار د چاپریاں دایمنی تخنیک
او روغتیا ساتنی قواعد.

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- ۹- حفاظت ملکیت و دارائی منقول وغیر منقول اداره و استفاده معقول واقعیت‌صادر از آن.
- ۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسئول تثبیت می‌گردد.
- ۱۱- حفظ اسرار وظیفه و حرفه.
- ۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.
- ۱۳- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید.
- ۹- داداری د منقول او غیر منقولو ملکیتونواو شتمنیو ساتنه او له هفو خخه معقوله او اقتصادی گتهه اخستنه.
- ۱۰- د حرفی مهارت دس طبی لورتیا او د هفو معیارونو کارونه چې د مسئولو مراجعت په واسطه تثبیت پېږي.
- ۱۱- د دندی او حرفی د اسرارو ساتنه.
- ۱۲- له نورو کارکوونکواو مراجعینو سره بنه چلندا.
- ۱۳- د کار او تولید په ډکر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت خخه ډچه کول.

لوایح وظایف

ماده‌نود وسوم:

- (۱) نحوه سازماندهی کار در اداره توسط لوایح وظایف که از طرف اداره ترتیب و تصویب می‌شود، تنظیم می‌گردد.

د دندو لایحې

دری نوی یمه ماده:

- (۱) په اداری کې کارتہ د سازمان ورکولو خرنگوالی د دندو د لایحې په واسطه چې د اداری لخوا برابر او تصویب پېږي، تنظیم پېږي.

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

(۲) لوايح وظايف کارادارات تشبثات مختلط و خصوصي طبق لوايح نمونوي که توسيط وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلمولين و کارفرمایان تهيه و تصويب می گردد، تنظيم می شود.

(۳) اداره مكلف است کارکنان را به لوايح وظايف اداره آشنا و رعایت آنرا تأمین نماید.

تشويق کارکن

ماده‌نودوچهارم :

(۱) کارکن در برابر اجرای کار بوجهه احسن، ارتقاي سطح بازدهي کار، بهبود کيفيت توليدات، صرفه جوئي در مواد خام، ابتکار و نوآوري در امور مربوط وسایر موارد مندرج در سند تقنيي حسب احوال قرارذيل

تشويق می گردد:

(۲) د ګلپو او خصوصي تشبثونو د ادارو د دندو لايحيې د نمونوي لايحو مطابق چې د کار او ټولنيزو چارو، شهیدانو او معلوملينو وزارت او کار فرمایانو په واسطه ترتیب او تصویبې، تنظيميرې.

(۳) اداره مكلف ده کارکونکي د ادارې د دندو له لايحو سره آشنا او د هغه رعایتوں تأمین کړي.

د کارکونکي هخول

څلورنوي یمه ماده :

(۱) کارکونکي د پېښه کار د ترسره کولو، د کار دلاسته راورنو (بازدهي) د سطحي د لوړتیا، د توليداتو د کيفيت دنه کولو په او موادو کې د سپما، په اړوندو چارو کې د ابتکار او نوبت او په تقنيي سند کې درج د نورو موادر ده وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هخول کېږي:

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمی جريده

مسلسل نمبر(۹۶۶)

- | | |
|---|--|
| ۱ - اعطای مكافایات نقدی یا جنسی . | ۱ - د نغدی یا جنسی مكافایو ورکول. |
| ۲ - اعطای تحسین نامه . | ۲ - د ستاینلیک ورکول. |
| ۳ - اعطای تقدير نامه. | ۳ - دتقدير نامې ورکول. |
| ۴ - اعطای نشان ، ميدال
یا لقب . | ۴ - دنبسان، ميدال یا لقب
ورکول. |
| ۵ - سایر تشویق های مندرج اسناد
تقنينى مربوط . | ۵ - په اپوندو تقنيي سندونو کې
درج شوي نوري هخونې . |
| (۲) شرایط و نحوه تشویق کارکنان،
توسط سند تقنيى مربوط تنظيم
می گردد . | (۲) د کارکونکو د هخونې شرایط
او ډول د اپوند تقنيي سند مطابق
تنظيمېږي . |
| <u>تأديب کارکن</u>
مادة نود و پنجم : | <u>د کارکونکي تأديب</u>
پنځه نوي يمه ماده :
کارکونکي د کار له انضباط خخه د
سرغرونو په وړاندې له احوالو سره
سم په لاندې ډول تأديبېږي :
۱ - توصيه .
۲ - اخطار .
۳ - کسر معاش .
۴ - تبديلي .
۵ - د کار د قرارداد فسخ کول . |
| کارکن در برابر تخلفات
از انضباط کار، حسب احوال
قرار ذيل تأديب می گردد : | |
| ۱ - توصيه . | |
| ۲ - اخطار . | |
| ۳ - کسر معاش . | |
| ۴ - تبديلي . | |
| ۵ - فسخ قرارداد کار . | |

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

تطبيق مؤيدات

ماده نودوششم:

مسئول اداره مکلف است، حین تطبيق مؤيدات تأديبي، شدت و خفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقه کار و سلوک کارکن را در نظر بگيرد.

دمؤيدو تطبيقول

شپرنوی يمه ماده:

د اداري مسئول مکلف دی دتأديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت کې، د سرغروني شدت او خفت، د سرغروني احوال، د سرغروني په وخت کې د کارکونکي وضع، د کارکونکي د کار سابقه او سلوک (چال چلنده) په پام کې ونيسي.

توضيح تخلف

ماده نود و هفتم:

(۱) مؤيدات تأديبي عليه کارکن بعداز توضيح تخلف وی طبق احکام قانون تطبيق می گردد.

(۲) در صورت تخلف از انضباط کارصرف یک مؤیده تأديبي تطبيق شده می تواند . اين مؤیده طوركتسي صادر و بعد از ثبت ، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده می شود.

دسرغروني توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د کارکونکي پر ضد تأديبي مؤيدې دهجه دسرغروني له توضيح کولو وروسته دقانون د حکمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲) د کار له انضباط خخه دسرغروني په صورت کې یواخي یوه تأديبي مؤيده تطبيقيلای شي. دغه مؤيده په ليکلې ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته، رسماً دسرغروني په خبرتیا رسول کېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

کمپیون ته د کارکوونکي شکایت کارکن بهکمیسیونشکایتماده‌نودوهشتم :اته نوي يمه ماده:

هر گاه کارکن مؤیده تأدیبی را غیر مؤجه تلقی نماید، با ارایه دلایل یاشواهد مبنی برغیر مؤجه بودن آن، می تواند به کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوط، شکایت نماید.

که چېري کارکوونکي تأدیبی مؤیده ناسمه (غیرمؤجه) و ګښي، دهفي دناسموالي په هکله د دلایلو یا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې دکار داختلافونو دحل کمپیون

ته شکایت وکړي.

در صورتی که کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوط به رفع آن اقدام نه نماید، کارکن می تواند به کمیسیون مرکزی حل اختلافات شکایت نماید.

په هفه صورت کې چې د اړوندې ادارې دکار د اختلافونو د حل کمپیون دهفه په لري کولو اقدام ونکړي ، کارکوونکي کولای شي د اختلافونو د حل مرکزی کمپیون ته شکایت وکړي.

در صورت عدم توافق طرفین، موضوع به محکمه مربوطه ارجاع می گردد.

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

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

<u>درج تشویق و تأدب کارکن در دفتر سوانح</u>	<u>د سوانح په دفتر کې د کارکونکي دهخونې (تشویق)</u>
ماده نودونهم: تشویق و تأدب کتبی مندرج این قانون به (استثنای توصیه) به دفتر سوانح کارکن، درج می شود.	نهه نوي يمه ماده: په دغه قانون کې درج شوي ليکلې هخونه اوتأدب (له توصیې پرته) دکارکونکي دسوانحو په دفتر کې درجېږي.

غیابت کارکن

ماده صدم :

- (۱) هر گاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر مؤجه، معذرت خود را کتاباً به اداره اطلاع ندهد، غیر حاضر محسوب و در برابر هر روز غیر حاضری یک روزه مزد با اجزاء وضمانات آن کسر می گردد.

