



د افغانستان اسلامي جمهوریت
د عدلیې وزارت

سرمچاپیک

فوق العاده کچه

قانون کار

د کار قانون

Ketabton.com

تاریخ نشر: (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

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

پرله پسې 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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د افغانستان اسلامي جمهوريت

جمهوری اسلامی افغانستان

گڼه : (۱۴۴۸۸)

شماره : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

د عدلیې وزیر محترم سروردانش!

محترم سروردانش وزیر عدلیه !

د کار قانون چې دملي شوري دگډه

قانون کارکه طی فیصله شماره (۸۸)

هیئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸)

مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط

گڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴)

مجلسین شورای ملی در (۱۴) فصل

فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب

و (۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل

اود منضمه کتنو په دلیل د

ملاحظات منضمه ذریعه نامه شماره

۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) گڼې

(۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره

لیک په ذریعه بیا د ولسي جرگې

به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی

مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/۶/۱۰

مصوبه شماره (۹۹) مؤرخ

نېټې د (۹۹) گڼې مصوبې په ترڅ کې

۱۳۸۷/۶/۱۰ با دوئلث آرای

دټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره،

کل اعضا فیصله قبلی مورد تصویب

منځکني فیصله د تصویب وړوگرځیدله.

قرار گرفته است .

نو د افغانستان داساسي قانون د (۹۴)

بنا به تاسی از حکم ماده (۹۴) قانون

مادې د حکم پر بنسټ، مصوبه له قانون

اساسی افغانستان مصوبه همراه

سره یوځای تاسی ته درولیرل شوه،

با قانون بشما ارسال شد، تا در

ترڅوڼي په رسمي جريده کې په خپرولو

نشر آن از طریق جريده رسمی

لاس پورې کړی.

اقدام نمایند.

حامد کرزی

حامد کرزی

د افغانستان داسلامي

رئيس جمهوری

جمهوريت رئيس

اسلامي افغانستان

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

ولسی جرگه
مصوبه
قانون کار به دوثلث آرای
کل اعضاً

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسی جرگه
مصوبه
دکارقانون دتولو غروپه دوه ثلثه
رایو سره

گنیه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسی جرگه درجلسه عمومی روز
یکشنبه مورخ ۱۳۸۷/۶/۱۰
خویش به تاسی از حکم ماده
نود و چهارم قانون اساسی، قانون
کار را مجدداً به دوثلث آرای کل
اعضاً تصویب نمود.

ولسی جرگې د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې
د یکشنبې په ورځ په عمومي غونډه
کې د اساسي قانون دڅلور نوی یمې
مادې دحکم پر بنسټ، د کار قانون
د دویم ځل لپاره دتولو غروپه دوه
ثلثه رایو سره تصویب کړ.

با احترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

په درنښت

امان الله پیمان

دولسی جرگې دوه یم نائب

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>	<u>ماده</u>
۱.....	مبنی.....	ماده اول:
۱.....	هدف.....	ماده دوم:
۳.....	اصطلاحات.....	ماده سوم:
۶.....	ممنوعیت کار اجباری.....	ماده چهارم:
۷.....	تنظیم مناسبات کار.....	ماده پنجم:
۹.....	تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی.....	ماده ششم:
۱۰.....	تطبيق قانون.....	ماده هفتم:
۱۰.....	حق کار با مزد.....	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.....	رعایت میثاق های بین المللی.....	ماده دوازدهم:

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

رسمي جريدة

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

۱۸.....	ترتيب قرارداد کار.....	ماده شانزدهم:
۱۹.....	دوره آزمایشی.....	ماده هفدهم:
۲۰.....	تغییر هویت حقوقی اداره.....	ماده هجدهم:
۲۰.....	عدم اجرای کار مغایر قرارداد.....	ماده نوزدهم:
۲۱.....	توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرارداد.....	ماده بیستم:
۲۲.....	تعلیق قرارداد کار.....	ماده بیست و یکم:
۲۳.....	پذیرش مجدد.....	ماده بیست و دوم:
۲۳.....	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 تقاعد.....	ماده بیست و ششم:
۲۹.....	استخدام مجدد کارکنان.....	ماده بیست و 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 کار شبانه.....	ماده سی و سوم:
۳۷.....	وقت مختلط کار.....	ماده سی و چهارم:
۳۷.....	کار نوبتی.....	ماده سی و پنجم:

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

۳۸.....	تغییر وقت کارنوبتی.....	ماده سی و هشتم:
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 چهل:
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 هشتم:
۴۸.....	رخصتی استادان و معلمان.....	ماده چهل و نهم:
۴۹.....	طرز استفاده از رخصتی تفریحی.....	ماده چهل و دهم:
۵۰.....	رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول.....	ماده پنجاهم:
۵۰.....	مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی.....	ماده پنجاه و یکم:
۵۱.....	رخصتی ضروری.....	ماده پنجاه و دوم:
۵۲.....	رخصتی مریضی.....	ماده پنجاه و سوم:
۵۳.....	اضافه رخصتی مریضی.....	ماده پنجاه و چهارم:
۵۴.....	رخصتی ولادی.....	ماده پنجاه و پنجم:
۵۵.....	رخصتی فریضة حج.....	

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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 شصت:
۵۹.....	مأکول.....	ماده شصت و یکم:
۵۹.....	تثبیت 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 کار بالای چند ماشین.....	ماده شصت و هشتم:
۶۴.....	جبران کار.....	ماده شصت و نهم:
۶۴.....	شرایط و اوقات کار.....	ماده هفتادم:
۶۵.....	پرداخت مزد در حالات توقف کار.....	ماده هفتاد و یکم:
۶۶.....	حالت انتظار بامعاش.....	ماده هفتاد و دوم:
۶۸.....	پرداخت مزد کارکن.....	ماده هفتاد و سوم:
۶۸.....	وضع کسرات.....	ماده هفتاد و چهارم:
۶۹.....	کرایه و سفریه.....	ماده هفتاد و پنجم:

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف

مهارت‌های کارکنان

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

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

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

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

۹۴	جلوگیری از خساره مالی	ماده یکصدوسوم:
۹۵	مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی	ماده یکصدوچهارم:
۹۵	جبران خساره مالی	ماده یکصدوپنجم:
۹۶	سند تقنینی مسئولیت مالی	ماده یکصدوششم:

فصل دهم

تأمین شرایط صحی و ایمنی کار

- ماده یکصد و هفتم: تأمین شرایط صحی ایمنی..... ۹۶
- ماده یکصد و هشتم: رعایت شیوه های تخنیک ایمنی در ساختمان.... ۹۷
- ماده یکصد و نهم: اطمینان از تخنیک ایمنی در ساختمان های تجدید شده..... ۹۸
- ماده یکصد و دهم: وضع سند تقنینی..... ۹۸
- ماده یکصد و یازدهم: آموزش تخنیک ایمنی..... ۹۹
- ماده یکصد و دوازدهم: تأمین وسایل تخنیک ایمنی..... ۱۰۰
- ماده یکصد و سیزدهم: معاینات صحی کارکنان..... ۱۰۱
- ماده یکصد و چهاردهم: تأمین خدمات اولیه طبی..... ۱۰۲
- ماده یکصد و پانزدهم: ایجاد مراکز صحی ثابت و سیار..... ۱۰۳
- ماده یکصد و شانزدهم: توظیف کارکن مطابق وضع صحی..... ۱۰۴
- ماده یکصد و هفدهم: فراهم سازی شرایط کار برای معلولین..... ۱۰۵
- ماده یکصد و هجدهم: تشخیص حوادث ناگوار در عرصه کار..... ۱۰۵
- ماده یکصد و نوزدهم: فهرست امراض حرفوی..... ۱۰۶

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

- ماده یکصد و بیستم: موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان..... ۱۰۷
- ماده یکصد و بیست و یکم: عدم توظیف زنان و نوجوانان به کار شبانه... ۱۰۸

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

عدم توظيف زنان نوجوانان به اضافه کاري..... ۱۰۸	ماده یکصد و بیست و دوم:
توظيف زن در دوران حاملگی..... ۱۰۹	ماده یکصد و بیست و سوم:
وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار..... ۱۰۹	ماده یکصد و بیست و چهارم:
عدم امتناع از پذیرش به کار..... ۱۱۰	ماده یکصد و بیست و پنجم:
ایجاد کودکستان ها..... ۱۱۱	ماده یکصد و بیست و ششم:
مشخصه کارکن نوجوان..... ۱۱۱	ماده یکصد و بیست و هفتم:
معاینات صحی کارکن نوجوان..... ۱۱۲	ماده یکصد و بیست و هشتم:
مزد کارکن نوجوان..... ۱۱۲	ماده یکصد و بیست و نهم:
معیار تولید کار کارکن نوجوان..... ۱۱۳	ماده یکصد و سی ام:

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار..... ۱۱۴	ماده یکصد و سی و یکم:
انفصال غیرقانونی کارکن..... ۱۱۵	ماده یکصد و سی و دوم:
وضع سند تقنینی حل اختلافات..... ۱۱۶	ماده یکصد و سی و سوم:

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی..... ۱۱۶	ماده یکصد و سی و چهارم:
تحقق تأمینات اجتماعی..... ۱۱۸	ماده یکصد و سی و پنجم:
مراکز تأمینات اجتماعی..... ۱۱۹	ماده یکصد و سی و ششم:

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

مساعدت مالی به کارکن غیر مستعد به	ماده یکصد و سی و هفتم:
کار..... ۱۱۹	
شرایط تقاعد..... ۱۱۹	ماده یکصد و سی و هشتم:
معیار تقاعد کار ثقیل..... ۱۲۱	ماده یکصد و سی و نهم:
مطالبه تقاعد..... ۱۲۲	ماده یکصد و چهل:
حقوق تقاعد معلولیت یا فوت..... ۱۲۲	ماده یکصد و چهل و یکم:
تقاعد به اساس حکم محکمه..... ۱۲۲	ماده یکصد و چهل و دوم:
انتخاب حقوق تقاعد..... ۱۲۳	ماده یکصد و چهل و سوم:
افزودن حقوق تقاعد..... ۱۲۴	ماده یکصد و چهل و چهارم:

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار..... ۱۲۴	ماده یکصد و چهل و پنجم:
مراقبت و رهنمائی کار..... ۱۲۵	ماده یکصد و چهل و ششم:
اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری..... ۱۲۶	ماده یکصد و چهل و هفتم:
سهم گیری کارکنان در مسایل	ماده یکصد و چهل و هشتم:
انکشاف و تولید..... ۱۲۶	
برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان..... ۱۲۷	ماده یکصد و چهل و نهم:
اعزام کارکنان به خارج کشور..... ۱۲۸	ماده یکصد و پنجاهم:
ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی..... ۱۲۸	ماده یکصد و پنجاه و یکم:
مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار..... ۱۲۹	ماده یکصد و پنجاه و دوم:
انفاذ..... ۱۳۰	ماده یکصد و پنجاه و سوم:



د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبني

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

- ۱- دکارکوونکو د کار د اړیکو تثبیتول، تنظيمول او ټینګښت.
- ۲- د کاردمساوي حق تايمينول او د کارکوونکو له حقوقو څخه ساتنه.

قانون کار

فصل اول

احکام عمومي

مبني

ماده اول :

این قانون به تاسی از حکم مادهٔ چهل و هشتم قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظیم و توضیح امور مربوط به وجایب، حقوق، امتیازات و تأمینات اجتماعی کارکنان وضع گردیده است.

هدف

ماده دوم :

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

- ۱- تثبیت، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.
- ۲- تأمین حق مساوی کار و حمایه از حقوق کارکنان.

- ۳- دکار کونکو د ژوندانه دمادي ، ټولنيزې او فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد د سازمان ورکولو بڼه کول، د کار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک او سرچينو څخه معقوله گټه اخستنه ، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تايميناتو د سيستمونو تعميمول.
- 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 مترقی و تأمینات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.
- ۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت لپاره دکار او توليد دادارې دکار کونکو او مسئولينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبيتول، دکار د ساتنې او ايمني تخنيک د شرائطو تايمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول او پرمختيا.
- ۴- تثبيت حقوق و مکلفيت های کارکنان و مسئولان اداره کار و تولید ، تأمین شرایط حفاظت و تخنيک ايمني کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارتهاو ظرفيت ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی .
- ۵- دکار او توليد په ټولو برخو کښې، قانونيت تعميمول او په کار پورې داروندو تقينني سندونو يو خيل تطبيقول.
- ۵- تعميم قانونيت و تطبيق یکسان اسناد تقيننی مرتبط به کار در تمام عرصه های کار و تولید .
- ۶- دکار موندنې د خدمتونو د
- ۶- فراهم کردن تسهیلات عرضه

رسمي جریده

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

خدمات کار یابی .

اصطلاحگانې

اصطلاحات

درېیمه ماده :

ماده سوم :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون

اصطلاحات آتی دراین قانون، مفاهیم

کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

ذیل را افاده می نماید:

۱- اداره: وزارتونو، دولتي او

۱- اداره: عبارت از وزارت ها،

غیر دولتي ادارو، خپلواکو

ادارات دولتي و غیر دولتي،

کمپسیونونو، تصدي گانو، خصوصي

کمپسیونهای مستقل، تصدیها،

او کپو تشبثونو او دافغانستان په

تشبثات خصوصي و مختلط

اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو

ومؤسسات خارجی مقیم جمهوری

مؤسسوخه عبارت ده له چې

اسلامي افغانستان که کارکن

کارکوونکي په کې په تولیدی یا

در آن مصروف کار تولیدی یا

خدماتي کار بوخت وي.

خدماتی می باشد.