دکارکونکي غیابت

سلمه ماده:

- (۱) که چېري کارکونکي دغیابت له نبې په خخه د (۳) بوله پسې ورخو په ترڅ کې له موجه عذر پرته، خپل معذرت په ليکلې توګه ادارې ته خبرورنکړي، ناسوب ګنډل ګېږي او د ناسوبتیا دهري ورځې په وړاندې، له اجزاوو او ضمیمه موسره یو ورځنی مزد ئې کسر ګېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- (۲) هرگاه کارکن مندرج فقره
 (۱) این ماده در خلا ل (۲۰) روز
 معدرت خود را به اداره مربوط
 ارایه و مقام ذیصلاح اداره
 قناعت نماید که عدم اطلاع
 کارکن در خلا ل (۳) روز
 بنابر دلایل مؤجه بوده است
 از غیر حاضری معاف و ایام
 غیابت به رخصتی های
 قانونی وی محاسبه می گردد.
- (۳) هرگاه غیر حاضری
 کارکن، غیر مؤجه تلقی و مدت
 (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به
 سجل (ورق ارزیابی) او درج
 و به دوره کار وی محسوب
 نمی گردد.
- (۴) هرگاه کارکن به وظیفه
 حاضر ولی بدون اطلاع
 تحریری آنرا ترک نماید و دلایل
 مؤجه هم ارایه کرده نتواند،
 یک روزه مزد و ضمائم آن
 کسر می گردد ، در صورتی که
- (۲) که چپری د دی مادی په (۱)
 فقره کی درج شوی کارکونکی
 اروندي اداري ته د (۲۰) ورخو په
 او بدو کی خپل معدرت و راندی او د
 اداري واکمن مقام قناعت و کري چې
 د (۳) ورخو په ترڅ کي د کارکونکی
 نه خبرورکول د دلایل پربناه سم
 (مؤجه) دی، له ناسوبتیا خخه معاف
 او د غیابت ورځی ده ګه په قانونی
 رخصتیو کی محاسبه کېږي.
- (۳) که چپری د کارکونکی ناسوب
 تیا ناسمه (غیر مؤجه) و ګنهل شي
 او پرهله پسی (۱۰) ورځی دوام و کري
 ده ګه په سجل (دارزونې په پانې) کې
 درج ګری او ده ګه د کارپه دورې کې نه
 حسابېږي.
- (۴) که چپری کارکونکی دندی ته
 حاضر شي خوبه لیکلی ډول د خبر
 له ورکولو پرته هغه پربردی او سم
 (مؤجه) دلایل هم و راندی نکړۍ
 شي یو ورځنی مزد او ضمایم ئې
 کسر کېږي، په هغه صورت کې چې

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

دکال په اوردو کې دهغه ناسوب تیا
غیرحاضری و ترک وظیفه‌وی
او د دندې پربنبدل له شلو ورخو
درطول سال ازیست یوم
شخه تجاوز و کړي، غیابت ورځی
تجاوز نماید، ایام غیابت به
دکارکوونکي دترفع اوتقاعد په قدم
قدم ترفيع و تقاعده
کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

کې دمحاسبې وړ ندي.
(۵) حالت مندرج فقره
(۳) این ماده مانع اجرای
توفیع کارکن نمی ګردد.
(۶) غیابت بعد از ختم

رخصتی های قانونی کارکن
نیز تابع حکم مندرج فقره (۱) این
ماده می باشد.
درج شوي حکم تابع دي.

موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

فسخ قرارداد مندرج جزء (۵)
ماده نودوپنجم این قانون
صرف در موارد ذیل صورت
می ګيرد:

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

يوسلو یومه ماده:

د دغه قانون د پنهانه نوي یمې مادې
په (۵) جزء کې درج د قرارداد
فسخ کېدل یواخي په لاندې مواردو
کې صورت مومني:

۱- د سمو (مؤجه) د لایلو پرته
(۲۰) پرله پسي ورخو غیابت په
صورت کې.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۲- در صورت تطبیق مؤیدات تأدیبی مندرج اجزای (۴ و ۳، ۲) ماده نود و پنجم این قانون در طول سال بیش از دوبار.

۲- دکال په اوردو کې له دوه خلو خخه زیات د دغه قانون د پنځه نوي یمې مادي په (۲، ۳، ۴) اجزا او د تأدیبی مؤیدو کې درج شوي د تأدیبی مؤیدو د تطبیق په صورت کې.

حالت تعلیق حقوق

کارکن

ماده یکصد و دوم:

(۱) هرگاه کارکن به ارتکاب جرایم، مورد اتهام قرار گیرد، اجرای حقوق و امتیازات وظیفوی وی در مدت نظارت، توقيف، تحقیق و محاکمه معمول قرار داده می شود.

(۲) هرگاه در مدت نظارت خارنوال بعد از تحقیق قرار عدم تعقیب کارکن متهم را صادر ویا او را مستوجب تأدیب بداند ویا در نتیجه محاکمه بری الذمه گردد، معاش و سایر حقوق دوره تعليق و محاکمه وی

دکارکونکی حقوق د تعلیق

حالت

یوسلو دوه یمه ماده:

(۱) که چېرې کارکونکی مجرمو نو په ارتکاب، تورن شې، د نظارت (خارنې)، توقيف، خپرني (تحقیق) او محاکمې په موده کې د هغه دنده ایز حقوق او امتیازونه معطلېږي.

(۲) که چېرې د خارنې (نظارت) په موده کې خارنوال له تحقیق وروسته، د تورن کارکونکی دنه تعقیب قرار صادر کړي او یاه غه د تأدیب وړ وړولی او یا د محاکمې په پایلې کې بری الذمه شې ده ګه د تعليق او محاکمې د دورې معاش

رسمي جريده

١٣٨٧/٩/١٦

مسلسل نمبر(٩٦٦)

- اونور حقوق ورکول ڪپري، خو
دا چي په قرارداد کي بل ڊول
تصريح شوي وي.
- (٣) درصورت محکوميٽ
به حبس تنفيذی، کارکن
مستحق معاش و ساير امتيازات مدت
نظارات، توقيف و
محاکمه نمي گردد.
- (٤) هرگاه کارکن درنتيجه
محاکمه، محکوم به مجازات
حبس تعليقی گردد، مستحق
معاش و ساير امتيازات مربوط
دانسته مي شود. ترفع وارتقای
درجة محکوم عليه به حبس تعليقی
الي سپري شدن مدت تعليق معطل
قرار داده مي شود.
- (٥) درصورتى که کارکن به
هردو (حبس تنفيذی و تعليقی)
محاکوم گردد، در قسمت حبس
تنفيذی، حکم مندرج فقره (٣)
و در قسمت حبس تعليقی
حکم مندرج فقره (٤) اين ماده قابل
- (٣) په تنفيذی حبس دمحکومېدو
په صورت کي، کارکونکي
دخارني (نظرات)، توفيق او دمحکامي
دمودي دمعاش او نورو امتيازونو نه
مستحق ڪپري.
- (٤) که چېري کارکونکي
دمحاکامي په پايله کي دتعليقي حبس
په مجازاتو محکوم شي، د اړوند
معاش او نورو امتيازونو مستحق
پېژندل ڪپري. په تعليقی حبس
دمحاکوم عليه ترفع او د درجى
لوړتیا دتعليق د مودي ترتیبېدو
پوري معطليپري.
- (٥) که چېري کارکونکي په دواړو
(تنفيذی او تعليقی حبس) محکوم
شي، دتنفيذی حبس په برخه کي د
دي مادي په (٣) فقره کي درج
شوي حکم او دتعليقی حبس په برخه
کي په (٤) فقره کي درج شوي حکم

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

تطبیق می باشد.

د تطبیق ور دی.

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خسارة مالي

ماده یکصد و سوم:

(۱) کارکن مکلف است، در برابر دارایی اداره مسئولانه برخورد نموده و به منظور جلوگیری از خساره به آن، منتهای احتیاط را رعایت نماید.

(۲) اداره مکلف است، شرایط مصون کار و محافظت کامل دارائی تحت استفاده و جمع دهی کارکنان مربوط را تأمین نماید.

مسئولیت کارکن در ارتباط

خسارة مالي

ماده یکصد و چهارم:

(۱) کارکن در صورتی از خساره ایکه حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خسارة وارد

فصل نهم

دکارکونکومالي مسئولیت

له مالي زيان خخه مخنيوي

يوسلودريمه ماده:

(۱) کارکونکي مکلف دی د ادارې دشمني په وړاندې په مسئولانه ډول چلنډ وکړي او هغې ته د زبان د مخنيوي په منظور ، انتهائي پاملونه رعایت کري.

(۲) اداره مکلفه ده دا پوندو کارکونکو د کارخوندي او د ترکتې اخستنې لاندې شتمنۍ او جمع دهی د بشپړې ساتې شرایط تأمین کړي.

د مالي زيان په اره د کارکونکي

مسئولیت

يوسلو خلورمه ماده:

(۱) کارکونکي د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زيان خخه چې ادارې ته واردېږي په هغه صورت کې مسئول دی چې رسيدلې

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

زيان دهجه د تقصیر له امله وي.

(۲) کارکونکى د کار دعادي بهير له
امله د رسيدلى احتمالي زيان مسئول
نه گنيل كېرى.

جبران خساره مالي

دمالي زيان جبران

ماده يكصد و پنجم:

يوسلوپنئمه ماده:

هرگاه خساره وارده به اداره ، ناشي
از تقصیر چند نفر کارکن باشد،
اندازه جبران آن برای هر
يک طور جداگانه و متناسب به نوع
و حدود مسئوليت آنها تعين
مي گردد.

كه چېري ادارې ته رسيدلى زيان
د خوتنو کارکونکو د تقصیر له
امله وي، د جبرانولو اندازه ئې هريوه
ته په جلا ډول او دهفوی د مسئوليت
د ډول اوحدودو په تناسب تاکل
كېرى.

سندي تقنيي مسئوليت مالي

دمالي مسئوليت تقنيي سندي

ماده يكصد و ششم:

يوسلوشپرمه ماده:

انواع و حدود مسئوليت مالي ناشي
از خساره وارده به اداره، تثبيت
اندازه و طرز جبران آن توسط
سندي تقنيي مربوط تنظيم
مي گردد.

اداري ته د رسيدلى زيان له امله د
مالي مسئوليت ډولونه اوحدود، د
اندازې تثبيت او د جبرانولو خرنگوالى
ئې د اړوند تقنيي سندي په واسطه
تنظيمېرى.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

لسم فصل	فصل دهم
دکار د روغتیائی اوخوندي	تأمين شرایط صحی وايمني
شرایطو تأمينول	كار
د روغتیائی خوندي شرایطو	<u>تأمين شرایط صحی</u>
تأمينول	ایمنی
يوسلو اوومه ماده:	ماده يكصد و هفتم:
اداره دکار د روغتیائی اوخوندي شرایطو په تأمينولو، دکار اوتواليد په اړه دېښنو دمخنیوي لپاره له خوندي وسایلو اوتخنیک خخه په کار اخستلو او دکار له امله دکار کونکود حرفوي ناروغیو خخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ساتني د شرایطو په تأمينولو مکلفه ده.	اداره مکلف به تأمين شرایط صحی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنیک ایمنی جهت جلوگیری از حادث مرتبه کار و تولید و تأمين شرایط حفظ الصحه غرض وقایه کارکنان از امراض حرفوي ناشی از کار می باشد.
په ودانۍ کې دخوندي تخنیک د	<u>رعايت شیوه های تخنیک ایمنی</u>
لا روچارو په پام کې نیول	در ساختمان
يوسلواتمه ماده:	ماده يكصد و هشتم:
(۱) اداره مکلف است، هنگام طرح نقشه اعمار و بهره برداری بناهه ای	(۱) اداره مکلفه ده د صنعتي اوتواليدی ودانيو د ودانولو او په کاراچونې دنقشي طرح کولو، د دستگاوو

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

صنعتی و تولیدی، تجهیزات دتجهیزولو او دخوندی تخنیک دبهیر په وخت کې، د خوندی (ایمنی) دستگاه ها و روند تخنیک ایمنی، معیارهای تخنیک ایمنی و تخنیک او د چاپریال د روغتیاساتنې حفظ الصحه محیطی که کارکنان را معیارونه چې کارکوونکی د کار دزیان رسوونکو اثراتو خخه خوندی ساتی از اثرات مضرکار مصروفون نگه می دارد، رعایت و تأمین نماید.

(۲) اداره مکلف است اتفاق های کاری و تولیدی و ساختمان ها و محلات کار و رهایش کارکنان را مطابق معیارهای و قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیطی اعمار و تجهیز نماید.

دتجهیزولو او دخوندی تخنیک دبهیر په پام کې و نیسی او تأمین کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري او تولیدي خونې او د کارکوونکو د کار او استوګنې ودانۍ او سیمې د خوندی تخنیک او د چاپریال د روغتیا ساتې د معیارونو او قواعدو مطابق ودانې او تجهیز کړي.

اطمینان از تخنیک
ایمنی در ساختمان های

تجدید شده
ماده یکصدونهم:
بهره برداری از مؤسسات جدید تولیدی و مؤساییکه مجدداً احیا یا تجدید ساختمان می گردند، بعد

په نویوشویو ودانیو کې له
خوندی تخنیک خخه د

ډاډترلاسه کول
یو سلونهمه ماده:
له نویو تولیدی مؤسسو او له هغو مؤسسو خخه چې بیا احياء یا ودانې ئې نوې کېږي، ګټه اخسته، د تخنیکي

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

مراقبت او دچاپېریا ل د روغتیا ساتني
د ادارو له موافقې وروسته مجاز
از موافقه ادارات مراقبت تخنیکي و
حفظ الصحه محیطی مجاز می
باشد.

وضع سند تقنيي

مادة يکصدودهم:

(۱) معیارهای عمده حفاظت
و تخنیک ایمنی کار توسط سند
تقنيي مربوط تنظيم می گردد.
(۲) معیار ها و قواعد عمده حفاظت
و تخنیک ایمنی کار در بخش های
اقتصاد ملی توسط اداره مطابق
معیارها و قواعد نمونوی که از طرف
وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا
و معلولین به همکاری کارفرمایان
طرح و تصویب می شود،
تطبيق می گردد.

(۳) معیار های صحی و حفظ-
الصحه تولیدی در رشته ها و
حرفه های اقتصاد ملی توسط
وزارت های صحت عامه و کار و
امور اجتماعی ، شهدا و معلولین به

د تقنيي سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) دکار دساتني او خوندي
تخنیک عمده معیارونه د اړوند تقنيي
سند په واسطه تنظيمېږي.
(۲) د ملي اقتصاد په برخو کې
دکار دساتني او خوندي تختنیک عمده
معیارونه او قواعد، د ادارې په واسطه
د هغونمونوي معیارونو او قواعد
مطابق چې دکار فرمایانو په مرسته
دکار او ته ولنيزو چارو،
شهیدانو او معلولينو وزارت لخوا طرح
او تصویبېږي، تطبيقېږي.

(۳) د ملي اقتصاد په رشتہ او حرفو کې
تولیدي روغتیائي او د روغتیا ساتني
معیارونه د کار فرمایانو په مرسته
دعامي روغتیا او د کار او
تلنيزو چارو ، شهیدانو او معلولينو د

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم
می گردد.

وزارتونو په واسطه طرح او
تنظیمپری.

آموزش تختنیکد خونندی تختنیکایمنیزده کړه

ماده یکصد و یازدهم:
(۱) مسئول اداره مکلف است، قواعد تختنیک ایمنی، حفظ الصحة محیط تولید، اطفائیه، عرضه خدمات اولیه طبی و سایر قواعد حفاظت کار را بصورت متداوم به کارکنان بیاموزاند.

(۲) کارکنان مکلف اند، قواعد و معیارهای عمده حفاظت و تختنیک ایمنی کار، قواعد استفاده از وسایل، دستگاه ها و لواح حفاظت کار را رعایت نموده و حین اجرای کاراز وسایل تحفظی انفرادی استفاده نمایند.

یوسلو یوولسمه ماده:
(۱) دادارې مسئول مکلف دي، د خونندی تختنیک، د تولید د چاپ پریال د روغتیا ساتنې، اطفائی (اور وژنې) د طبی لو مرنيو خدمتونو د وراندې کولو قواعد او د کار د ساتنې نور قواعد په دوامداره توګه کار کوونکوته ورزده کړي.

(۲) کار کوونکي مکلف دي د کار د ساتنې او خونندی (ایمنی) تختنیک عمده قواعد او معیارونه، له و سایلو، دستگاه وو او د کار د ساتنې له لایحو خخه د ګټې اخستنې قواعد په پام کې و نیسي او د کار د ترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنیزو (تحفظی) و سایلو خخه ګټه واخلي.

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د خوندي تخنيک د وسایلو	تامينول	تامين	تامين
يوسلو دوولسمه ماده:			
ایمنی			
ماده يکصدو دوازدهم:			
(۱) کارهائیکه شرایط مضر به صحت، حرارت و برودت خاص یا احتمال آلوده شدن کارگان در آن موجود و باشد، مطابق معیارها و قواعد تثبیت شده، لباس و پاپوش مخصوص، ماسک، عینک، دستکش و سایر وسایل تحفظی کار و غذای وقاوی و معالجوی از جانب اداره طور مجانی به دسترس آنها گذاشته می شود.	(۱) هفه کارونه چې روغتیاته په زیانمنو شرایطو ، خانګړې تودو خې او سوروالي یا د کارکوونکو د کړتیا احتمال په هفه کې موجود وي، د تثبیت شویو معیارونو او قواعدو مطابق ، خانګړې جامې او ګوبنې، مخ پتونی(ماسک) ، عینکې ، دستکشې او د کار نورساتنيزو سایل او وقاوی او معالجوی خواړه د ادارې له لوري په وریا توګه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.		
(۲) تامين، نگهداشت، پاک کاري، تعقيم و خشک کردن، ترميم و مراقبت از استعمال حتمي لباس و تجهيزات مخصوص کار و وسایل تحفظی آن از مکلفيت های اداره می باشد.	(۲) د کار د خانګړو جامو او تجهيزاتو او ساتنيزو وسایلو تامينول، ساتنه، پاکول، تعقيمول او وچول ، ترميمول او د هفه له حتمي استعمال خخه خارنه د ادارې له مکلفيتونو خخه دي.		