۲- کارکوونکي: دبنځې او نړپه

۲- کارکن: مشتمل بر مأمور

گډون پرمامور او قراردادي

وکارکنان (مامور، کارگر وکارکن

کارکوونکو) مامور، کارگراو خدماتي

خدماتی) قراردادی اعم از زن

کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

ومرد می باشد .

۳- مامور: هغه کارکوونکي دی چې

۳- مأمور: کارکنی است که

د دغه قانون او د اړوند قانون

بارعايت احکام این قانون و قانون

د حکمونو له په پام کې نیولو سره ،

مربوط از طریق اداره خدمات

دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

ملکي به شکل دایمی استخدام

دایمی توگه استخدامپری.

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

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

۶- قراردادي کارکوونکی: پرقراردادي کارگر، خدماتي کارکوونکی او مامورباندي مشتمل دي چې په ټاکلي زماني مقطع کې د ټاکلي کار د ترسره کولو لپاره د قرارداد په تړلو سره استخدامپری.

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

می گردد.

۴- کارگر: کارکنی که به اساس قرارداد معین در اداره استخدام می شود.

۵- کارکن خدماتي: شخصي است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار در اداره استخدام می شود.

۶- کارکنان قراردادي: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتي و مامورين قراردادي است که در مقطع زماني معین، غرض اجرای کار معین با عقد قرارداد استخدام می شوند.

۷- کارفرما: شخص حقيقي يا حکمي است که کارکن به موافقه يا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و ساير حقوق مربوط به کارکن، توسط يا به منظوری او اجراء و پرداخته می شود.

- ۸- مزد : له هغو وجوهو څخه عبارت دي چې د کار د ترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۹- د مزد اجزاء: له هغو پولي امتيازونو څخه عبارت دي چې په دوامداره توګه د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنيني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۰- د مزد ضمايم: له هغو پولي امتيازونو څخه عبارت دي چې په زمانې ټاکلو مقاطعو کې د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنيني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۱- ټولنيز تايمينات: هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه يا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي د معيشت د تاينولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته
- 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- ضمايم 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 و اداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعد حسب احوال مساعدت

کېږي.

می گردد.

۱۲- دحاضری- دفتر: هغه سند دی چې د کار په وختونو کې په اداره کې د کارکوونکي موجودیت تثبیتوي او دکارکوونکو د چارو اداره دهغه په تنظیمولو، برابرولو او ساتلو مکلفه ده.

۱۲- دفتر حاضری: سندی است که موجودیت کارکن را در اداره در اوقات کار تثبیت و اداره امور کارکنان مکلف به تنظیم، ترتیب و نگهداشت آن می باشد.

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

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

د اجباري کار ممنوعیت

ممنوعیت کار اجباری

څلورمه ماده :

ماده چهارم :

(۱) اجباري کار ممنوع دی. کار هغه وخت اجباري بلل کېږي چې کارکوونکی د گواښ په وسیله یا په بل ډول دهغه د ارادې پر خلاف، دهغه پرترسره کولو مکلف شي.

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

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

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

کېږي.

د کار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده :

(۱) دغه قانون، له ادارې سره د کارکوونکو د ټولو برخو (د کورنیو او بهرنیو په ګډون) د کار عامې اړیکې تنظیموي.

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

۱- د وزارتونو او د ګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمپسینونو او په افغانستان کې میشت د کورنیو او بهرنیو غیر دولتي ادارو کارکوونکي.

۲- دانتخابي ادارو (ملي شورا، د ولایتي، ولسوالي او کلي د شوراګانو) د نظامي، پولیسو او ملي امنیت د ادارو، اداري کارکوونکي.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوو برخو د کارکوونکو د کار خاصې اړیکې، د ادارې شکل

نمی شود .

تنظیم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

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

(۲) مناسبات خاص کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده با نظر داشت شکل و ماهیت

او حقوقي ماهيت (دولتي، گډې، خصوصي، غير دولتي، ټولنيزی او په افغانستان کې میشت بهرنۍ ادارې) ته په پام سره د جلا تقنیني سندونو په واسطه چې د دغه قانون د حکمونو مخالف نه وي، تنظیمېږي.

(۳) که چېرې د ټاکل شوو کارکوونکو د کار د اړیکو په هکله په دغه قانون او اړوندو تقنیني سندونو کې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظیمول د کار او ټولنيزو چارو شهیدانو او معلولينو د وزارت له لارې صورت مومي، په دې شرط چې د قانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوو برخود کارکوونکو د ټاکلو، انتصابولو، د رتبو او درجو د تثبیتولو، د رتبو د ترفیع او درجو د لوړولو د شرایطو او د تقرر، تبدل، انفصال، بیا مقررولو، د رتبې د ترفیع او د درجې د لوړولو، تقاعد،

حقوقي اداره (دولتي، مختلط، خصوصي، غير دولتي، اجتماعي و ادارات خارجي مقیم افغانستان) توسط اسناد تقنیني جداگانه که مخالف احکام این قانون نباشد، تنظیم می گردد.

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

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

دکار د دورې د تمديدولو او دتقاعد دلرې (رفع) کولو، استعفي اوله مزدسره اود مزد پرتسه رخصتي گانو د منظورونکو مقامونو کړنلاره (طرز العمل) چې په دغه قانون کې ندى اټکل شوى، دجلا تقينبي سندونوپه واسطه تنظيمېږي.

رتبه و ارتقاي درجه، تقاعد، تمديد دوره کار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتي هاى با مزد و بدون مزد که در اين قانون پيشيني نگرديده است، توسط اسناد تقينبي جداگانه تنظيم مي گردد.

په بهرنيو اتباعو باندي دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

شپږمه ماده :

ماده ششم :

(۱) هغه بهرني اتباع چې د مخکنیو جلا قراردادونو مطابق یا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوریت کې دکار جواز ترلاسه کړی یا ئې وروسته ترلاسه کوي او په دولتي یا غیردولتي گډو یا خصوصي ادارو کې استخدامېږي، د دغه قانون دحکمونو تابع دي، دهغوی د استخدام شرایط د جلا مقرري په واسطه تنظيمېږي.

(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 مقررۀ جداگانه تنظیم می گردد .

(۲) حکومت کولای شي دهغو

(۲) حکومت می تواند برای اتباع

رسمي جریده

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قوانینو کې د افغانستان داسلامي جمهوریت اتباعو ته د کارحقوق محدود شوي دي، متقابل محدودیتونه وضع کړي.

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

دقانون تطبیق

اوومه ماده :

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

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 ایفای وظیفه می نمایند، تابع احکام این قانون می باشند.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱) کارکوونکي د افغانستان په اسلامي جمهوریت کې د مساوي کار د مساوي مزد سره د حق لرونکي دي.

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

له مزد سره د کار حق اود کار له حق څخه دفاع دتقیني سندونو په واسطه

حق کار با مزد و دفاع از حق کار توسط اسناد تقنینی

تنظیم پري.

تنظیم می گردد.

(۲) کارکوونکي د کار د کمیت او کیفیت په اساس د ټاکلي بست، رتبې يا درجې له په پام کې نیولو سره د مزد او دهغه د اجزاوو او ضمایمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

(۲) کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار بارعايت بست، رتبه يا درجه معينه مستحق دریافت مزد با اجزاء و ضمايم آن می باشند .

په استخدام کې توپیر نه کول

عدم تبعیض در استخدام

نهمه ماده :

ماده نهم :

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

(۱) دراستخدام به کار ، تأدیة مزد و امتیازات ، انتخاب شغل ، حرفه، مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هر نوع تبعیض ممنوع می باشد .

(۲) بسخې د کار په ساحې کې د امیندواری او ولادت د دوران او نورو هغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنیني سندونو کې تثبیت شوي دي، د ټاکلو امتیازونو مستحقې دي.

(۲) زنان در ساحة کار مستحق امتیازات معین دوران حاملگی و ولادت و سایر مواردیکه در این قانون و اسناد تقنینی مربوط تثبیت گردیده، می باشند.

(۳) د افغانستان په اسلامي جمهوریت

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

کې د شغل، حرفې، مهارت، تخصص او د شغل د ډول ټاکل د تحصیل د رشتې، علاقې، استعداد او حرفوي تیاری- مطابق د اړوند تقنیني سند مطابق آزاد دي.

انتخاب شغل، حرفه، مهارت تخصص و نوع شغل مطابق رشته تحصیل، علاقه، استعداد و آمادگی حرفوی طبق سند تقنینی مربوط آزاد می باشد.

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

کارکوونکي د تقنیني سندونو مطابق په دغه قانون کې د اټکل شویو له مزد سره د استراحت او رخصتي گانومستحق دي.

کارکنان مطابق به اسناد تقنینی مستحق استراحت و رخصتی های بامزد پیشبینی شده در این قانون می باشند.

له نورو حقوقو څخه گټه اخستنه

یوولسمه ماده :

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنيزو برخوکې د کار او تولید د روغتیايي او ایمني شرائطو د تامینولو، حرفوي زده کړې، دمهارتونو د پرمختیا، دمسلكي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنيزو تأمیناتو څخه دگټې اخستنې د حق لرونکي دي.

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم :

کارکنان در عرصه های اقتصادی و اجتماعی دارای حق تأمین شرایط صحی و ایمنی کار و تولید، آموزش حرفوی، انکشاف مهارتها، ارتقای سطح دانش مسلکی و حق استفاده از تأمینات اجتماعی می باشند.

د نړيوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړيوال سازمان میثاقونه، پریکړې او سپارښت لیکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی یا به ملحق شي او د کار او ادارې په برخه کې د نړيوالو سازمانونو نور میثاقونه او معیارونه، د هېواد د ځانگړو شرایطو له په پام کې نیولو سره رعایت او تطبیقېږي.

دوه یم فصل

استخدام او د کار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

(۱) هغه شخص د کار کوونکي په توگه استخدامېدای شي چې د لاندې شرایطو لرونکی وي:

۱- د افغانستان د تابعیت لرل.

۲- د اتلس کلنۍ سن بشپړول د کار کوونکو لپاره د سپکو کارونو په برخه کې د پنځلس کلني سن بشپړول

رعایت میثاقهای بین المللی

ماده دوازدهم:

میثاقها، فیصله ها و سفارشنامه های سازمان بین المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده یا می شود و سایر میثاقها و معیارهای سازمان های بین المللی در عرصه کار و اداره با نظر داشت شرایط خاص کشور رعایت و تطبیق می گردد.

فصل دوم

استخدام و 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

- او دکار زده کوونکو لپاره د خوارلس کلنی سن بشپړول.
- ۳- د کار اوتولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.
- خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثي دي.
- ۴- د عامې روغتیا وزارت د روغتیايي مراجعو څخه د روغتیايي سند وړاندې کول.
- ۵- د تعلیم یا تحصیل څخه د فراغت دسند وړاندې کول (د مامور لپاره).
- (۲) د مامورینو مشخصات یاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.
- (۳) په کار د استخدام دسن محاسبه او تثبیت، د ورځې اومیاشتې له پام کې نیولوسره، د تابعیت په تذکرې کې درج شوي د زیږیدني د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي، صورت مومي. په
- برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.
- ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین.
- کارکنان خدماتی از این حکم مستثی است.
- ۴- ارایه سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.
- ۵- ارایه سند فراغت تعلیم یا تحصیل (برای مأمور).
- (۲) مشخصات یا شرایط استخدام مامورین در سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.
- (۳) محاسبه و تثبیت سن استخدام به کار، بانظرداشت روز و ماه به رویت سال تولد مندرج تذکره تابعیت، هنگام شمول به کار که در دفتر سوانح کارکن درج می شود، صورت می گیرد.

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

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

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

(۴) توظيف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸) سال در کارهای مضرصحت که خطر عدم رشد فزیکي یا معلولیت در آن متصور باشد، ممنوع است.

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

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

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

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

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

(۶) کارکنان جدید الشمول داخلی و خارجی در ادارات

دي د استخدا مېدو په وخت کې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو له وزارت څخه پيژند پانډه (د کار جواز) ترلاسه او وړاندې کړي.

مکلف اند، حين استخدام، معرفي نامه (جواز کار) از وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين را حصول و ارايه نمايند.

د کار قرارداد

قرار داد کار

څوارلسمه ماده:

ماده چهاردهم:

(۱) د کار قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې د کار کوونکي او کارفرما ترمنځ په انفرادي يا ټوليزه توگه د قانون د احکامو سره سم تړل کېږي .

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

(۲) انفرادي قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې د کار کوونکي او ادارې يا کارفرما ترمنځ تړل کېږي.

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

(۳) جمعي قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې د کار کوونکي داروندي صنفی اتحادیې د استازو او کار فرمایانو (دولتي ادارو او غير دولتي حقيقي او حکمي شخصیتونو) ترمنځ تړل کېږي.

(۳) قرارداد جمعی عبارت از توافق کتبي است که بين اتحادیه صنفی کارگری مربوط و کار فرمایان (ادارات دولتی و شخصیت های حقیقی و حکمی غیر دولتی) عقد می گردد.

جمعی قرارداد په دوونقلونو کي ترتیبې چي یونقل یې اړوندې اتحادیې او دوه یم نقل یې عقد کوونکي ادارې ته ورکول کېږي.

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

(۴) د ټاکلي قرارداد موده یو کال ده او د اړخونو په توافق سره تمدیدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې، اړخونه تریوې میاشتي پورې د تمدید یا نه تمدید په هکله اقدام ونکړي، قرارداد په پخوانیو شرایطو، تمدید شوی گڼل کېږي.

(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) د اړخونو په توافق سره د کار په قرارداد کې وروستي بدلونونه یا تعدیلات په هغه صورت کې جواز لري چې د کارکوونکي لپاره مزد او نور حقوق او امتیازونه د دغه قانون له مجوز څخه لږ اټکل نشي.

(۵) تغییرات یا تعدیلات بعدی در قرارداد کار به توافق طرفین در صورتی جواز دارد که برای کارکن مزد و سایر حقوق و امتیازات کمتر از مجوز این قانون پیشبینی نه گردد.