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانیکه به کارهای ثقیل و کارهای باشرايط دشوار و مضر صحت و همچنان درامور رانندگی وسایط ترانسپورتی اشتغال دارند، مکلف اند، به منظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفی حین شمول به کار و بطور نوبتی معاینات صحی را سپری نمایند.

(۲) کارکان صنایع مواد غذایی، محلات عمومی صرف غذا و خرید و فروش مواد غذائی، تأسیسات آبرسانی، مؤسسات صحی و قایوی و معالجوی، مراکز حمایة اطفال وساير ادارات و مؤسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاینات صحی مندرج فقره (۱)

دکارکونکو روغتیابی کتنی

یوسلودیار لسمه ماده:

(۱) هفه کارکونکی چې په درندو کارونو اوله سختو اوروغتیا ته دمضرو شرایطو په کارونو او دغه رازدحمل اونقل د وسایطو ډچلونې په چارو بوخت دي، مکلف دي دکاري ورتیا د تشخیص او د حرفی ناروغیو دمنجیوی په منظور دکار دشاملېدو په وخت کې او په واریز(نوبتی) چول روغتیائی کتنې تېرې کړي.

(۲) د غذائی موادو د صنایعو، د ډودی خورلو او غذائی موادو ډپرنې او پلورنې دعمومی سیمو، د او بورسلو د تأسیساتو، د روغتیائی، وقايوی او معالجوی مؤسسو، داطفالو دحمائې د مرکزونو او په عامه خدمتونو پوري د اړوندو ادارو او مؤسسو کارکونکی مکلف دي، د دې مادې په (۱) فقره کې درج

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

شوي روغتنياكي ڪتنې تېري ڪري.

(۳) شرایط و نحوه معاينات صحی ڪارکنان مندرج فقره های (۱ و ۲) اين ماده از طرف وزارت های صحت عامه و ڪارو امور اجتماعی، شهدا و معلومین طرح و تنظيم می گردد.

تأمين خدمات اوليه طبي

ماده يقصد و چهاردهم :

(۱) اداره مكلف است، در صورت وقوع حوادث ناگوار و مريضي هاي غير متربقه ناشي از ڪار، تسهيلات ذيل را فراهم نماید:

۱- تأمين شرایط و کمک های اوليه طبي .

۲- انتقال ڪارکن مريض به مراكز صحی شفاخانه و تداوى وي.

۳- انتقال به محل اقامه در صورت بهبود وضع صحی ڪارکن .

(۳) د دي مادي په (۱ او ۲) فعرو کي د درج شويو ڪارکونکو د روغتنياكي ڪتنو شرایط اوخرنگوالی د عامې روغتنيا او ڪار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلومينو د وزارتونو لخوا طرح او تنظيمپري.

د طبي لومنيو خدمتونو تأمينول

يوسلو خوارلسنه ماده:

(۱) اداره مكلفه ده دکار له امله د ناورو پېښو اوناڅاپي ناروغيو دېښېدو په صورت کي ، لاندي آسانتياوي پرابوري ڪري:

۱- د طبي لومنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲- د روغتون روغتنياكي مرکزونو ته د ناروغ ڪارکونکي لپردول او دهله درملنه.

۳- د ڪارکونکي د روغتنياكي وضع دنبه ڪبدو په صورت کي د استوګنې سيمې ته دهله لپردول.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

(۲) که چیرپی د دی مادی په (۱) فقره کې د درج شوي کارکونکي درمنه دهبواد دنه په روغتیایی مرکزونو کې شونې او میسره نه وي، اداره مکلفه ده کارکونکي د تداوی په غرض يوه له بهرنیو هپادونو ته واستوی.

(۳) پرداخت وجوه مصارفاتی مندرج فقره های (۱) و (۲) این ماده به شمول کرایه رفت و برگشت کارکن و شخص معیتی وی، از بودجه اداره تأمین می گردد.

(۳) د دی مادی په (۱) او (۲) فورو کې د درج شويو لګښتي وجوهو ورکړه د کارکونکي او د هغه د معیتی د تګ اوراتګ دکرایې په ګډون، د ادارې له بودجي خخه تأمینېږي.

دثابت او ګرځنده روغتیایی

ایجاد مراکز صحی ثابت

وسیار
ماده یکصد و پانزدهم:
اداره مکلف است، به منظور اجرای معاینات صحی و کمک های اولیه طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهای که

مرکزونو ایجادول
یوسلو پنځلسمه ماده:
اداره مکلفه ده د شونتیا (امکان) په حدودو کې د روغتیایی کتنو او لومړنيو طبی مرستو د ترسره کولو په منظور د کارکونکو شمېر ته په پام سره، کارکونکو او د هغه د کورنیو غړو ته د هغه معیارونو مطابق چې

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

توسط وزارت صحت عامه
به همکاری وزارت کار و امور
اجتماعی، شهدا و معلولین
تعیین می گردد، مراکز صحی
ثبت و سیار را ایجاد نماید.

دکار اوتو لینزو چارو، شهیدانو
او معلولین وزارت په مرسته د عامې
روغتیا وزارت په واسطه تاکل کېږي،
ثابت او ګرځنده روغتیائی مرکزونه
جور کړي.

توظیف کارکن مطابق

وضع صحی

ماده یکصد و شانزدهم :

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

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

د روغتیایی وضع مطابق

د کارکوونکی توظیفوں

یو سلو شپار سمه ماده:

(۱) که چېرې د کارکوونکی
روغتیایی وضع سپک (خفیف) کارتنه
دهغه د توظیفوں غوبښته وکړي،
د طب د ډاکټر له تأیید وروسته،
اداره، کارکوونکی دهغه پخپله موافقه
په مؤقتی یا دائم ډول په
خفیف (سپک) کارکماری.

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

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

فراهم سازی شرایط کار براید معلولینو لپاره دکار دش رایطومعلولینبرابرول

مادة يقصد و هفدهم :

يوسلو اووه لسمه ماده :

(۱) اداره مکلف است، برای معلولین ناشی از کار بعد از ثبیت معلولیت، مطابق توانائی کاری آنها شرایط و زمینه کار را فراهم سازد.

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

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

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نور حقوق ده ګه له معلولیت خخه د مخکنې بست، رتبې یا درجې له مزد خخه کمیدلای نشي.

تشخيص حوادث ناگواردکار په ډګرکې دناورودر عرصه کارپېښو تشخيص

مادة يقصد و هجدهم:

يوسلو اتلسمه ماده :

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصه کار و تولید را طورهمه جانبه و به موقع بررسی و ارزیابی و عوامل آنرا تحلیل و تشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنرا ترتیب و یک یک نقل آنرا به کارکن و

(۱) د ادارې مسئول مکلف دي، دکار او تولید په ډګر کې ناوره پېښې په هر اړخیزه او په وخت سره وڅېږي او وئي ارزوي او عوامل ئې تحلیل او تشخيص کړي، د (۳) ورځو په او بدرو کې د هغه محضر ترتیب او یویو نقل ئې کارکوونکې او د کار

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

اوتوالیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته تسلیم کړي.

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تسلیم نماید.
(۲) هر ګاه اداره از ترتیب محضر امتناع یا متضرر یه ترتیب محضر قناعت نداشته باشد، متضرر می تواند به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین شکایت نماید.

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین در رابطه به شکایت متضرر مطابق احکام قانون تصمیم اتخاذ می نماید.

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

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد و نزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار، توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و ادارات ذیربط ترتیب و تثبیت

اوتوالیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته تسلیم کړي.

(۲) که چېري اداره دمحضر له ترتیبولو څخه ډډه و کړي یا متضرر دمحضر په ترتیب قناعت ونلري، زیانمن کولاي شي دکار او تولیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته شکایت و کړي.

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

(۳) اداره دکار له امله د روغتیا پې زیان په جبرانولو مکلفه ده.

د حرفوی نارو غيو فهرست

يوسلونو لسمه ماده:

(۱) په کارپوري د اړوندو حرفوی نارو غيو فهرست دکار او تولیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ترتیب او

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

تثبیتپېرىي.

(۲) په دغه قانون کې درج شوي، په کار پوري داروند معلومات يا روغتىيابي زيان د تثبیتولو، اندازې اود جبرانولو اود کار د چاپپېرىال دخوندي تخنيك اود روغتىيا ساتې د قواعدو د ماتوونکو (نقطضونکو) د مسئولىت خرنگوالى د اپوند تقىينى سند په واسطه تنظيمپېرىي.