د کار د قرارداد شرطونه

شرایط قرار داد کار

پنځلسمه ماده:

ماده پانزدهم:

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:	قرارداد کارحاوی شرایط ذیل می باشد:
۱- د قرارداد مشروعیت.	۱- مشروعیت قرارداد .
۲- د قرارداد د موضوع معین والی.	۲- معین بودن موضوع قرارداد.
۳- د کار په ترسره کولو کې دقانوني خنډونو نه موجودیت.	۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.
۴- د کار یا حرفې ډول چې کارکوونکی په هغه بوختېږي.	۴- نوع کار یا حرفه که کارکن در آن اشتغال می ورزد .
۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.	۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن .
۶- د دغه قانون د حکمونو مطابق د کار وختونه او ساعتونه.	۶- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .
۷- د دغه قانون د حکمونو مطابق رخصتي گانې.	۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .
۸- هغه ځای یا واحد چې کارکوونکی په کار کې شاملېږي.	۸- محل یا واحدی که کارکن شامل کار می شود .
۹- د قرارداد د تړل کېدو نېټه.	۹- تاریخ عقد قرارداد.
۱۰- د قرارداد د اعتبار موده.	۱۰- مدت اعتبار قرارداد.
<u>د کار د قرارداد ترتیب</u>	<u>ترتیب قرار داد کار</u>
شپاړسمه ماده:	ماده شانزدهم :

رسمي جریده

(۱) دکار او دکارد زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتیبېږي او د اړخونو له توافقی وروسته، یونقل ئي کارکوونکي، دوه یم ئي د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او درېیم ئي په استخدا موونکې ادارې کې ساتل کېږي.

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

آزماینستي دوره

اووه لسمه ماده:

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

(۱) قرارداد کارو کـــارآموزی 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 کارآموزی با ممثل 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 تواند، طرفین قرارداد می توانند با اطلاع جانب مقابل قرارداد را فسخ نمایند.

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

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

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

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

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

(۳) دوره آزمایشی مامورین خدمات ملکي طبق احکام اسناد تقنینی مربوط تعیین می گردد.

د ادارې د حقوقي هويت بدلون

تغییر هويت حقوقي اداره

اتلسمه ماده:

ماده هجدهم:

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

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

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

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

د قرارداد مغایر کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

ماده نهم:

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

د قرارداد څخه په بهر کارکې د کارکوونکي مؤقت توظیفول

شلمه ماده:

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

توظيف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

ماده بیستم:

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

بل کار کي په خپله اداره يا بلي ادارې کي په همغه ځای کي توظيف کړي:

۱- په عين ادارې کي، د تخصص، مهارت، شغل، د مزد داندازې، او نورو حقوقو او امتيازونو مطابق، د کار د قرارداد په شرايطو کي دکلي بدلونونو پرته.

اداره ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

۲- د توليد د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنيوی او لري کولو او د ادارې د شتمني دضايع کېدو دمخنيوی لپاره.

۳- د کار دمؤقتي درېدو (توقف) په صورت کي.

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

۳- در صورت توقف مؤقت کار.

د کار د قرارداد تعلیقول

یوويشتمه ماده:

(۱) د کار قرارداد په لاندې مواردو کي دتعلیق په حالت کي قرار نیسي او دهغه د لري (رفع) کېدو وروسته د اصلي حالت لرونکی وي:

تعلیق قرارداد کار

ماده بیست ویکم:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنيزو دندو کي بوختېدل (اشتغال).

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی.

- ۳- دکار مؤقتي درېدل (توقف).
۳- توقف مؤقت کار.
- ۴- دجرم په تور او ترتوقیف او تحقیق لاندې نیول کېدل.
۴- اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرار گرفتن.
- ۵- ناخاپي پېښې.
۵- حوادث غیرمترقبه.
- ۶- زده کړې (تعلیم یا تحصیل).
۶- تعلیم یا تحصیل.
- (۲) د دې مادې د (۱) فقرې په (۱) اجزای (۲، ۱، ۲، ۴ و ۶) فقره شویو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ دي چې دعسکری، د انتخاباتي پستونو د دندو یا تعلیم یا تحصیل د پایته رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د یوې میاشتي په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.
- (۲) ایام حالات مندرج اجزای (۱، ۲، ۱، ۲، ۴ و ۶) فقره (۱) این ماده درصورتی به دوره کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظایف پست های انتخاباتی یا تعلیم یا تحصیل وبری الذمه شدن در خلال یک ماه به اداره مراجعه نماید.
- (۳) په خصوصي مؤسسو کې د دې مادې په (۱، ۲ او ۶) اجزاووکې درج شوي د تعلیق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق تابع دي.
- (۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۱، ۲ و ۶) این ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد می باشد.

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه ماده:

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

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

۵- هغه معلولیت چې د کار د ترسره کېدو خنډ وگرځي.

۶- له شپږو میاشتو څخه زیات د کار درېدل.

۷- د ادارې انحلال یا

پذیرش مجدد

ماده بیست و دوم:

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

حالات فسخ قرار داد

ماده بیست و سوم:

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

۱- به توافق طرفین.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلولیتی که مانع انجام کار شود.

۶- توقف کار بیشتر از شش ماه.

۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد

دکار کوونکو دشمبر کمبدل.

کارکنان.

۸- په داسې نهایی جزاء محکومیدل

۸- محکومیت نهایی به

چې دکار د دوام خنډ وگرځي.

جزایی که مانع دوام کارشود.

۹- د تادیبي مؤیداتو له تطبیق

۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق

وروسته بیا سرغړونه.

مؤیدات تادیبي.

۱۰- مخکنې کارته دکار کوونکي د

۱۰- امتناع کارکن از کار،

بیا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه

بعد از تعیین مجددوی

دهغه ډډه کول.

به کار قبلی.

۱۱- په آزمایشي دوره کې دقناعت

۱۱- عدم قناعت بخش

بښونکو پایلو نه ترلاسه کیدل.

بودن دوره آزمایشی.

(۲) دکار دقرارداد دفسخ کېدو په

(۲) درصورت فسخ قرارداد

صورت کې، اداره مکلفه ده

کار اداره مکلف است، حقوق و

دکار کوونکي پاتې حقوق او امتیازونه

امتیازات باقیمانده

پخپله ده ته اودمړینې

کارکن را به خود وی

په صورت کې ئې قانوني

و در صورت وفات، به وارث قانونی

وارث ته ورکړي.

او بپردازد.

(۳) ددې مادې د(۱) فقرې د(۱)

(۳) فسخ قرارداد کار

جزء په استثنای د کار دقرارداد فسخ

به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این

کول په هغه صورت کې جواز لري

ماده در صورتی جواز دارد که

چې دکار کوونکي د تبدیلی امکان په

امکان تبدیلی کارکن در عین اداره

عین اداره کې مماثل کار ته دهغه

به کار مماثل طبق موافقه وی

دموافقی مطابق میسر نه وي.

میسر نباشد.

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

خلپريشتمه ماده:

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

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

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

(۴) درصورت فسخ قرارداد کاربه اساس حالات مندرج فقره (۱) اين ماده اداره مکلف است، در خلال 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- درصورتی که اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.

۲- د صعب العلاجي دوامدارې ناروغۍ ، معلولیت او نورو معاذیرو په حالت کې چې د هغه د کار د دوام خنډ شي.

۲- درحالت مریضی دوامدار صعب العلاج ، معلولیت و سایر معاذیری که مانع ادامه کار او شود .

(۳) کارکوونکی یا دهغه قانوني ممثل، ددې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شویو حکمونو مطابق د قرارداد له فسخ کېدو څخه ، په لیکلي ډول دا احتمالي اختلافو د رابرسېره کېدو د مخنیوي لپاره دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکوي.

(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.

د کارموندنې مرسته

پنځه ویشتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لست چې د دغه قانون د درویشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم په اساس د هغوی قرارداد فسخ کېږي، دکاري سوابقو اوميعاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفې

مساعدت کار یابی

ماده بیست و پنجم:

(۱) اداره مکلف است ، لست کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقره (۱) ماده بیست و سوم این قانون قرارداد شان فسخ می گردد ، با توضیح سوابق وميعاد کاری، درجه تحصیل، رشته،

اومهارت په توضیح سره د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو د وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندگيو ته واستوي.

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

(۲) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درويشتمې مادې د (۱) فقرې د (۶)، (۷، ۸ او ۱۰) اجزاو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی، دهغوی د رتبې يا درجې وروستنی مزد، د کارموندنې د مرستې په نامه، د خدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

(۲) اداره مکلف است برای 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 متناسب به ادوار خدمت ذیلاً بپردازد:

۱- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د خدمت موده تر یوه کال پورې وي، یو میاشتنی مزد دهغه له اجزاو او ضمایمو سره.

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

۲- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د خدمت موده له یوه څخه زیاته تر پنځو کلونو پورې وي، دوه میاشتنی مزد دهغه له اجزاو او ضمایمو سره.

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

۳- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د خدمت موده له پنځو څخه زیاته تر لسو کلونو پورې وي، څلورمياشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمایمو سره.

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

۴- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د خدمت موده له لسو کلونو څخه زیاته وي، شپږمياشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمایمو سره.

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

د تقاعد د حقوقو خونديتوب

حفظ حقوق تقاعد

شپږويشتمه ماده:

ماده بیست و ششم:

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

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

د کارکوونکو بیا استخدامول

استخدام مجدد کارکنان

اووه ویشتمه ماده:

ماده بیست و هفتم:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښوله امله متوقف او کارکوونکي ئې بیکاره شي، په بیا فعالیت سره، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو

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

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

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.

د تبدیلی اود قرارداد دفسخ

عدم تبدیلی و فسخ

کولونه شتون

قرارداد

اته ویشتمه ماده:

ماده بیست وهشتم :

له مزد سره دقانوني رخصتي گانو او خدمتي حالت په بهیر کې د کارکوونکي تبدیلول ، دقرارداد فسخ کول اومستعفي کول مجاز ندي خو داچې اداره په کلي ډول منحل شي.

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

بالمقطع قرارداد

قرار داد بالمقطع

نهه ویشتمه ماده:

ماده بیست ونهم:

(۱) اداره کولای شي، دمیرمي اړتیا په صورت کې له متقاعدینو ،

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

معلولينو، هغوبنځو چي دکورپه کارونو يا داطفالو په روزنه بوختي دي او نورو اشخاصو سره چي په ورسپارل شوو دندوکي مهارت او وړتيا ولري، په بالمقطع شکل (نابشپړه ورځ، نابشپړه اونۍ، د کار د حاصل يا د تر سره شوي کار) دکار قرارداد عقد کړي.

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

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

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

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

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

رسمي جریده

درییم فصل

فصل سوم

دکار وخت

وقت کار

دکار وخت

وقت کار

دپرشمه ماده :

ماده سی ام :

(۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزیکي یا فکري ځواک دکار دتر سره کولو په منظور د ادارې په واک کې ورکوي.

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

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

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

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

(۳) بیلانس سالانه وقت کار ، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغازو انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتي (گراف شفت) وسایر مسائل مربوط به نظام (رژیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد .

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

د کار دوخت دکمښت موارد

يو دېرشمه ماده:

- (۱) د کار وخت په اونۍ کې د کارکوونکو لپاره د احوالو سره سم په لاندې ترتيب سره کمښت مومي:
 - ۱- له (۱۵) تر (۱۸) کلنو تنکيو ځوانانو لپاره، په اونۍ کې (۳۵) ساعته.
 - ۲- د هغو کارکوونکو لپاره چې د ترځمکې لاندې کارونو، درانه يا روغتيا ته په مضر کار بوخت دي، په اونۍ کې (۳۰) ساعته.

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

موارد تقليل وقت کار

ماده سي ویکم:

- (۱) وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوال به ترتيب ذيل تقليل می يابد:
 - ۱- برای نوجوانان بين سنين (۱۵) الی (۱۸)، در هفته (۳۵) ساعت.
 - ۲- برای کارکنانی که در کارهای زیر زمینی، کار ثقيل يا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت.

رسمي جریده

- ۳- امیندوارو بنحوته په اونی کی (۳۵) ساعت.
- ۳- برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت .
- (۲) د درنو او روغتیا ته د مضرو کارونو فهرست چې وخت ئې دکمبست غوښتنه کوي، دعامي روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخیص او تثبیتېږي.
- (۳) د استادانو، معلمانو، روغتیايي مؤظفینو او نورو کارکوونکو د کار وخت چې دکمبست غوښتنه کوي، د هغو دخپلو ځانگړو تقنیني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لارې دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په موافقې سره، تنظیمېږي.
- (۴) د دې مادې په (۱، ۲ او ۳) فقرو کې د درج شویو د کار د وختونو کمبست، دکارکوونکي د مزد او نورو حقوقو دکسر موجب نه کېږي.
- (۵) دکار او ټولنیزو چارو،
- (۳) وقت کار استادان، معلمان، مؤظفین صحی و سایر کارکنانی که ایجاب تقلیل رامی نماید مطابق اسناد تقنینی خاص خود شان از طریق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم می گردد.
- (۴) تقلیل اوقات کار مندرج فقره های (۱، ۲ و ۳) این ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمی گردد.
- (۵) وزارت کار و امور اجتماعی ،

شهیدانو او معلولینو وزارت کولای شي د کال د فصلونو او د روژې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې گرمې یا یخې له په پام کې نیولو سره د کار ساعتونه، په ورځې یا اونۍ کې کم یا زیاد کړي، پدې شرط چې د کال په اوږدو کې د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شویو اټکل شویو ساعتونو له شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(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 اونۍ کې د کار د ټاکلي وخت په پام کې نیول ممکن نه وي، د کار دوخت ټولیزه محاسبه (میاشتنی، ربعواره او شپږ میاشتنی) د اړوندې ادارې له لوري او د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره

شهیدانو او 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 تقلیل یا تزئید نماید، مشروط بر اینکه در طول سال از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.