مې گردد.

(۲) طرز تثبیت، اندازه و جبران خسارە معلومات يا ضررصحى مرتبط بکار و مسئولىت نقض كىنده گان تخنيك ايمنى وقواعد حفظ الصحة محيط کار مندرج اين قانون توسط سند تقىينى مربوط تنظيم مې گردد.

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و

نوجوانان

مادة يقصد وبيستم:

استخدام زنان ونوجوانان بكارهای فزيکى ثقيل، مضر صحت وزير زمينى جواز ندارد. فهرست اين کارها از طرف وزارت هاي صحت عامه و کار و امور اجتماعى، شهدا و معلولين و اداره مربوط

يولىسم فصل

دبخو او تنكىو خوانانو کار

د بخو او تنكىو خوانانو د نه

استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

په فزيكي درندو، روغتىاته دزيان رسونکو او تر ئىمكى لاندى کارونو كې دبخو او تنكىو خوانانو استخدامول، جوازنلىري. د دغو کارونو فهرست دعامې روغتىيا او کار او تولىزىو چارو، شەيدانو او معلولينيد وزارتونو او اپوندى

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

اداري لخوا تشيت او تصويب پوري.

دشپي کارته دبئخو اوتنيکيو

به کار شبانه

خوانانو نه گمارل

مادة يڪصدوبیست ويڪم :

اداره نمی تواند زن ونوجوان را به اجرای کارشbaneه توظيف نماید.

توظيف زنان و مادران داراي طفل شير خوار، در شفاخانه ها، کلينيک هاي صحی و در صورت موافقه آنها در وظایف و کارهائیکه ضرورت مبرم محسوس باشد، بطور نوبتی و طبق جدول از اين حکم مستثنی است.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کاري

مادة يڪصدوبیست و دوم:

(۱) اداره نمی تواند زن حامله، مادر داراي طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان

يوسلويو ويشتمه ماده:

اداره نشي کولاي بنخه اوتنيکي خوان دشپي کار په اجراء کولو کي و گماري.

په روغونونو او روغتیابي کلينيکونو کي دبئخواودشیدې خورونکي ماشوم لرونکو مورگانو توظيفول او دهه چې د موافقې په صورت کي په هغوندو او کارونو کي چې مبرمه اړتیا محسوسه وي، په واريشه توګه او د جدول مطابق لدې حکم خنه مستثنی دي.

اضافه کاري ته دبئخو اوتنيکيو

خوانانو نه گمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

(۱) اداره نشي کولاي د رسمي کار دترسره کولو په منظور، اميندواره بنخه، له دوه ګلنې خنه دلبر عمر

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

لرونکي ماشوم موراونکي خوان
کارکوونکي په اضافه کاري او د
رسمي کار د ترسره کولولپاره په
مسافرت و گماري.

رابه اضافه کاري،
ومسافرت به منظور انجام
کاري رسمي توظيف
نماید.

(۲) توظيف زن داراي طفل
کمتر از دو سال به اجراء
اضافه کاري و انجام
مسافرت به منظور کاري
رسمي بدون موافقه قبلی
وي جواز ندارد.

(۲) د اضافه کاري او رسمي کار په
منظور د مسافرت په ترسره کولو
دهفي بنهجي توظيفول چې له دوه
کلنۍ خخه دلې عمر لرونکي ماشوم
وي، دهفي د مخکني موافقې پرته
جواز نلري.

توظيف زن در دوران کي

حاملي

ماده يکصد و بیست و سوم:
زن در دوران حاملگي مطابق
تصديق طبيب يا شفاخانه،
به کار خفيف با حفظ مزد
وسایر حقوق وظيفه اصلی توظيف
مي گردد.

دبنهجي توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:
بنهجه د اميندواري په دوران
کې د طبیب يا روغتون د تصدیق
مطابق د اصلی دندې د مزد او نورو
حقوقو په ساتني سره په سپک کارکي
توظيفېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

وقت اضافی برای مادران دارایدشیدی خورونکی ماشوم دمیندوطفل شیر خوارلپاره اضافی وختماده یکصد و بیست چهارم:یوسلو خلپریشمته ماده:

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

(۱) دشیدی خورونکی ماشوم لرونکو میندو لپاره د چوچی خورلو دوقبی بر سپره، اضافی وخت چی له (۳۰) دقیقو خخه لب نه وی، دکار دخای دماشوم په خونه کپی ماشوم ته دشیدو ورکولو په خاطر دهرو (۳) ساعتونو وروسته ورکول کپری. دغه وقفی د رسمی کار په وخت کپی شاملی دی.

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

(۲) د دی مادی په (۱) فقری کپی درج شوی وقفه، په اداری کپی دکار خانگر تیا ته په پام سره د اپوندو داخلی نظم دلایحو په واسطه تنظیمپری.

عدم امتناع از پذیرش زنکار ته دبنخو دمنلو خخه نه چدهبکارکول

ماده یکصد و بیست و پنجم:
امتناع از پذیرش زن بکار

یوسلو پنجه ویشمته ماده:
کار ته دبنخی له منلو خخه چده کول

رسمي جريده

١٣٨٧/٩/١٦

مسلسل نمبر(٩٦٦)

يا دامينداري يا ماشوم ته دشپدو
ورکولو په دليلونو دمزد کمول
يا شيردادن طفل، ممنوع
ممنوع دی.
ماشوم ته دشپدو
ورکولو په دليلونو دمزد کمول
يا شيردادن طفل، ممنوع
ممنوع دی.

ایجاد کودکستان ها

مادة يقصد وبيست وششم:

(۱) اداره مكلف است، جهت
مواضيع ومراقبت اطفال کارکنان
مربوط، در محظوظه اداره،
شیرخوارگاه و کودکستان را
ایجاد نماید.

(۲) مواضيع ومراقبت اطفال،
شرایط پذیرش، آموزش و پرورش در
کودکستانها و شیرخوارگاه ها طبق
سند تقنيي مربوط، تنظيم
مي شود.

مشخصه کارکن

نوجوان

مادة يقصد وبيست وهفتم:

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

د ورکتونونو جورول

يوسلوشپږ ويستمه ماده:

(۱) اداره مكلفه ده د اروندو
کارکونکو د ماشومانو د ساتني
او خارني لپاره، د ادارې په انګړ کې،
دشپدو خورلو ئخاي او ورکتون
جورکري.

(۲) په ورکتونونو او دشپدو خورلو په
ئخايونو کې د اطفالو ساته او خارنه،
دمبلو شرایط، زده کړه او روزنه د
اروند تقنيي سند په واسطه
تنظيمېږي.

دنکي خوان کارکونکي

مشخصه

يوسلو اووه ويستمه ماده:

(۱) دنکي خوان کارکونکي
هغه کارکونکي دی چې د (۱۴)

کلنی سن ئې بشپړ کړی وی او د
کلنی سن ئې نه وي بشپړ کړي.
(۱۸)

(۲) اداره مکلف است، قبل
از استخدام ، کارکن نوجوان را
از طریق مراکز صحی تحت
معاینات قرارداده و نتایج
آنرا ضم دفتر سوانح کارکن
نماید.

معاینات صحی کارکن
نوجوان حداقل سال
یک بار از طریق و به مصرف
اداره صورت می گیرد .
معاینات صحی کارکن

نوجوان

ماده یکصدوبیست و هشتم:
اداره مکلف است، طبق نظر
مراجع صحی، توانایی فریکی
وچگونگی حالت صحی
نوجوان را تشخیص و تثبیت نموده،
شغل و وظيفة وی را تعیین
نماید .

روغتیابی کتبی

یوسلواته ویشته ماده:
اداره مکلفه ده د روغتیابی مراجعو
دنظرې مطابق، د تnekی خوان
فریکی توان او د روغتیابی
حالت خرنګوالی تشخیص او
ثبت کړي او د هغه شغل او دنده
وټاکي .

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

مzd کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و نهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی
بامزد کارکنان (۱۸) ساله
مکمل وبالاتر از آن با رعایت
درجه بدون نظرداشت تقلیل
وقت کار مندرج ماده سی و یکم
این قانون پرداخته
می شود.

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

(۳) تفاوت وقت تقلیل
یافته کارکن دارای سن
کمتر از (۱۸) سال که به شکل
کار مزد کارمی کند به اساس
درجه اصلی وی پرداخته
می شود.

دتنکی خوان کارکونکی مزد

یوسلونهه ویشتمه ماده:

(۱) د تنکی خوان مزد درجی په
رعایتولو سره د بشپړو (۱۸) کلنوا
اوله هفو پورته کارکونکو له مزد
سره مساوی د دغه قانون په
یوډېشمہ ماده کې د درج شوي
دکار د وخت د کمولو له په پام کې
نیولو پرته، ورکول کېږي.

(۲) د هر واحد کار د کارکونکی
مزد چې سن ئې له (۱۸) کالونو خخه
لړوی، له هغه کارکونکی سره چې
دهغه سن بشپړ (۱۸) کاله یا له هغه
پورته وي، مساوی دي.

(۳) له (۱۸) کالونو د لړ عمر لرونکی
کارکونکی د کم شوي وخت تفاوت
چې دکار مزد په شکل
کارکوی، دهغه داصلی
درجې په اساس ورکول
کېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

معیار تولید کار کارکن

نوجوان

ماده يکصد وسی ام:

(۱) معیار تولید کارکن نوجوان به اساس معیار تولید کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقلیل وقت کارمندرج ماده سی ویکم این قانون تنظیم می گردد.

(۲) اداره می تواند معیار تولید کارکن نوجوان جدید التقرر را که بعد از ختم دوره آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معیار معینه، تعیین نماید.

دتنکی خوان کارکونکی دتولید

دکار معیار

یوسلو دپرشمه ماده:

(۱) دتنکی خوان کارکونکی دتولید معیار د بشپر (۱۸) کلن کارکونکی دتولید د معیار په اساس، ددغه قانون په یو دپرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمبنت په تناسب، تنظیمپوري.

(۲) اداره کولاي شي دنوی مقرر شوي تنكی خوان دتولید معیار چې د زده کړي د دورې له پایته رسپدو وروسته په کار کې استخدامپوري، په مؤقتی ډول له تاکلې معیار خخه لبر وتاکي.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات

ناشی از کار

ماده يکصد وسی ویکم :

(۱) اختلافات ناشی از

دولسم فصل

دکار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار خخه دراپیدا شوو

اختلافونو دلري کولو مقدمات

یوسلو یو دپرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکونکی او

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

(۲) هر گاه اختلاف ناشی
از کار توسط اداره و کارکن
یا کارآموز رفع شده نتواند،
موضوع در مرحله اول از طریق
کمیسیون حل اختلافات اداره
به شمول نماینده اتحادیه
کارگری بخش مربوط،
در مرحله دوم از طریق کمیسیون
عالی حل اختلافات کار، به شمول
نماینده اتحادیه کارگران
و کارفرمایان بخش مربوط مرفوع و
در غیر آن از طرف محکمه ذیصلاح
حل و فصل می گردد.

کارزده کوونکی ترمنخ له کار خخه
راپیدا شوی اختلافونه، د دغه قانون،
اپوندو مقرر او دکار دقراردادونو
دحکمونو په اساس د ادارې
او کارکوونکی یا کار زده کوونکی
ترمنخ دنیغ په نیغ (مستقیم) تفاهم له
لارې لري کيدلای شي.

(۲) که چېرې د ادارې او کارکوونکی
یا کار زده کوونکی په واسطه د کار
له امله راپیدا شوی اختلاف رفع
نشي، موضوع په لوړۍ پړاوکې د
ادارې د اختلافونو د حل د کمیسیون د
لارې د اپوندي د کارگري
اتحاديې د استازې په ګډون، په دوه
یم پړاوکې د کار د اختلافونو د
حل دعالې کمیسیون له لارې
د اپوندو برخې کې د کارگرانو او کار
فرمایانو د اتحاديې د استازې په ګډون
رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې
لخواحل او فصل کېږي.

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

انفال غیر قانونی

کارکن

مادهٔ یکصد و سی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غیرقانونی از کارمنفصل بعد از تصامیم کمیسیونهای حل اختلافات یا فیصلهٔ محمکه مربوط، به کار قبلی تعیین گردد، مزدوسایر حقوق دورهٔ انفال به اساس اوست مزد وساير حقوق شش ماه اخیر قبل از انفال، برایش پرداخته می‌شود.

وضع سند تقینی حل

اختلافات

مادهٔ یکصد و سی و سوم:

امور مربوط به ایجاد و ترکیب کمیسیون‌های حل اختلافات کار و طرز رسیدگی به اختلافات ناشی از کار، طبق سند تقینی مربوط، تنظیم می‌گردد.

دکارکوونکی غیرقانونی انفال

(گوبنه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېروپ کارکوونکی په غیرقانونی ډول له کار خخه گوبنه (منفصل) شی او د اختلافونو د حل د کمپیونونو له تصمیمونو وروسته اویا د اړوندي محکمې په پړکړې په پخوانی کارکې وتاکل شی، د انفال د دورې مزد او نور حقوق د مزد د اوست په اساس اوله انفال مخکې دشپرو وروستيو میاشتو نور حقوق هغه ته ورکول کېږي.

د اختلافونو د حل دتقینی سند

وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

د کار د اختلافونو د کمپیون د جو پبدو او ترکیب او د کار له امله د راپیدا شوو اختلافونو د څېرلود خرنګوالی اړوندي چارې، د اړوند تقینی سند مطابق، تنظیمېږي.

دیارلسم فصل	د ټولنیزو تأمينات	فصل سیزدهم
د ټولنیزو تأميناتو ډولونه	یوسلوڅلوردېرشمه ماده:	تأمينات اجتماعي
د ټولنیزو تأميناتو څخه ټکه اخلي:	د کارکوونکي او په ځينو حالات کې د هغري د کورني غري د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندي 1- مأکول.	انواع تأمينات اجتماعي ماده یکصد وسی وچهارم: (۱) کارکنان و در بعضی حالات اعضای فاميل آنها طبق اسناد تقنيني مربوط، از تأمينات اجتماعي ذيل مستفيد می شوند: 1- مأکول .
2- د حمل او نقل لپاره دېرد واسطي.	2- وسایط نقلیه جهت حمل و نقل .	3- مساعدت در تدارک سرپناه .
3- د سرپناه د تدارک لپاره مرستي .	4- استفاده از عرضه خدمات صحی .	4- د روغتیاپي خدمتونو له وړاندې کېدني څخه ټکه اخسته .
5- د سن له ډیروالي، د کار د دورې د بشپړدو او په کار پوري د اړوند معلومليت او ناروغرۍ له امله د تقاعد په وخت کې د وروستي میاشتني معاش په اساس له اجزاوو او ضمایمو سره د (۱۰) میاشتني معاش معادل مرسته .	5- مساعدت مالي حین تقاعد ناشي از کبر سن ، اکمال دوره کار و معلومليت و مریضي مرتبه به کار، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمایم به اساس آخرين معاش ماهوار .	

رسمي جريده

مسلسل نمبر(٩٦٦) ١٣٨٧/٩/١٦

- ٦- مساعدت در دوران ولادت.
- ٧- مساعدت مالي (اكراميه) به فاميل کارکن متوفى به منظور تکفين و تدفين، معادل (١٠) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ٨- حقوق تقاعده بنابر كبرسن، اكمال دوره کار، مریضي، معلومات وسایر حالاتيکه در اسناد تقيني مربوط پيشبيني مي گردد.
- (٢) پول مساعدت مندرج اجزاي (١-٧) اين ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعده مندرج جز (٨) اين ماده از خزينه تقاعده پرداخته مي شود.
- (٣) خدمات طبي يا حقوق معادل آن به کارکن ويا خانواده وى، مطابق امکانات مالي اداره عرضه و تأمين مي گردد.
- ٦- د ولادت په دوران کي مرسته.
- ٧- دتكفين او بخولو په منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضماميو سره د (١٠) مياشتني معاش معادل د متوفى کورني ته مالي مرسته (اكراميه).
- ٨- د عمر د زياتوالي، دکار د دورې بشپړولو ناروغر، معلومات او نوروحالاتو پربنست چې په اړوندو تقنيي سندونو کي اټکل کېږي، دتقاعده حقوق.
- (٢) ددي مادي په (١-٧) اجزاوو کي درج شوي دمرستي پيسې، د ادارې له وجوهه خخه او ددي مادي په (٨) جزء کي درج دتقاعده حقوق، دتقاعده له خزانې خخه ورکول کېږي.
- (٣) کارکونکي يا د هغه کورني ته طبي خدمتونه او ياده هغه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې او تأمينېږي.

رسمي جريده

١٣٨٧/٩/١٦

مسلسل نمبر (٩٦٦)

تحقق تأمينات اجتماعي

مادة يقصد وسى وپنجم:

(١) تأمينات اجتماعية با سهم گيري مالي اداره و کارکنان تحقق می یابد.

(٢) سطح تأمينات اجتماعية کارکنان، متناسب بارشد و انکشاف اقتصادملى ارتقاء می یابد .

دېولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنه دېرشمه ماده:

(١) ټولنيز تأمينات د اداري او کارکونکو په مالي ونډي اخستني سره تحقق موسي.

(٢) د کارکونکو دېولنيزو تأميناتو سطح د ملي اقتصاد د ودي او پراختيا په متناسب لوړتیا موسي.