(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، ربعوار و شش ماهه) از جانب اداره مربوط و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهیدانو او معلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شده

رسمي جریده

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

مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.

په شپې کې د کار وخت

وقت کار در شب

دوه دېرشمه ماده:

ماده سی ودوم :

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

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

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

(۲) حکم مندرج فقره (۱) این ماده در حالات آتی تطبیق نمی گردد:

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

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

۲- په هغه صورت کې

۲- در صورتی که نظر

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

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

(۱) د شپني کار مزد، ادارې او خدماتي کارکوونکو لپاره په یوه ساعت کې د اصلي مزد څخه په سلو کې (۱۵) اضافه او د توليدي کارکوونکو لپاره په یوه ساعت کې د اصلي مزد څخه په سلو کې (۲۵) اضافه ورکول کېږي.

(۲) د شپني کار شرایط او د ترسره کولو ډول د کار او تولیدیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت په وړاندیز او د وزیرانو شورې په تصویب تنظیمېږي.

به شرایط کار و تولید (تولید بلا انقطاع و کارهای نوبتي «شفت») تقلیل وقت کار ممکن نباشد.

مزد کار شبانه

ماده سی و سوم:

(۱) مزد کار شبانه برای کارکنان اداری و خدماتی (۱۵) فیصد اضافه بر مزد اصلی فی ساعت و برای 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، شهدهاء و معلولين و تصویب شورای وزیران تنظیم می گردد.

د کار گډوخت

خلوردپرشمه ماده:

د کار گډوخت هغه موده ده چې د کار د ساعتونو یوه برخه په ورځ او بله برخه یې په شپې کې واقع شي، په دې صورت کې کارکوونکی د شپني کار د ساعتونو متناسب د دغه قانون په دري دپرشمه ماده کې له درج شوي اضافي مزد څخه گټه اخلي.

واريز کار

پنځه دپرشمه ماده:

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

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

(۳) د کارکوونکي توظيفول د کار په دوه پرله پسې وارونو کې جواز نلري.

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

وقت مختلط کار

ماده سی وچهارم:

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

کار نوبتي

ماده سی و پنجم:

(۱) آغاز و ختم کار نوبتي توسط لوايح نظم داخلي اداره تثبيت می گردد.

(۲) در صورت تعدد کارنوبتي، نوبت کار کارکنان در هر هفته تعویض می شود.

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

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

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

از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج ماده سي وسوم اين قانون مستحق مزد اضافه بر مزد اصلي می باشد .

د واریز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شوي حکم په رعایتولو سره ، د واریز کار ساعتونه دکار دځانگړتیا له په پام کې نیولو سره له (۸) ساعتوڅخه یا په عادي ورځو کې په هغو ورځو کې چې دکار ساعتونه لږ تثبیت شي، زیات یا کم کړي.

اداره می تواند با رعایت حکم مندرج فقره (۲) ماده سي ام این قانون، ساعات کار نوبتي را با نظر داشت خصوصیت کار از (۸) ساعت در روزهای عادی یا روزهای که ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

توقف مؤقت کار

ماده سي و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات یا اوقات کار عادی بنا بر حوادث غیر مترقبه ، حد اکثر الی یک ماه توقف رونما گردد

کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توگه ورکړي، تلف شوي ساعتونه يا وختونه د کار او توليد تر بيا فعاليت وروسته، تلافی کيدای شي.

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

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

(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 اضافی، مستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

(۱) هغه کار چې کارکوونکی يې له رسمي وخت څخه بهر د ادارې د ضرورت او تجویز له مخې ترسره کوي، اضافه کاري حسابېږي او په لاندې حالتونو کې د کارکوونکي او د اړوندې ادارې په موافقې سره مجاز دی:

اضافه کاري

ماده سی و هشتم:

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

- ۱- دځنډ نه منونکو کارونو د ترسره کولو په منظور چې د عامه خدمتونو مستلزم وي.
- ۲- د توليدي او ټولنيزو ناورو پېښو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلرې کولو په منظور.
- ۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نه فعاليت د گڼ شمېر کارکوونکو د کار د ودریدو (توقف) باعث کېږي.
- ۴- د ناڅاپي پېښو دلرې کولو په منظور چې د ټولنيزو خدمتونو د چارو (د اوبو تأمين، تودوخې، روښانولو، کاناليزاسيون، ترانسپورت، مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزو خدمتونو د چارو) د سکتگي باعث کېږي.
- ۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيل شوي او انقطاع يې د مادي او معنوي زيانونو سبب گرځي.
- ۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې
- ۱- به منظور انجام کارهای تأخیرناپذیری که مستلزم خدمات عامه 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 مترقبه که باعث سکتگی در امور خدمات اجتماعی (تأمین آب، تسخین، تنویر، کانالیزاسیون، ترانسپورت، مخابرات، خدمات صحی و سایر خدمات امور اجتماعی) گردد.
- ۵- به منظور انجام کارهایی که قبلاً آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.
- ۶- به منظور ادامه کاری که

دهغه ودرېدل (توقف) د وروستي وار کارکوونکي دغيابت په صورت کې ناشونی وي، په دې حالت کې اداره مکلفه ده د کارکوونکي د تعویض لپاره بېرني تدبیره ونیسي.

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

۷- د دغه قانون د اووه دېرشمې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو درول (متوقف) شویو یا نه ترسره شویو کارونو د تلافی په منظور.

۷- به منظور تلافی کارهای متوقف شده یا انجام ناشده مندرج فقره (۱) ماده سی وهفتم این قانون .

۸- د اړوند مسئول په تشخیص سره د ادارې د اړتیا وړ نورو کارونو ترسره کولو په منظور.

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

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

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

(۳) د شپني کار، ترڅمکې لاندې کارونو، او روغتیا ته د مضرو کارونو کارکوونکي او امیندواري یا د تردوه کالونو د کم عمر لرونکې طفل ښځې نشي کولای په اضافه کاری کې شامل شي.

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

(۴) د کارکوونکو د اضافه کاری

(۴) شرایط و حدود ساعات

شرایط او د ساعتونو حدود او دهغه د اجراء کولو څرنگوالی په ادارې کې د کار ځانگړتیاوو ته په پام سره د اړوند تقنیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

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

څلورم فصل

فصل چهارم

د استراحت

حق استراحت

او رخصتیو حق

و رخصتی ها

وقفه او له مزد سره رخصتی.

وقفه ورخصتی های با مزد

نهه دېرشمه ماده:

ماده سی ونهم:

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

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

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

۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.

۲- عمومي رخصتی. (ملی او مذهبي).

۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی).

۳- کلنی رخصتی (تفریحی ، ناروغي او ضروري).

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

رسمي جریده

د کار وقفه

خلو پښتمه ماده:

د لمانځه د اداء کولو او ډوډۍ-
خورلو لپاره د کار وقفه یو ساعت ده
او درسمي کار په وخت کې نه
شاملېږي او د ادارې د کار د داخلي
نظم د لایحو مطابق تنظیمېږي.

عمومي رخصتی

یو څلو پښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتی
عبارت دي له:

۱- د اونۍ د پای ورځ (جمعه).

۲- د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې د مبارکې میاشتې لومړۍ
ورځ.

۶- د کوچني اختر مبارکې ورځې
(۳ ورځې).

وقفه کار

ماده چهلیم:

وقفه کار جهت ادای نماز و
صرف طعام یک ساعت بوده و شامل
وقت کار رسمی نمی گردد
و طبق لوائح نظم داخلی کار اداره
تنظیم می گردد.

رخصتی های عمومی

ماده چهل ویکم:

رخصتی های عمومی با مزد
عبارت اند از:

۱- روزاخیر هفته (جمعه).

۲- روز اول سال (نوروز).

۳- روز ۲۸ اسد (استرداد استقلال
کشور).

۴- روز ۸ ثور (پیروزی انقلاب
اسلامي افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک
رمضان.

۶- ایام عید سعید فطر
(۳ روز).

- ۷- د عرفې او لوی اختر مبارکې ورځې (۴ ورځې).
- ۷- ایام عرفه و عید سعید اضحی (۴ روز).
- ۸- د ربیع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود.
- ۸- روزدوازدهم ربیع الاول مولودیغمبریزرگ اسلام(ص).
- ۹- د محرم الحرام لسمه ورځ (دعاشورا ورځ).
- ۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).
- ۱۰- دسلواغې (۲۶) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسیالستي جمهوریتونو داتحاد دماتي او وتلوورځ)
- ۱۰- روز (۲۶) دلو (شکست وخروج ارتش اتحاد جماهير شوروی سوسیالستی سابق از افغانستان).
- ۱۱- نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پربناء عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.
- ۱۱- سایر روزهائیکه بنا بر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.

کلنی رخصتی

دوه څلوربښتمه ماده :

کلنی رخصتی (تفریحی، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتیو کې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې یا خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما

رخصتی های سالانه

مادهٔ چهل و دوم :

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

لخوا د اجراء وړ دي.

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

د کار واریز جدول

جدول نوبتی کار

دري څلورېنیمه ماده:

ماده چهل و سوم:

(۱) اداره د کارکوونکو تفریحی

(۱) اداره رخصتی تفریحی کارکنان

رخصتی د واریز جدول مطابق تنظیم

راطبق جدول نوبتی تنظیم و اجراء

او اجراء کوي.

می نماید.

که چېرې اداره د کارکوونکي

هرگاه اداره به رخصتی

په کلنی تفریحی رخصتی د

تفریحی سالانه کارکن بنا بر

ادارې د فعالیتونو د خصلت یا زیاتوالي

خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره

پر بناء موافقه ونکړي، په دې صورت

موافقه نه نماید، در این صورت اداره

کې اداره مکلفه ده د تفریحی

مکلف است مزد و سایر حقوق

رخصتی د ورځو مزد او نور حقوق

و امتیازات ایام رخصتی تفریحی

او امتیازونه د اصلي مزد برسیره

را علاوه بر مزد اصلی به کارکن

کارکوونکي ته ورکړي.

بپردازد .

(۲) که چېرې کارکوونکی مړ شي،

(۲) هرگاه کارکن فوت نماید ،

اداره مکلفه ده ، د دې مادې په (۱)

اداره مکلف است، مزد و سایر

فقره کې درج شوی مزد او نور

حقوق و امتیازات ایام مندرج

حقوق او امتیازونه دهغه ورثې ته

فقره (۱) این ماده را به ورثه وی

ورکړي.

بپردازد.

(۳) د کارکوونکي د تفریحی رخصتی

(۳) پرداخت مزد و سایر

دمزد او نورو حقوقو او امتیازونو

حقوق و امتیازات رخصتی تفریحی

ورکړه د زمان تابع نه ده، د کارکوونکي او ادارې د توافق په اثر د اجراء وړ ده.

کارکن، تابع زمان نبوده، بالاثر توافق کارکن و اداره، قابل اجراء می باشد.

په عمومي رخصتيو کې کار

کار در رخصتی های عمومی

خلورڅلوبښتمه ماده:

مادهٔ چهل و چهارم:

(۱) په عمومي رخصتيو کې د کار ترسره کول، د کارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق وروسته په لاندې مواردو کې جواز لري:

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

۱- په دایماً فعالې ادارې کې د کار ترسره کول چې وقفه په هغې کې د کار د وروسته پاتې کېدو او په عامه خدمتونو کې دستونزې د پیدا کېدو سبب ګرځي.

۱- اجرای کار در ادارۀ دائماً فعال که وقفۀ آن سبب عقب مانې کار و ایجاد مشکل در خدمات عامه ګرځد.

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

۲- اجرای کار مربوط به خدمات عامه.

۳- د بېرني ځنډ نه منونکي ترمیماتي کار، د محمولې د بارونې او تشولو او د ناڅاپي پېښو دمخنیوی اړوندو کارونو ترسره کول.

۳- اجرای کار تاخیر ناپذیر ترمیماتی عاجل، بارگیری و تخلیهٔ محموله و کارهای مربوط به جلوگیری از حوادث غیر مترقبه.

۴- د اړوند مسئول په تشخیص سره

۴- انجام سایر کارهای مورد نیاز

رسمي جریده

د ادارې د اړتیا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول. مبرم اداره به تشخیص مسئول مربوط.

(۲) ددې مادې د (۱) فقرې په درج شویو حالاتو کې د کار د ترسره کولو په صورت کې، اداره مکلفه ده په دغه قانون کې د اټکل شوي اضافه کاری برسېره، دعادي ساعتونو د کار د مزد په سلوکې پنځوس هم په امتیازي توگه کارکوونکي ته ورکړي.

په دایماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

کار در اداره دایماً فعال

ماده چهل و پنجم:

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

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

(۱) در اداره دایماً 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

رسمي جریده

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

روزهای هفته تنظيم يا معادل مزد
وساير حقوق و امتيازات
همان روز را به کارکن پردازد.

تفريحي رخصتي

شپږ څلورېنښتمه ماده:

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

(۱) کارکنان، سالانه مستحق
بيست روز رخصتي تفريحي بامزد
می باشند.

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

(۲) رخصتي تفريحي کارکنان
در موارد ذيل بيشتتر از بيست روز
بوده می تواند:

۱- له اتلسو کلونو څخه د کم سن
لرونکو کارکوونکو ته، (۲۵)
ورځې.

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

۲- د ترڅمکې لاندې، او درندو يا
روغياته دمضرو کارونو
کارکوونکو ته، (۳۰) ورځې.

۲- برای کارکنان کارهای زیرزمینی
و ثقيل يا مضرصحت، مدت
(۳۰) روز.