مراکز تأمينات اجتماعي

مادة يقصد وسى وششم:

طرزایجاد، تأمين، تجهيز ونحوه اجراءات مراکز تأمينات اجتماعية توسط سند تقنيي مربوط تنظيم می شود.

مساعدت مالي به کارکن غير

مستعد به کار

مادة يقصد وسى و هفتم :

مساعدت مالي به کارکن غير مستعد بکاربه صورت مؤقت الی مستعد شدن وى به کار ويا متقادع نسبت

د ټولنيزو تأميناتو مرکزونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

د ټولنيزو تأميناتو د مرکزونو د جورولو، تأمينولو او د کړنو د ډول خرنګوالی د اړوند تقنيي سند په واسطه تنظيمېږي.

د کار غيرمستعد کارکونکي ته

مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

د کار غيرمستعد کارکونکي ته د هغه کارتہ ترمستعد کېدلوا او یا د معلومیت په نسبت متقادع ته مالي

رسمی جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

مرسته په مؤقتی صورت دهنه
د اصلی حالت دمياشتني مزد او نورو
حقوقو او امتيازونو انډول، د ادارې
لخوا صورت مومني.

معلویت، معادل مزدماهوار
وسایر حقوق و امتیازات حالت
اصلی وي ازطرف اداره صورت
می گيرد.

شرایط تقاعده

ماده يکصد وسى وهشتم:

(۱) کارکن بعد از تکمیل سن
سالگی متقادعه می گردد.
در صورت ضرورت مبرم، اداره
به موافقه کارکنی که توانائی کار
را داشته باشد، دوره کاروی
تا (۵) سال دیگر تمدید شده
می تواند. تمدید دوره کار حاوی
تمام حقوق و وجایب کارکن
می باشد.

(۲) اداره، تمدید دوره کار
کارکن مندرج فقره (۱) این
ماده را قبل از سوق به
تقاعده همه ساله مطالبه و منظوري
حاصل می نماید.

(۳) دوره کار بالفعل کارکن،

دقاعده شرایط

يوسلواته دېشمہ ماده:

(۱) کارکوونکی (۶۵) کلنی سن له
 بشپړولو وروسته متقادعه کېږي.
د ادارې د ډېړې زیاتې (مېږمې) اړتیا
په صورت کې د کارکوونکی په
موافقه چې د کارتowan ولري ده ګوی
د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې
تمدید لای شي. د کار د دورې تمدید
د کارکوونکی د ټولو حقوق او
و جیو لرونکی دی.

(۲) اداره، ددې مادې په (۱) فقره
کې د درج شوي کارکوونکی د کار
د دورې تمدید، تقاعده ته
د سوقولو خخه دمخته هر کال غواړي
او منظوري پې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکی د بالفعل کار

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- (۴۰) دوره کاله ده، د وروستي مستحق آخرين مزد بست، رتبه يا درجه شناخته گفلي گپري.
- (۴) سن کارکن حين تقاعده به ملاحظه دفترسوانح او ثبیت مي شود.
- (۵) تقاعده و تمدید دوره کار اعضاي کادر علمي ادارات دولتي مؤسسات تحصيلي و علمي تحقیقاتي و کارکنان امور ديني، توسط اسناد تكنيني خاص شان تنظيم مي گردد.
- معيار تقاعده کار ثقيل
- ماده يقصد وسى ونهم:
- (۱) دوره کار کارکن دربرابر هر ۵ سال کارتقيل (۱) سال کمتر و دربرابر هر (۵) سال اشتغال در کارهای زيرزميني يا کار با شرایط مضر صحت (۲) سال کمتر از معيار مندرج فقره (۳) ماده
- دوره (۴۰) کاله ده، د وروستي مستحق بست، رتبه يا درجه شناخته گفلي گپري.
- (۴) دکارکونکي سن دقاعده په وخت کې د هغه دسوانحو د دفتر په کتنې سره تثبيتپوري.
- (۵) د دولتي ادارو، او د تحصيلي او علمي - تحقیقاتي مؤسسو دعلمي کادرونو دغرو او ديني چارو د کارکونکو تقاعده او دکار د دورې تمدید ده ګو دخانګرو تكنيني سندونو په واسطه تنظيمپوري.

د دروند کار دقاعده معیار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

- (۱) دکارکونکي دکار دوره دهرو (۵) کلونو د رانده کار په وراندي (۱) کال او ترجمکي لاندي کارونو يا روغتنياته د زيان رسونکو شرایط په کارکي داشتغال د هر (۵) کلونو په وراندي (۲) کاله کم ددغه قانون ديوسلواته دېشمې مادي په (۳) فقرې

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

کې لە درج شوي معيارخخە کم
محاسبه مى گردد.

(۲) معيارها و قواعد کار
ثقيل و مضر صحت از طرف
وزارت های کار و امور اجتماعي ،
شهدا و معلولين و صحت عامه
بە همکارى ادارات ذيربط
و کارفرمايان تشخيص و تثبيت
مى گردد.

د دراندە او روغتیاتە د زیان
رسونکي کار معيارونه او قواعد د
اپوندو ادارو او کار فرمایانو پە مرسته
دکار او تولنیزوجچارو ،
شەيدانواو معلولینو او عامى
روغتیا د وزارتونو لخوا تشخيص
او تثبيتپوري .

مطلوبه تقاعده

مادة يقصد وچلم:
كارکن حق دارد قبل از رسیدن
به سن اجبارى تقاعده، تقاعده
خود را مطالبه نماید.

حقوق تقاعده معلوليت يا فوت

مادة يقصد وچهل و يكم :
حقوق تقاعده بالاثر معلوليت
يا فوت مرتبط بكارو مريضى
حرفوی يا فوت ناشی از آن باساس
تصديق كميسيون صحی تثبيت

دقاعده غوبنتنه

يو سلو خلوبېنتمە ماده:
كارکوونكى حق لري دقاعده اجبارى
سن ته له رسپدلۇ مخكى، خپل تقاعده
وغوارى .

دمعلوليت يامريني دقاعده حقوق

يو سلو يو خلوبېنتمە ماده:
پە كارپوري د اپوند معلوليت يا
مرىنى پە اثر او د حرفوي ناروغى يا
دهغه له امله مرىنىه، د معلوليت د
ثبت دروغتىابي كمپسیون د تصديق

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

معلومیت، بدون نظرداشت دوره خدمت، معادل (۱۰۰) فیصد مزد آخرین رتبه یا درجه قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد و چهل و دوم :

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

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

(۳) تقرر کارکن مندرج فقره های (۱) و (۲) این ماده بعد از رهایی، مطابق احکام قانون به موافقه اداره صورت گرفته می تواند .

په اساس دخدمت د دوری له په پام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستی رتبې یا درجې دمزد په سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دي.

د محکمې د حکم په اساس تقاعد

یوسلودوه خلوېښتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکونکی د واکمنې محکمې په قطعی حکم له (۲) کلونو په کمې مودې د حبس په جزاء محکوم شوی وي، کولاي شي خپل تقاعد وغواړي .

(۲) هغه کارکونکی چې د واکمنې محکمې د قطعی حکم په اثرپه (۲) کلونو یا له هغه خخه زیات د حبس په جزاء محکوم شي، تقاعده سوقېږي .

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقره کې د درج شوي کارکونکی تقرر له خوشې کېدلو وروسته ، دقانون د حکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت موندلای شي .

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

انتخاب حقوق تقاعده

مادهٔ یکصد و چهل و سوم :

(۱) هرگاه کارکن از چند جهت مستحق چند نوع حقوق تقاعده شناخته شود، اجرای حقوق تقاعده به انتخاب وی صرف از یک نوع آن صورت می‌گیرد.

(۲) بازماندگان تحت تکفل تقاعده که از چند جهت مستحق حقوق تقاعده باشند، از کلیه حقوق مذکور مستفید می‌گردند.

افزودی حقوق تقاعده

مادهٔ یکصد و چهل و چهارم :

(۱) حقوق تقاعده متقاعديين و حقوق بازماندگان متقاعديين متوفى، متناسب افزودی های عمومی مزد(معاش) افزود می‌گردد.

(۲) افزودی عمومی مزد، شامل حال متقاعديين بخش یا صنف مربوط می‌گردد.

دقاعده حقوقو تاکنه

يوسلودري خلوپښته ماده:

(۱) که چېري کارکونکي له خوجهتونو(خواونه) د خو ډولونو دقاعده حقوقو مستحق و پېژندل شي، دقاعده د حقوقو اجراء ده ګه په تاکنه یواخي له یوه ډول خخه صورت مومني.

(۲) ده ګه متقاعده ترتكفل لاندې پاتې کسان چې له خو خواورو دقاعده حقوقو مستحق وي، د نوموري له ټولو حقوقو خخه ګټه اخستلای شي.

دقاعده حقوقو زياتولي

يوسلو خلور خلوپښته ماده:

(۱) د متقاعديينو دقاعده حقوق او د متوفې متقاعديينو د پاتې کسانو حقوق د مزد(معاش) دعمومي زياتدنو متناسب، زياتېږي.

(۲) د مزد دعمومي زياتولي داروندې برخې یا صنف د متقاعديينو په حال کې شاملېږي.

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادهٔ یکصد و چهل و پنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی ترین مرجع تصمیم گیری در مسائل مربوط به کار می باشد که با اشتراک نمایندگان اتحادیه های کارگران و کارفرمایان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین ایجاد می گردد.
(۲) تشکیل، وظایف و صلاحیت های شورای عالی کار توسط سند تقنیni مربوط، تنظیم می گردد.

مراقبت و رهنمایی کار

مادهٔ یکصد و چهل و ششم :

(۱) مراقبت و رهنمائی دائمی بر رعایت قوانین مرتبط بکار، قواعد حفاظت و تخفیف ایمنی کار، کارهای ثقیل و مضر صحت، اوقات کار،

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالی شوری

یوسلو پنجه خلوپنتمه ماده:

(۱) دکار عالی شوری دکار په اروندو مسایلو کې د تصمیم نیونې چیره عالی مرجع ده چې په ارونده خانگه کې د کارگرانو او کارفرمایانو د اتحادیو د استازی په گلدون دکاراو ټولنیزو چارو، او شهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.
(۲) د کار د عالی شوری تشکیل، دندې او واکونه د ارونند تقنیni سند په واسطه، تنظیمېږي.

دکار خارنه او لارښونه

یوسلو شپږ خلوپنتمه ماده:

(۱) په کار پوري د اروندو قوانینو، دکار دساتني او خوندي (ایمني) تخبیک دقوعادو، داروندو او روغتیا ته د زیان رسونکو کارونو د کار د وختونو، د کارکونکي د مزد او نورو

مسلسل نمبر(۹۶۶)

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

- حقوق، دکارکوونکو دکار دشرايطو په رعایتولو دائمي خارنه او لارښونه دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلوملينو د وزارت دکار دخارني او لارښونې د ادارې په واسطه صورت مومي.
- (۲) په ادارو کې دکار دخارني او لارښونې اپوندي چاري، د اپوند تقنيني سند په واسطه، تنظيمېږي.
- مزد و ساير حقوق کارکن، شرایط کار کارکنان، توسط اداره مراقبت و رهنمائي کار وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلوماتين صورت می گيرد.
- (۲) امور مربوط به مراقبت و رهنمائي کار در ادارات، توسط سند تقنيي مربوط، تنظيم می گردد.

اشتراك کارکنان در اتحاديه کارگري

- مادة يکصد و چهل و هفتم:
- (۱) اتحاديه های کارکنان و کار فرمایان، سازمان های اجتماعي بوده که با اشتراك داوطلبانه اصناف مربوط، با رعایت احکام قانون سازمان های اجتماعي ايجاد می گردد.
- (۲) اتحاديه های مندرج فقره (۱)

په کارگري اتحاديه کې دکارکوونکو ګډون

- يوسلو اووه خلوېښتمه ماده:
- (۱) دکارکوونکو او کار فرمایانو اتحاديه ټولنیز سازمانونه دي چې د اپوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنیزو سازمانونو د قانون د حکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.
- (۲) د دې مادې په (۱) فقره کې

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

سهم گیری کارکنان در مسائل

انکشاف و تولید

مادة يكصدو چهل و هشتم:

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

(۲) اداره مكلف 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 مكلف است، امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی

درج شوپ اتحادیه د دولت یا سیاسی سازمانونو له لوري تمویل یا سبسايدی کيدلای نشي.

(۳) کارکونکي په اړوندو اتحادیو کې د شاملېدلو د حق لرونکي دي.

دپاختيا او تولید په مسائلو کې

دکارکونکو و نډه اخستنه

يوسلو اته خلوېښته ماده:

(۱) کارکونکي حق لري دتولید دپاختيا، دټولنيزو، فرهنگي او معيشتي مسائلو په بحث کې ونډه واخلي او د کار دښه کولولپاره ادارې ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مكلف ده دکار او تولید په رهبری او پراختيا کې د کارکونکي د ګډون شرایط برابر او دکارکونکي وړاندیزونه او انتقادونه په موقع وڅيږي او له نیول شویو تصمیمونو خخه هغه ته خبرور کړي.

(۳) اداره مكلف ده کارکونکو ته د فرهنگي او ورزشي چارو نسه

رسمي جريده

١٣٨٧/٩/١٦

مسلسل نمبر (٩٦٦)

امکانات اوشرايط برابر كپي.

دكاركوانکو ډله ايز ياكروبي

کارکنان

مادة يڪڻدوچهل ونهم:

(١) ادارات و مؤسسات دولتی، غيردولتی، مختلط و خصوصی نمی توانند بدون استیدان وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلومین، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروبي از کار منفصل یا برطرف نمایند، مگر به حکم قانون.

(٢) در صورت توقف طولاني کار که منجر به مسدود ساختن اداره گردد، اداره مکلف است، سه ماه قبل موضوع را به وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلومین اطلاع دهد.

کوبنه کول

يوسلونهه خلوبېنتمه ماده:

(١) دولتی، غيردولتی، گډي او خصوصي اداري او مؤسسي نشي کولای دکار او تولنيزو چارو، شهيدانو او معلومينو وزارت له اجازي پرته، خپل کارکوانکي په ډله ايز یا گروبي توګه له کار خخه منفصل یا لري کري، خو د قانون په حکم.

(٢) دکار د اوبرده توقف په صورت کې چې د اداري په تړل ګډلو منجرشې، اداره مکلفه ده درې مياشتې دمخه دکار او تولنيزو چارو، شهيدانو او معلومينو وزارت ته خبرور کپي.

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر(۹۶۶)

اعزام کارگران به خارج

کشور

ماده يکصدوپنجا هم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به منظور دستیابی به عواید مناسب و جلوگیری از یکاری می تواند کارگران افغانی را طبق سند تقنینی مربوط، به خارج کشود اعزام نماید.

له هپواد خخه بهر دکارگرانو

لپول

يوسلويونخوسمه ماده:

دکار او تولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له بیکاري خخه دمختنیوی او دمناسبو عوایدو دلاسته را پرلو په منظور کولاي شي افغاني کارگران د ارونند تقنیني سند مطابق له هپواد خخه بهر ته ولپري.

ايجاد دفاتر خصوصي

کاريابي

ماده يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصي کاريابي بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين مجاز می باشد.

(۲) مسئولين دفاتر خصوصي کاريابي مكلف آند، تمام امور کاري شانرا طبق

دکارموندنې دخانګرو دفترونو

ايجادول

يوسلويونخوسمه ماده:

(۱) دکارموندنې دخانګرو دفترونو ايجادول دکار او تولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

(۲) د کارموندنې دخانګرو دفترونو مسئولين مكلف دي خپلې تولي کاري چاري

رسمي جريده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د توافق لیک مطابق د کار او تولنیزو چارو، شهیدانو او معلوینو وزارت سره تنظیم کړي.
توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلوینونو لین تنظیم نمایند.

مرجع طرح اسناد تقنيي

مرتبط به کار

ماده يکصدو پنجاه و دوم:
وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلوینونو به منظور تطبیق بهتر احکام این قانون، مقرره های مندرج آنرا به همکاری ادارات ذیربطر طرح و طی مراحل می نماید.

په کارپوري د اړوندو تقنيي

سندونو د طرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:
د کار او تولنیزو چارو، شهیدانو او معلوینو وزارت د دغه قانون د حکمونو د بهه تطبیق په منظور په هغه کې درج شوې مقررې د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي او پراونه ئې تېروي.

انفاذ

ماده يکصد و پنجاه و سوم:
این قانون از تاریخ توشیح نافذ و در جریده رسمی نشر گردد و با انفاذ آن، قانون کار

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:
دغه قانون د توشیح له نېټې خخه نافذ او په رسمی جريدي کې دې خپور شي او په نافذې دو سره ئې د ۱۳۸۵ کال د

رسمی جریده

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

سلواغي دمياشتني د (۱۵) نېټې
منتشره جريده رسمي شماره
په (۹۱۴) گنې رسمي جريدي کې
خپور شوي د کار قانون ملغي گنهل
په (۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال
خپور شوي د کار قانون ملغي گنهل
کېږي.
مې شود.

اشتراك سالانه:

در مرکز و ولايات :
برای مامورین دولت:
برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت
خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائی



ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL
GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ۱th DECEMBER ۱۴۰۸

ISSUE NO : (۹۶۶)

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