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلورېنښتمه ماده:

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

رخصتي استاذان و معلمان

ماده چهل و هفتم:

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

رسمي جریده

د تعلیمي او تحصیلي رخصتو څخه
گټه اخلي ، د تفریحي رخصتی
مستحق ندی.

رخصتی های تعلیمی و تحصیلی
استفاده می نمایند، مستحق رخصتی
تفریحی نمی باشند .

(۲) په هغه صورت کې چې د
وړکتونونو او روزنتونونو بنسټونکي
او مریبان د دې مادې په (۱) فقره کې
د درج شوې رخصتی مستحق نه
وي، د دغه قانون د شپږ څلورېنیمې
مادې د (۱) فقرې په حکم کې
شامل دي.

(۲) درصورتی که معلمان و مریبان
کودکستانها و پرورشگاه ها
مستحق رخصتی های مندرج
فقره (۱) این ماده نباشند،
شامل حکم فقره (۱) ماده
چهارم و ششم این
قانون می باشند.

له تفریحي رخصتی څخه د

طرزاسـتفاده از رخصتی

استفادې ډول

تفریحی

اته څلورېنیمه ماده:

ماده ۴ چهل و هشتم:

(۱) د کارکوونکي تفریحي رخصتي په
پړله پسې ډول د (۲۰) ورځو مودې
لپاره د اجراء وړ ده او د ادارې د
میرمې اړتیا په صورت
کې د کارکوونکي په موافقې
راتلونکي کال ته لېږدول کېږي.

(۱) رخصتی تفریحی کارکن
طور مسلسل برای مدت
(۲۰) روز قابل اجراء بوده
و در صورت ضرورت میرم
اداره، به موافقه کارکن
به سال بعد، انتقال می گردد.

(۲) کارکوونکی د کلنۍ
تفریحی رخصتي څخه د

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

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

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

(۳) د کارکوونکي کلسی تفریحي رخصتي د ادارې دمېرمې اړتیا په صورت کې دهر و شپږمياشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځو مودې لپاره داجراء وړ ده.

(۳) رخصتي تفریحي سالانه کارکن در صورت ضرورت مېرم اداره ، در خلال هر شش ماه برای مدت (۱۰) روز قابل اجراء می باشد .

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي

رخصتي تفریحي کارکن جدیدالشمول

نهه څلورېنښتمه ماده:

ماده څهله ونهم:

(۱) نوي شامل شوي کارکوونکي دخپل کار په رومبني کال کې هغه وخت د تفریحي رخصتي څخه گټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) مياشتې کار کړي وي.

(۱) کارکن جدیدالشمول درنخستين سال کار خود زماني از رخصتي تفریحي سالانه استفاده نموده می تواند که مدت (۱۱) ماه در اداره کار نموده باشد.

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

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

رسمي جریده

څلوربښتمې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې تفریحي رخصتۍ څخه گټه اخستلای شي.

فقره (۱) ماده چهل و ششم این قانون استفاده نموده می توانند .

د تفریحي رخصتۍ په مهال کې

مزد و حقوق هنگام رخصتۍ

مزد او حقوق

تفریحي

پنځوسمه ماده:

ماده پنجا هم:

(۱) اداره مکلفه ده د تفریحي رخصتۍ په وخت کې دکارکوونکو مزد او نور حقوق، په پیشکې ډول ورکړي.

(۱) اداره مکلف است، مزد و سایر حقوق کارکنان را هنگام رخصتۍ تفریحي طور پیشکې بپردازد.

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

(۲) هرگاه کارکن از رخصتۍ تفریحي استفاده نه نموده باشد و از اداره مربوط مستعفي یا منفصل و یا به اداره دیگر تبدیل و یا متقاعد گردد، از رخصتۍ استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ایام رخصتۍ علاوه بر مزد اصلی می باشد.

ضروري رخصتۍ

رخصتۍ ضروري

یونځوسمه ماده:

ماده پنجاه ویکم:

رسمي جریده

(۱) کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد.

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

(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.

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

(۳) 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.

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یا ښځې)، اولاد، خسر، خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړینې اود طفل د ولادت په حالاتو کې د کارکوونکي ضروري رخصتی. د (۱۰) ورځو لپاره دخبرتيا په اساس په یوځلي توگه اجراء کېدلای شي.

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی په کال کې له مزد

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

(۱) کارکن سالانه مستحق

- او نورو حقوقو او امتیازونو سره (۲۰) ورځو ناروغي رخصتی مستحق دی.
- د کارکوونکي له مزد سره د ناروغي رخصتي تر (۵) ورځو پورې د لیکلې خبرتیا په اساس د اجراء وړ ده.
- (۳) که چېرې د کارکوونکي ناروغي له (۵) پرله پسې ورځو څخه زیاته دوام ومومي، د روغتیايي مؤسسي د طبیب د تصدیق او په هغه ځای کې چې طبیب موجود نه وي، د کلي د شورې د تصدیق په وړاندې کولو سره د اعتبار وړ ده.
- په هغه صورت کې چې کارکوونکي په روغتیايي بیمې کې شامل وي، د بیمې د طبیب تصدیق د اعتبار وړ دی.
- (۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې څخه اضافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نورو قانوني رخصتیو په عوض د محاسبې
- (۲۰) روز رخصتی مریضی با مزد وسایر حقوق و امتیازات می باشد.
- (۲) رخصتی مریضی با مزد کارکن الی (۵) روز به اساس اطلاعیه کتبی قابل اجراء می باشد.
- (۳) هرگاه مریضی کارکن بیشتر از (۵) روز متوالی ادامه یابد، با ارایه تصدیق طیب مؤسسه صحی و در محلی که طیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.
- در صورتی که کارکن شامل بیمه صحی باشد، تصدیق طیب بیمه مدار اعتبار می باشد.
- (۴) مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره (۱) این ماده بعوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل

ورده.

محاسبه می باشد.

د ناروغی اضافه رخصتی

اضافه رخصتی مریضی

دری پنخوسمه ماده:

ماده پنجاه وسوم:

(۱) که چپرې دکارکونکي ناروغي د دغه قانون په دوه پنخوسمه ماده کې له درج شوې مودې څخه اضافه دوام ومومي، د دولتي يا غيردولتي روغتیايي مرکزونو دتصدیق له مخې، له مزد سره دناروغی اضافه رخصتي هغه ته ورکول کېدلای شي.

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

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

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

ولادي رخصتي

رخصتی ولادی

څلورپنخوسمه ماده:

ماده پنجاه وچهارم:

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

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

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده. و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

د غیرطبیعی یا غیرگونکي یا له هغه څخه د زیات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځې زیاته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي. درصورت ولادت غیرطبیعی یا دوگانگی یا بیشتر از آن مدت (۱۵) روز رخصتی بیشتر به وی داده می شود.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی مزد او حقوق د روغتون د تصدیق په اساس اجراء کېږي. (۲) مزد و سایر حقوق مندرج فقره (۱) این ماده به اساس تصدیق شفاخانه اجراء می گردد.

(۳) بنځینه کارکوونکي مکلفه ده د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوې رخصتي په پایته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکي پېژندل کېږي او د دې مادې په (۲) فقره کې له درج شوي امتیاز څخه ګټه اخستلای نشي. (۳) کارکن زن مکلف است با اختتام رخصتی مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۵) روز به اداره مراجعه نماید، در غیر آن تارک وظیفه شناخته شده، از امتیاز مندرج فقره (۲) این ماده مستفید شده نمی تواند.

د حج د فریضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي د حج د فریضې د

رخصتي فریضه حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای

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

فريضه حج یا زیارت اماکن متبرکه در تمام دوره کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

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

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

(۳) د حج او اوقافو د ادارې تصدیق، د دې مادې په (۱ او ۲) فقره کې د درج شویو ورځو د حقوقو په اجراء کولو کې حتمي دی.

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي

رخصتی کارکن

رخصتي

جدیدالتقرر

شپږ پنځوسمه ماده:

ماده پنجاه وششم:

د نوي مقرر شوي کارکوونکي کلنۍ د ناروغۍ او ضروري رخصتۍ، د خدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

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

۱- که چپرې کارکوونکي دکال په لومړۍ نیمایي کې استخدام شوی وي، له کلنیو رخصتیو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلی شي.

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

۲- که چپرې کارکوونکي دکال په دوه یمه نیمایي کې استخدام شوی وي، دکلیور رخصتیو له نیمایي څخه ګټه اخستلی شي.

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

له مزد سره د رخصتی محاسبه

محاسبه رخصتی با مزد

اووه پنځوسمه ماده:

ماده پنجاه وهفتم:

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

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

په غیردولتي ادارو کې له مزد

رخصتی های با مزد در ادارات

سره رخصتی

غیر دولتی

اته پنځوسمه ماده:

ماده پنجاه وهشتم:

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

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

حالات او د اجراء کولو ډول، د کارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق تابع دي چې په قرارداد کې تصریح کېږي.

خارجي مقیم افغانستان تابع توافق کارکن و اداره مربوط می باشد که در قرار داد تصریح می گردد .

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

(۱) مزد د کار دکمیت او کیفیت، بست،رتبې ، درجې یا حرفې، د کار د زده کړې او عملي د ورې او د کار په اړوند تقنیني سندونو کې د درج شویو نورو شرایطو له په پام کې نیولوسره سنجش او کارکوونکي ته ورکول کېږي.

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

ماده 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 وبه کارکن پرداخته می شود.

(۲) هغه کارکوونکی چې اصلي رتبه یا درجه ئې کښته خود وړتیا ، لیاقت او کاري اهلیت په اساس په لوړو بستونو کې استخدامېږي، دهغوی مزد او نور حقوق له بست څخه ورکول کېږي.

(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.

رسمي جریده

(۳) هغه کارکوونکی چې اصلي رتبه يا درجه ئي لوږه او دکوم ملحوظ پربناء په کبنته بست کې مقررېږي، دهغه مزد او نور حقوق د اصلي رتبه يادرجي څخه د اجراء وړ ده.

(۳) کارکنی که رتبه يا درجه اصلی 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) د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

(۵) حداقل مزد از اندازه که دولت تعیین می نماید، کمتر بوده نمی تواند.

د تعلیم او تحصیل پولي امتیاز

امتیاز پولي تعلیم و تحصیل

شپېتمه ماده:

ماده شصتم:

د بشپړتعلیمي او تحصیلي سند او علمي کادر پولي امتیاز د مزد جزء گڼل کېږي.

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

مأکول

مأکول

یوشپېتمه ماده:

ماده شصت و یکم:

کارکوونکی د ورځی یا شپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځې په نرخ د مأکول مستحق دی چې په میاشتنی ډول د اجراء وړ دی،

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

رسمي جریده

خوداچي په قرارداد کي په بل ډول تصریح شوی وي.

مگر اینکه در قرارداد طور دیگر تصریح گردیده باشد.

دمزد تثبیت

دوه شپېتمه ماده:

(۱) د کارکوونکو د برخو دمزد د ورکړې اندازه او شرایط د دغه قانون په ننه پنځوسمه ماده کې د درج شویو حکمونو له په پام کې نیولو سره په لاندې ډول تثبیتېږي:

تثبیت مزد

ماده شصت و دووم:

(۱) اندازه و شرایط پرداخت مزدبخشهای کارکنان با نظر داشت احکام مندرج ماده پنجاه- ونهم این قانون حسب ذیل تثبیت می گردد:

۱- د دولتي اودهغه شمېرگډو مؤسسو کارکوونکو لپاره چې د دولت دپانگې ونډه په سلوکې له (۵۰) څخه زیاته وي ، دماليې او کار اوټولنيزو چارو، شهیدانو او معلولينو د وزارتونو او د اداري اصلاحاتو او ملکي خدمتونو دخپلواک کمپسيون لخوا.

۱- برای کارکنان دولتی وآنعهده مؤسسات مختلط که سهم سرمایه دولت بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، از طریق وزارت های مالیه و کارو اموراجتماعی، شهداء و معلولين و کمپسيون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .

۲- د ټولنيزو سازمانونو د کارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

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

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

۳- برای کارکنان ادارات غیر دولتي، تشبثات خصوصي و مختلط و سازمانها و مؤسسات خارجي مقیم افغانستان، به موافقه طرفین.

(۲) د دې مادې د (۱) فقرې په (۲) او (۳) اجزاو کې د درج شویو کارکوونکو دمزد اندازه، دهرې درجې په تفکیک سره، دمزد له اقل حد څخه چې د دولت لخوا دولتي کارکوونکو ته ټاکل کېږي، کمیدلای شي.

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

د مزد اجراء

دري شپيتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سره سم د قرارداد د عقد يا د تقرر د منظوري له نېټې څخه دمزد مستحق دي، خوداچې په اړوندو تقنيني سندونو کې بل ډول اټکل شوي وي.

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 تقنینی مربوط طور دیگری پیشینی گردیده باشد.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپيتمه ماده:

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

- (۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، میاشتنی، پنځلس ورځنی یا اونیز (گامه مزد) او یا د ترسره شوي کاريا د تولید د محصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.
- (۲) د اونۍ د پای د رخصتۍ د ورځې مزد او حقوق د کار دعادي ورځو معادل دا جراه وړ دی.
- (۱) مزد کارکن نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفته وار (گامه مزد) ویا 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.

تشويقي (دهخوني) مزد

پنځه شپيتمه ماده:

(۱) د کارکوونکو دمادي هڅونې، د کار د لاسته راوړنو (بازدهی) د لوړولو او د محصولاتو د کیفیت د بڼه کولو په منظور د شرایطو د غوښتنې له مخې اداره کولای شي د کارکوونکو مزد د تشويقي او تشويقي کار مزد په سیستم تنظیم او ورکړي.

(۲) د تشويقي مزد او کارمزد نمونوي لايحې او قواعد د کار او ټولنيزو چارو، شهادتو او معلولينو وزارت لخوا د کارفرمایانو

مزد تشويقي

ماده شصت و پنجم:

(۱) به منظور تشويق مادی کارکنان، ارتقای سطح بازدهی کار و بهتر شدن کیفیت محصولات نظر به ایجابات شرایط، اداره می تواند مزد کارکنان را به سیستم تشويقي و کارمزد تشويقي تنظیم وپردازد.

(۲) لوايح و قواعد نمونوی مزد تشويقي و کارمزد، از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهادتو او معلولين به همکاری کارفرمایان

په مرسته او د ما لیبې وزارت په موافقې، ترتیبېري.

و موافقه وزارت مالیه ترتیب می گردد.

په مزد کې د ضمایمو د زیاتونې

حالات افزودی ضمایم

حالات

به مزد

شپږ شپږمه ماده:

ماده شصت و ششم:

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

(۱) ضمایم در حالات آتی به اصل مزد افزود می گردد:

۱- په طبیعي، اقلیمی اوسختو اقتصادي او ټولنیزو نامساعدو شرایطو سره په سیمو کې کار.

۱- کار در محلات با شرایط نامساعد طبیعي، اقلیمی و دشوار اقتصادی و اجتماعی.

۲- تر ځمکې لاندې، د درندو شرایطو او روغتیاته په مضرو ساحاتو کې کار.

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

۳- د فني او تخنیکي مهارتونو په امتیاز سره کار.

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی و تخنیکي .

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

۴- سایر حالاتی که در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد .

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

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

رسمي جریده

تقاعد په حقوقو کې د ضمایمو
ګډون څرنگوالی، د اړوند تقنیني
سند په واسطه تنظیمېږي.

و حقوق تقاعد، توسط
سند تقنینی مربوط تنظیم
می گردد.

د اضافه کاری-مزد

اووه شپېتمه ماده:

د اضافه کاری-د یوه ساعت مزد
د کار دعادي ساعتونو په نسبت په
سلوکې (۲۵) او درخصتی-په
ورځو کې په سلوکې (۵۰) زیات
ورکول کېږي.

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

په څوماشینونو باندې د کار مزد

اته شپېتمه ماده:

(۱) هغه کارکوونکی چې په عین
اداره کې په څوماشینونو یا په
څو حرفو کې کار کوي، د زیات مزد
مستحق دی.

مزد کار بالای چند ماشین

ماده شصت و هشتم:

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

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د
درج شوي کارکوونکي دمزد د
ورکړې شرایط او څرنگوالی د اړوند
تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

(۲) شرایط و نحوه پرداخت
مزد کارکن مندرج فقره (۱)
این ماده، توسط سند تقنینی
مربوط تنظیم می گردد.

رسمي جریده

د کار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتي دورخې د کارمزد په هغه صورت کې چې د کارکوونکي په موافقې سره د دوه اونيو په ترڅ کې د رخصتي د ورخې په ډول جبران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرایط او وختونه

اویایمه ماده:

د ورځني مزد او نابشپړې ورځې، نابشپړې اونۍ، د کار د حاصل یا د تر سره شوي کار (بالمقطع) کارکوونکو د کار شرایط او وختونه، د اړوند تقیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د کار د ودرېدو (توقف) په

حالاتو کې دمزد ورکړه

یو اویایمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په نتیجه

جبران کار

ماده شصت ونهم:

مزد کار روز رخصتي عمومي در صورتی که به موافقه کارکن در خلال دو هفته به شکل روز رخصتي جبران نگردد، دو چند می باشد.

شرایط و اوقات کار

ماده هفتادم:

شرایط و اوقات کار کارکنان روزمزد و روز نامکمل، هفته نامکمل، حاصل کار یا کارانجام شده (بالمقطع) توسط سند تقیني مربوط تنظیم می گردد.

پرداخت مزد در حالات

توقف کار

ماده هفتاد و یکم:

(۱) هرگاه در نتیجه حادثه

کې يا د تخنيکي ، توليدي، نامساعدې جوي وضعې له مخې د توليد او کار، په کار کې توقف رامنځ ته شي، د کارکوونکي مزد د موسمي او ورځني مزد د کارکوونکو په استثني، په لاندې ډول ورکول کېږي:

۱- تر دوه مياشتو پورې د کار د ودرېدو (توقف) په صورت کې، سل په سلو کې.

۲- له دوه مياشتو څخه تر څلورو مياشتو پورې د کار د ودرېدو (توقف) په صورت کې، (۵۰) په سلو کې.

۳- د څلورو مياشتو له تېرېدو وروسته ، اداره کولای شي، کارکوونکي عين ادارې يا بلې ادارې ته تبديل کړي او د تبديلي دناشونې توب په صورت کې، د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او يا په ولايتونو کې د هغو نمايندگيو ته وروپېژني.

(۲) که چېرې د کارکوونکي تبديلي،

غير مترقبه يا نظر به عوامل تخنيکي، توليدي يا وضع جوي نامساعد در امر توليد و کار توقف رونما گردد، مزد کارکن به استثنای کارکنان موسمی و روز مزد حسب ذیل پرداخته می شود:

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

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

۳- بعد از سپری شدن چهار ماه، اداره می تواند ، کارکن را در عين اداره يا اداره ديگر تبديل و در صورت عدم امکان تبديلي، به وزارت کار و امور اجتماعي، شهداء و معلولين و يانمايندگي های آن در ولايات معرفی نماید.

(۲) هرگاه تبديلي کارکن نسبت

ددې مادې د (۱) فقري د (۳) جزء مطابق د کار د ودرېدو (توقف) په نسبت صورت ومومي، د کار کونکي مزد د کار له ودرېدو (توقف) مخکې د مياشتني مزد له (۷۵) په سلوکې کمېدلای نشي.

د افلاس په صورت کې چې د محکمې د تأييد وړ گرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکم د تطبيق وړ ندی.

که چېرې اداره بيا فعاله شي، ددې مادې په (۱) فقري کې درج شوي حقوق، کار کونکي ته د ورکړې وړ دي.

له معاش سره د انتظار حالت

دوه اويايمه ماده:

(۱) د تشکيلاتي تنقيص، د کار کونکو د شمېر د کمولو او ياد کار د اوږده توقف په صورت کې، کار کونکي له معاش سره د انتظار په حالت کې قرار نيسي.

توقف کار، مطابق جز (۳) فقره (۱) اين ماده صورت گيرد، مزد کارکن از (۷۵) فيصد مزد ماهوار قبل از توقف کار کمتر بوده نمی تواند.

در صورت افلاس که مورد تأييد محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره (۱) اين ماده قابل تطبيق نمی باشد.

هرگاه اداره دوباره فعال گردد، حقوق مندرج فقره (۱) اين ماده برای کارکن قابل پرداخت می باشد.

حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

(۱) در صورت تنقيص تشکيلاتي، تقليل تعداد کارکنان يا توقف طولانی کار، کارکن در حالت انتظار با معاش قرار می گيرد.

(۲) له معاش سره داننظار په حالت کې، مامور له احوالو سره سم له (۶) میاشتو څخه تر یوه کال پورې د خدمت د دورو متناسب او قرار دادي کارکوونکي له درې میاشتو څخه تر شپږو میاشتو پورې د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دی.

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

(۳) د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي ميعاد په پای کې، کارکوونکي له معاش پرته داننظار په حالت کې قرار نیسي اود کار او تـولـنـیزو چارو، شـهـیدانو او معلولينو وزارت ته ورپېژندل کېږي.

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

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

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

د کارکوونکي دمزد ورکړه

دري اويايمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

رسمي جریده

لخوا کارکوونکی یا هغه شخص ته چي کارکوونکی ئي په ليکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي. (۲)مزد دمیاشتي په اوږدو کې ورکول کېږي. دهغه په ورکړه کې ځنډ د کارکوونکي د موافقي پرته صورت نشي موندلای.

یا شخصي که وی کتبا معرفي می نماید، پرداخته می شود.

مزد در طول ماه پرداخته می شود. تأخیر در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمی تواند.

د کسراتو وضع کول

خلوراویایمه ماده:

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

(۲) د زیان د جبران په کلپون د کارکوونکي دمیاشتي مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زیات وضع کیدلای نشي خو دا چې په قانون کې په بل ډول تصریح شوي وي.

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

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

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

کرایه اوسفریه

پنځه اوایمه ماده:

(۱) کارکوونکی په رسمي کورنیو

کرایه وسفریه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کارکن در سفرهای رسمی

داخلي وخارجي و حالات خدمتي،
تبدیلی و احضار یا اعزام به محل
دیگر، مستحق کرایه و سفریه
بشمول جیب خرچ و مخارج
اقامت می باشد.

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی

و حرفوی و انکشاف

مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده 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

اوبهرنیو سفرونو، خدمتي، تبدیلی او
بل خای ته د احضار یا لپرلو حالتونو
کې دجیب خرچ اود اوسېدني
دمخارجو په گډون دکرایي اوسفریې
مستحق دی.

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

شپږم فصل

د کارکوونکو مسلکي، فني

او حرفوي زده کړې او

دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو په ځانگړي
توجه د تنکیو ځوانانو د مسلکي سوېې
دلورولو او د تجربو، حرفوي او مسلکي
مهارت د ترلاسه کولو په منظور په
خدمت کې د دننه زده کړې

پروگرامونه په انفرادي اوډله ایز ډول، په لنډ مهاله کورسونو او د زده کړې په نورو ډولونو سره برابر وي.

(۲) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت مکلف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکز او ولایتونو کې دمختلفو فني او حرفوي مرکزونو د جوړولو او پراختیا لپاره لازم اقدام وکړي.

(۳) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د زده کړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نیسي:

۱- د کار کوونکو د فني او حرفوي مهارتونو د سطحې د لوړولو مرکزونه.

۲- د فني او حرفوي استادانو او مربیانو د زده کړې مرکزونه.

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

۴- د معلولینو د بیا ځواک موندنې مرکزونه.

را به شکل انفرادی وگروهي در کورسهای کوتاه مدت و سایر اشکال آموزش فراهم می سازد.

(۲) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مکلف است، جهت ایجاد و توسعه مراکز آموزش فنی و حرفوی مختلف در مرکز و ولایات به همکاری ادارات ذیربط اقدام لازم نماید.

(۳) مراکز آموزش وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین عرصه های ذیل را در بر می گیرد:

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

۳- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان بازمانده از پروسه تعلیم و نیازمند به کار.

۴- مراکز بازتوانی معلولین.

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

ماده هفتاد وهفتم :

(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 معلولين و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمينه آموزش داخل خدمت را درمراکز آموزشی مربوط شان درمرکز، ولايات و محلات فراهم می سازند.

مدت کارآموزی

ماده هفتاد وهشتم :

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

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه یا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له مخې د اړوندو ادارو او د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په واسطه تثبیت او ټاکل کېږي.

(۳) هغه نوی د کار زده کوونکی چې د زده کړې ټاکل شوې موده په ټاکلې حرفې او شغل کې تېره کړي او دخپلواک کار کولو وړتیا ترلاسه کړي، د ماهر کارگر په توګه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه او یایمه ماده:

(۱) د کار دوخت په حدودو کې د خدمت دننه نظري او عملي زده کړې، د کار د ساعتونو د عین مزد او نورو امتیازونو په ورکولو سره صورت مومي.

(۲) د کار کوونکو د خدمت دننه زده کړو او د مهارتونو د پراختیا او د مسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د

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 تثبیت و تعیین می گردد.

(۳) کارآموز جدیدی که مدت آموزش تعیین شده را در حرفه و شغل معین سپری و قابلیت کارمستقلانه را احراز گردد، به حیث کارگر ماهر پذیرفته می شود.

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد ونهم:

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

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

اجراء څرنگوالي، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

کارکنان، توسط سند تقينی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارې مکلفې دي د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي تقينيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانگړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طرح او تنظيم کړي.

(۳) ادارات مکلف اند، مطابق احکام سند تقينی مندرج فقره (۲) اين ماده، طرز العمل های جداگانه را بانظر داشت خصوصيات کار شان، طرح و تنظيم نمايند.

دتحصيل او زده کړې شرايط

شرايط تحصيل و آموزش

اتيايمه ماده:

ماده هشتادم:

(۱) اداره ، ممتاز کارکوونکی د لوړ تحصيل ، تعليم او زده کړې په غرض په هېواد کې دننه او بهر د لوړو زده کړو مؤسسو، مسلکي متوسط او د فني او حرفوي زده کړو مرکزونوته ورپېژني.

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحصيل، تعليم و آموزش بالاتر به مؤسسات تحصيلات عالی، متوسطه های مسلکی و مراکز آموزش فنی و حرفوی در داخل و خارج کشور معرفی می نماید.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی د تحصيل يا تعليم په بهير کې له اړوندې ادارې څخه د اصلي بست، رتبې يا درجې

(۲) کارکن مندرج فقره (۱) اين ماده درجربان تحصيل يا تعليم از اداره مربوط، مستحق مزد و حقوق بست،

دمزد او حقوقو مستحق دی.

(۳) د لوړو زده کړو په مؤسسو، مسلکي او تخنیکي او حرفوي او د زده کړو په نورو مرکزونو کې د کارکوونکي د تحصیل، تعلیم او زده کړې بشپړه دوره په هغه صورت کې دهغو د کار په دورې کې محاسبه کېدلای شي چې د فراغت بریالی سند ترلاسه کړي.

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

رتبه یا درجه اصلی می باشد.

(۳) دوره مکمل مدت تحصیل، تعلیم و آموزش کارکن در مؤسسات تحصیلات عالی متوسطه مسلکي و تخنیکي و حرفوي و مراکز آموزش در صورتی به دوره کاروی محاسبه شده می تواند که سند مؤفقانه فراغت را حاصل نماید.

(۴) کارکنی که از طریق اداره جهت فراگیری 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

اپوندي ادارې ته د زده کړې د دورې د مصارفو په ورکولو مکلف دی.

ابا ورزد، مکلف به پرداخت مصارف دوره آموزشی به اداره مربوط می باشد.

په صنعتي مؤسسو کې د زده

ایجاد مراکز آموزش

کړې د مرکزونو ایجادول

درمؤسسات صنعتی

یو اتیایمه ماده:

ماده هشتم ویکم:

(۱) صنعتي، توليدي او خدماتي ادارې او مرکزونه کولای شي کارکوونکو ته د زده کړه ایزو آسانتیاوو د برابرولو په منظور د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له موافقې وروسته د اپونديو زده کړه ایز مرکزونو په ایجادولو او تجهیزولو اقدام وکړي.

(۱) ادارات یا مراکز صنعتي، تولیدی و خدماتی می توانند، به منظور فراهم آوری تسهیلات آموزشی کارکنان بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهیدان و معلولین، به ایجاد و تجهیز مراکز آموزشی مربوط اقدام نمایند.

(۲) د مثالو زده کړو لرونکې ادارې کولای شي د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت سره په تفاهم کې د کارکوونکو د مهارتونو د سطحې د پراختیا یا د فني او حرفوي زده کړو د لوړولو لپاره ګډه زده کړه ایز مرکزونه

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

جوړ کړي.

نماینډ.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني

سند تقنینی مراکز

سند

آموزش

دوه اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و دوم :

د فني او حرفوي زده کړو د مرکزونو او د دولتي او غیر دولتي د زده کړو د مرکزونو شرایط او کړنلاره او د غیر دولتي زده کړو په مرکزونو باندې دکار او ټولنیزو ، شهیدانو او معلولینو چارو وزارت دنظارت ډول د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

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 غیر دولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

دکار دزده کوونکي ځانگړتیا

مشخصه کـــار

(مشخصه)

آموز

دري اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و سوم:

(۱) لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

۱- هغه شخص چې د حرفي د زده کړې یا دمهارت د لوړولو په غرض د ټاکلې مودې لپاره په دولتي یا غیر دولتي زده کړه ایزو مرکزونو کې

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

رسمي جریده

زده کره کوي.

می بیند.

۲- هغه کارکوونکی چې دکار د زده کولو د قرارداد په اساس دځانگړې حرفې د زده کولو په منظوريه دنده کې زده کره کوي.

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

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

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

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

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

دماهرو اومسلکي کارگرانو

سند تقينی کارگران ماهر

تقیني سند

و مسلکی

څلور اتیایمه ماده:

ماده هشتاد و چهارم:

د ماهر و کارگرانو حقوق او وجیې چې د فني او حرفوي زده کړو له مرکزونو او مسلکي او تخنیکي حرفوي بنونځیو څخه فارغېږي، د اړوند تقیني سند مطابق تنظیمېږي.

حقوق و وجایب کارگران ماهر که از مراکز آموزش فنی و حرفوی و مکاتب مسلکی و تخنیکي حرفوی فارغ می شوند، طبق سند تقیني مربوط تنظیم می گردد.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو

پېژندنه

پنځه اتيایمه ماده:

دولتي او غیردولتي د زده کړو مرکزونه، اړوند فارغان د کار موندنې لپاره د مرکز او ولایتونو د کارموندنې مرکزونو، ته ورپېژني.

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتيایمه ماده:

(۱) صنعتي، توليدي اوزده کړه ایزې مؤسسې مؤظفې دي، د مسلکي او تخنیکي حرفوي بسونځیو، د فني او حرفوي زده کړو د مرکزونو زده کوونکو او دلورو زده کړو د مؤسسو محصلینو ته د عملي کار (ستاژ) زمینه برابره کړي.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شویو زده کوونکو او محصلینو د عملي کار برنامې د اړوندې ادارې لخوا تنظیمېږي.

معرفی فارغان مراکز

آموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

مراکز آموزشی دولتي و غیردولتي، فارغان مربوط را غرض کاریابی به مراکز کاریابی مرکز و ولایات معرفی می نمایند.

کار عملي مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

(۱) مؤسسات صنعتي، توليدي و آموزشی مؤظف اند، زمینه کار عملي (ستاژ) را برای متعلمان مکاتب مسلکي و تخنیکي حرفوي، مراکز آموزش فني و حرفوي و محصلین مؤسسات تحصیلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کار عملي متعلمین و محصلین مندرج فقره (۱) این ماده از طرف اداره مربوط، تنظیم می گردد.

اووم فصل

د کار لارښودې معیارونه او

قواعد

د کار معیارونه او قواعد

اووه اټیایمه ماده:

(۱) د کار لارښودې 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 برخو لپاره د کار معیارونه او قواعد د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د نمونوي او لارښودو معیارونو او قواعدو او نړیوالو منل شویو معیارونو مطابق تثبیت او تعمیموي.

(۳) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمي او تخنیکي لاسته

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 بخشهای کارکنان اداره مربوط مطابق معیارها و قواعد نمونوی و رهنمودی وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و معیارهای قبول شده بین المللی تثبیت و تعمیم می نماید.

(۳) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری ادارات ذیربط دستاورد های علمی و

راورنې د نړيوالو معياري تگلوريو
 څخه په ګټه اخستنې سره د کار
 د کيفيت او د کارکوونکو دمهارتونو
 د ښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې
 نيسي او هغه هم غږي کوي.

(۴) د کار دلاسته راوړنو (بازدهی) د
 ودې په منظور د توليدي مناسبي
 پلانونې لپاره د کار دمزد او مصرف
 سنجونه، ددې مادې په (۱) فقرې
 کې ددرج شويو معيارونو او قواعدو په
 اساس صورت مومي.

(۵) د توليد او خدمتونو د وړاندې
 کولو په مختلفو ډګرونو کې دورته
 کارونو لپاره د کار واحد نمونوي
 معيارونه او قواعد، نړيوالو معيارونو
 او د هېواد شرايطو ته په پام سره ټاکل
 کېږي.

د کار د قواعدو د معيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

تخنيکي را با استفاده از روش های
 معياری بين المللی به هدف بهبود
 کيفيت کار و مهارتهای کارکنان
 مورد ارزیابی قرار داده و
 آنرا هماهنگ می سازد.

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

(۵) برای کارهای مشابه در
 عرصه های مختلف تولید و عرضه
 خدمات، معيار ها و قواعد واحد
 نمونوی کار با رعایت معيارهای
 بين المللی و شرايط کشور، تعیین
 می گردد.

ارزیابی معيارهای قواعد کار

ماده هشتم و هشتم:

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

سره سم د اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معیارونو او قواعدو مطابق چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په موافقه د ادارې لخوا طرح او تثبیتېږي، صورت مومي. (۲) اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم تر کم (حداقل) دوه میاشتي دمخه د کار دنویو معیارونو او قواعدو له تطبیق څخه خبر کړي.

د کار دمعیارونو له امله د را پیدا شوو اختلافونو د لرې

کولو مراجع

نهه اتيایمه ماده:

په هغه صورت کې چې د کار دمعیارونو او قواعدو په تثبیتولو کې د ادارې او کارکوونکي ترمنځ کوم اختلاف رامنځ ته شي، د لاندې مراجعو له لارې حل او فصل کېږي:

۱- په وزارتونو، دولتي ادارو، په خصوصي او ګډو تصدیو او تشبثونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له

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

مراجع رفع اختلافات
ناشی از معیارهای

کار

ماده هشتماد ونهم:

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 دولتي، تصدیها و تشبثات خصوصي و مختلط که سهم دولت در

(۵۰) په سلو کې زیاته وي، د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او په اړوندو څانگو کې د کارگرانو د اتحادیو د استازي په ګډون د واکمنو امرينو په واسطه.

۲- په ټولنیزو او کوپراتيفي سازمانونو او خصوصي او ګډ سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، د کار او ټولنیزو چارو او شهیدانو او معلولینو وزارت او په اړوندو څانگو کې د کارگرانو او کارفرمایانو د اتحادیو د استازو تر نظر لاندې.

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

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

اتم فصل

د کار انضباط

د کار دانضباط د تطبيقولو لارې

چارې

نوي یمه ماده:

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

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط

کار

ماده نودم :

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

انضباط ، له لاندې لارو څخه
تأمینېږي:

در اداره از طرق آتی تأمین
می گردد:

۱- د کار په وړاندې د کارکوونکو د
آگاهانه اړیکو اوچلند رامنځ ته کول.

۱- ایجاد روابط وبرخورد
آگاهانه کارکنان نسبت به کار .

۲- د پوهاوی او اقعناع د کړنلارو
رعایتول اورواجول.

۲- رعایت و تعمیم روش های تفهیم
و اقعناع .

۳- دصادقانه کار په وړاندې
د کارکوونکو هڅول.

۳- تشویق کارکنان در برابر
اجرای کار صادقانه .

۴- دسرغړونې په صورت کې د
تأديبي مؤیدو تطبیقول.

۴- تطبیق مؤیدات تأديبي در
صورت تخلف.

د ادارې مکلفیت

مکلفیت اداره

یو نوي یمه ماده:

ماده نودویکم:

اداره په لاندې ډگرونو کې د کار په
سالمې سازماندهی مکلفه ده:

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

۱- د کار دلاسته راوړنو دبازدهی ،
اودکارکوونکو دمعیشت دسطحې
دلورولو لپاره دمساعدو شرایطو
رامنځته کول.

۱- ایجاد شرایط مساعد
جهت ارتقای سطح
بازدهی کار و معیشت
کارکنان.

۲- د کار اوتولید دانضباط په پام کې
نیول.

۲- رعایت انضباط کار
و تولید.

۳- د کار دساتنې اودکار د ایمنی

۳- رعایت قواعد حفاظت کار و

تخنيک د قواعدو په پام کې نيول.

تخنيک ايمني کار.

۴- دکارکوونکو د غوښتنو او اړتياوو

۴- برخورد مسئلانه به خواست ها

په وړاندې مسئلانه چلند کول.

و ضروريات کارکنان.

۵- د کار په اړوند د تقينې سندونو

۵- رعايت احکام اسناد تقينې

د حکمونو په پام کې نيول.

مرتبط به کار .

د کارکوونکي مکلفيت

مکلفيت کارکن

دوه نوي یمه ماده:

ماده نودودوم:

کارکوونکی د لاندې چارو په پام کې

کارکن مکلف به رعايت امور

نيولو باندې مکلف دی:

ذيل می باشد:

۱- د دندو لايحه.

۱- لايحه وظايف.

۲- رښتونی (صادقانه) او

۲- کار صادقانه و

ثمر بڼونکی کار.

ثمر بخش.

۳- دکار انضباط.

۳- انضباط کار.

۴- د لوړ پوړو آمرينو د قانوني

۴- تعميل به موقع او امر و هدايات

امرونو او هداياتو په وخت تطبيقول.

قانونی آمرین ما فوق.

۵- دکار د لاسته راوړنو (بازدهی)

۵- ارتقای سطح بازدهی

د سطحې لوړول.

کار.

۶- د محصول د کیفیت ښه کول.

۶- بهبود کیفیت محصول.

۷- توليدي او تکنالوژی ضوابط.

۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.

۸- د کار د چاپیریال دایمي تخنيک

۸- قواعد تخنيک ايمني و

او روغتيا ساتني قواعد.

حفظ الصحه محیط کار.

۹- د ادارې د منقولو او غیر منقولو ملکیتونو او شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

۹- حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیر منقول اداره و استفادۀ معقول و اقتصادي از آن.

۱۰- د حرفوي مهارت دسطحې لوړتیا او دهغو معیارونو کارونه چې دمسئولو مراجعوپه واسطه تثبیتېږي.

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

۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.

۱۱- حفظ اسرار و وظیفه و حرفه .

۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعینو سره ښه چلند.

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

۱۳- د کار او تولید په ډګر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.

۱۳- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید.

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

(۱) په ادارې کې کارته د سازمان ورکولو څرنگوالی د دندو د لایحې په واسطه چې د ادارې لخوا برابر او تصویبېږي، تنظیمېږي.

لوايح وظيف

ماده نود و سوم:

(۱) نحوه سازماندهی کار در اداره توسط لوايح وظيف که از طرف اداره ترتیب و تصویب می شود، تنظیم می گردد.

(۲) د گلپو او خصوصي تشبونو د ادارو د دندو لايحې د نمونوي لايحو مطابق چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او کار فرمايانو په واسطه ترتيب او تصويبېږي، تنظيمېږي.

(۲) لويح وظيف وظيفو کار ادارات تشبثات مختلط و خصوصي طبق لويح نمونوي که توسط وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين و کار فرمايان تهيه و تصويب مي گردد، تنظيم مي شود.

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

(۳) اداره مکلف است کارکنان را به لويح وظيف اداره آشنا و رعايت انرا تأمين نمايد.

د کار کونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

(۱) کار کونکي د ډېر بڼه کار د ترسره کولو، د کار دلاسته راوړنو (بازدهي) د سطحې د لوړتيا، د توليداتو د کيفيت د بڼه کولو په اومو موادو کې د سپما، په اړوندو چارو کې د ابتکار اونوبت او په تقيني سند کې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول کېږي:

تشويق کارکن

ماده نودو چهارم :

(۱) کارکن در برابر اجرای کار بوجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جویی درمواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط وسایر موارد مندرج در سند تقینی حسب احوال قرارذیل تشويق مي گردد:

- | | |
|---|---|
| ۱- اعطای مکافات نقدی یا جنسی . | ۱- د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول. |
| ۲- اعطای تحسین نامه . | ۲- د ستاینلیک ورکول. |
| ۳- اعطای تقدیر نامه. | ۳- د تقدیر نامې ورکول. |
| ۴- اعطای نشان، مدال یا لقب . | ۴- دنښان، مدال یا لقب ورکول. |
| ۵- سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط . | ۵- په اړوندو تقنیني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې. |
| (۲) شرایط ونحوه تشویق کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد. | (۲) د کارکوونکو د هڅونې شرایط او ډول د اړوند تقنینی سند مطابق تنظیمېږي. |
| <u>تأديب کارکن</u> | <u>د کارکوونکي تأديب</u> |
| ماده نود وپنجم : | پنځه نوي یمه ماده: |
| کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار، حسب احوال قرار ذیل تأديب می گردد : | کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي: |
| ۱- توصیه . | ۱- توصیه . |
| ۲- اخطار. | ۲- اخطار. |
| ۳- کسر معاش. | ۳- کسر معاش. |
| ۴- تبدیلی. | ۴- تبدیلی. |
| ۵- فسخ قرارداد کار. | ۵- د کار د قرارداد فسخ کول. |

دمؤیدو تطبیقول

شپرنوي یمه ماده:

د ادارې مسئول مکلف دی دتأدییي مؤیدو د تطبیقولو په وخت کې، د سرغړونې شدت اوخفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت کې د کارکوونکي وضع، د کارکوونکي د کار سابقه او سلوک (چال چلند) په پام کې ونیسي.

دسرغړونې توضیح

اووه نوي یمه ماده:

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

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

تطبیق مؤیدات

ماده نودوششم:

مسئول اداره مکلف است، حین تطبیق مؤیدات تأدییي، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقه کار و سلوک کارکن را در نظر بگيرد.

توضیح تخلف

ماده نود وهفتم:

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

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

کمپسيون ته د کارکوونکي

شکایت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکي تاديبي مؤيده ناسمه (غیرمؤجه) وگنې، دهغې دناسموالي په هکله د دلایلو یا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې دکار داخلافونو دحل کمپسيون ته شکایت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې ادارې دکار د اختلافونو د حل کمپسيون دهغه په لړې کولو اقدام ونکړي، کارکوونکي کولای شي د اختلافونو د حل مرکزی کمپسيون ته شکایت وکړي.

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

شکایت کارکن به

کمپسيون

ماده نودوهشتم :

هر گاه کارکن مؤيده تاديبي را غير مؤجه تلقی نماید، با ارایه دلایل یا شواهد مبنی بر غیر مؤجه بودن آن، می تواند به کمپسيون حل اختلافات کار اداره مربوط، شکایت نماید.

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

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

د سوانحو په دفتر کې د

کارکوونکي دهخوني (تشويق)

اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب

کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

تشويق و تأديب کتبی مندرج این قانون به (استثنای توصیه) به دفتر سوانح کارکن، درج می شود.

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

ماده صدم :

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

رسمي جریده

- (۲) که چپري د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکي اړوندې ادارې ته د (۲۰) ورځو په اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د (۳) ورځو په ترڅ کې د کارکوونکي نه خبر ورکول د دلایلو پر بناء سم (مؤجه) دی، له ناسويتيا څخه معاف او د غيابت ورځې دهغه په قانوني رخصتو کې محاسبه کېږي.
- (۳) که چپري د کارکوونکي ناسوب تيا ناسمه (غير مؤجه) وگڼل شي او پرله پسې (۱۰) ورځې دوام وکړي دهغه په سجل (دارزوني په پانې) کې درجېږي او دهغه د کار په دورې کې نه حسابېږي.
- (۴) که چپري کارکوونکي دندې ته حاضر شي خو په ليکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي او سم (مؤجه) دلایل هم وړاندې نکړای شي يو ورځنی مزد او ضمائم ئې کسر کېږي، په هغه صورت کې چې
- (۲) هرگاه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۲۰) روز معذرت خود را به اداره مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلال (۳) روز بنابر دلایل مؤجه بوده است از غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد.
- (۳) هرگاه غیرحاضری کارکن، غیرمؤجه 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

د کال په اوږدو کې دهغه ناسوب تیا او د دندې پرېښودل له شلو ورځو څخه تجاوز وکړي، دغيابت ورځې د کارکوونکي د ترفيع او تقاعد په قدم کې د محاسبې وړ ندي.

غير حاضري و ترک وظيفه وى در طول سال از بيست يوم تجاوز نمايد، ايام غيابت به قدم ترفيع و تقاعد کارکن قابل محاسبه ندى باشد.

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

(۵) حالت مندرج فقره (۳) اين ماده مانع اجراء ترفيع کارکن ندى گرځد.

(۶) د کارکوونکي د قانوني رخصتياو له پای ته رسېدو وروسته غيابت هم، ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم تابع دى.

(۶) غيابت بعد از ختم رخصتياى هاى قانونى کارکن نيز تابع حکم مندرج فقره (۱) اين ماده مى باشد.

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

موارد فسخ قرارداد

يوسلو يومه ماده:

ماده يکصد و يکم:

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

فسخ قرارداد مندرج جزء (۵) ماده نود و پنجم اين قانون صرف در موارد ذيل صورت مى گيرد:

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

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

۲- دکال په اورېدو کې له دوه څلو څخه زیات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او ۴) اجزاوو کې درج شوي د تادیبي مؤیدو دتطبيق په صورت کې.

۲- درصورت تطبيق مؤیدات تادیبي مندرج اجزای (۲، ۳ و ۴) ماده نود و پنجم این قانون در طول سال بیش از دوبار.

دکارکوونکي دحقوقو د تعلیق

حالت تعلیق حقوق

حالت

کارکن

یوسلو دوه یمه ماده:

ماده یکصد و دوم:

(۱) که چېرې کارکوونکی دجرمونو په ارتکاب، تورن شي، دنظارت (څارنې)، توقیف، څېړنې (تحقیق) او محاکمې په موده کې دهغه دنده ایز حقوق او امتیازونه معطلېږي.

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

(۲) که چېرې د څارنې (نظارت) په موده کې څارنوال له تحقیق وروسته، دتورن کارکوونکي دنه تعقیب قرار صادر کړي او یا هغه دتادیب وړ و بولي او یا دمحاكمې په پایلې کې بري الذمه شي دهغه د تعلیق او محاکمې د دورې معاش

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

رسمي جریده

اونور حقوق ورکول کېږي، خو دا چې په قرارداد کې بل ډول تصریح شوي وي.

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

(۳) په تنفيذي حبس دمحمومېدو په صورت کې، کارکوونکی دڅارنې (نظارت)، توقیف اودمحاکمې دمودې دمعاش او نورو امتیازونو نه مستحق کېږي.

(۳) در صورت محکومیت به حبس تنفیذی، کارکن مستحق معاش و سایر امتیازات مدت نظارت، توقیف و محاکمه نمی گردد.

(۴) که چېرې کارکوونکی دمحاکمې په پایله کې دتعلیقې حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پېژندل کېږي. په تعلیقې حبس دمحموم عليه ترفیع او د درجی لوړتیا دتعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۴) هرگاه کارکن در نتیجه محاکمه، محکوم به مجازات حبس تعلیقې گردد، مستحق معاش و سایر امتیازات مربوط دانسته می شود. ترفیع و ارتقای درجه محکوم علیه به حبس تعلیقې الی سپری شدن مدت تعلیق معطل قرار داده می شود.

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

(۵) در صورتی که کارکن به هردو (حبس تنفیذی و تعلیقې) محکوم گردد، در قسمت حبس تنفیذی، حکم مندرج فقره (۳) و در قسمت حبس تعلیقې حکم مندرج فقره (۴) این ماده قابل

د تطبیق ور دی.

تطبیق می باشد.

نهم فصل

فصل نهم

د کار کوونکو مالی مسئولیت

مسئولیت مالی کارکنان

له مالی زیان خخه مخنیوی

جلوگیری از خساره مالی

یوسلو در پیمه ماده:

ماده یکصد و سوم:

(۱) کار کوونکی مکلف دی د ادارې د شتمنی په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي او هغې ته د زیان دمخنیوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعایت کړي.

(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 مکلفه ده د اړوندو کار کوونکو د کارخوندي اود ترگتې اخستنې لاندې شتمنی اوجمع دهی د بشپړې ساتنې شرایط تامین کړي.

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

د مالی زیان په اړه د کار کوونکي

مسئولیت کارکن در ارتباط

مسئولیت

خساره مالی

یوسلو څلورمه ماده:

ماده یکصد و چهارم :

(۱) کار کوونکی د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زیان خخه چې ادارې ته واردېږي په هغه صورت کې مسئول دی چې رسیدلی

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

زیان دهغه د تقصیر له امله وي.

ناشی از تقصیر وی باشد.

(۲) کارکوونکی د کار دعادي بهیر له

(۲) کارکن از خساره احتمالی ناشی

امله د رسیدلي احتمالي زیان مسئول

از جریان عادی کار مسئول شمردہ

نه گنل کېږي.

نمی شود.

دمالي زیان جبران

جبران خساره مالی

یوسلو پنځمه ماده:

ماده یکصد و پنجم:

که چېرې ادارې ته رسیدلي زیان

هرگاه خساره وارده به اداره ، ناشی

د خوتنو کارکوونکو د تقصیر له

از تقصیر چند نفر کارکن باشد،

امله وي، د جبرانولو اندازه ئې هر یوه

اندازه جبران آن برای هر

ته په جلا ډول اودهغوی د مسئولیت

یک طور جداگانه و متناسب به نوع

د ډول او حدودو په تناسب ټاکل

و حدود مسئولیت آنها تعیین

کېږي.

می گردد.

دمالي مسئولیت تقينی سند

سند تقينی مسئولیت مالی

یوسلو شپږمه ماده:

ماده یکصد و ششم:

ادارې ته د رسیدلي زیان له امله د

انواع و حدود مسئولیت مالی ناشی

مالي مسئولیت ډولونه او حدود، د

از خساره وارده به اداره، تثبیت

اندازې تثبیت او د جبرانولو څرنگوالی

اندازه و طرز جبران آن توسط

ئې د اړوند تقينی سند په واسطه

سند تقينی مربوط تنظیم

تنظیمېږي.

می گردد.

لسم فصل

دکار د روغتيايي او خوندي

شرایطو تأمینول

د روغتيايي خوندي شرایطو

تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتيايي او خوندي شرایطو په تأمینولو، دکار او تولید په اړه د پېښو دمخنيوي لپاره له خوندي وسایلو او تخنیک څخه په کار اخستلو او دکار له امله دکار کوونکو د حرفوي ناروغیو څخه د وقایه کولو په مقصد د روغتيا ساتنې د شرایطو په تأمینولو مکلفه ده.

په ودانۍ کې د خوندي تخنیک د

لارو چارو په پام کې نیول

یوسلو اتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د صنعتي او تولیدي ودانیو د ودانولو او په کار اچونې د نقشي د طرح کولو، د دستگاوو

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی

کار

تأمین شرایط صحی

ایمنی

ماده یکصد و هفتم:

اداره مکلف به تأمین شرایط صحی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنیک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و تولید و تأمین شرایط حفظ الصحة غرض وقایه کارکنان از امراض حرفوی ناشی از کار می باشد.

رعایت شیوه های تخنیک ایمنی

در ساختمان

ماده یکصد و هشتم:

(۱) اداره مکلف است، هنگام طرح نقشه اعمار و بهره برداری بناهای

صنعتی و تولیدی، تجهیزات
دستگاه ها و روند تخنیک
ایمنی، معیارهای تخنیک ایمنی و
حفظ الصحة محیطی که کارکنان را
از اثرات مضرکار مصؤون نگه می
دارد، رعایت و تأمین نماید.

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

د تجهیزاتولو او د خوندي تخنیک دبهر
په وخت کې، د خوندي (ایمنی)
تخنیک او د چاپیریال د روغتیا ساتنې
معیارونه چې کارکوونکي دکار دزیان
رسوونکو اثراتو څخه خوندي ساتي
په پام کې ونیسی او تأمین کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري او توليدي
خونې او دکارکوونکو دکار او
استوگنې ودانۍ او سیمې د خوندي
تخنیک او د چاپیریال د روغتیا
ساتنې 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 مؤسساتیکه مجدداً احیا
یا تجدید ساختمان می گردند، بعد

په نویوشویو ودانیو کې له
خوندي تخنیک څخه د
ډاډ ترلاسه کول
یوسلونهمه ماده:

له نویو توليدي مؤسسو او له هغو
مؤسسو څخه چې بیا احیاء یا ودانۍ
ئې نوې کېږي، گټه اخستنه، د تخنیکي

مراقبت او د چاپیریال د روغتیا ساتنې د ادارو له موافقې وروسته مجاز دي.

از موافقه ادارات مراقبت تخنیکي و حفظ الصحة محیطی مجاز می باشد.

د تقنیني سند وضع کېدل

یوسلو لسمه ماده:

(۱) د کار دساتنې او خوندي تخنیک عمده معیارونه د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

(۱) معیارهای عمده حفاظت و تخنیک ایمنی کار توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

(۲) د ملي اقتصاد په برخو کې د کار دساتنې او خوندي تخنیک عمده معیارونه او قواعد، د ادارې په واسطه د هغونمونوي معیارونو او قواعدو مطابق چې د کار فرمایانو په مرسته د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت لخوا طرح او تصویبېږي، تطبیقېږي.

(۲) معیارها 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، تطبیق می گردد.

(۳) د ملي اقتصاد په رشتو او حرفو کې تولیدي روغتیايي او د روغتیا ساتنې معیارونه د کار فرمایانو په مرسته د عامې روغتیا او د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د

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

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظيم می گردد.

د خوندي تخنيک

آموزش تخنيک

زده کړه

ایمني

یوسلو یوولسمه ماده:

ماده یکصد و یازدهم:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، د خوندي تخنيک، د تولید چاپېریال د روغتیا ساتنې، اطفائې (اور وژنې) د طبي لومړنیو خدمتونو د وړاندې کولو قواعد او د کار د ساتنې نور قواعد په دوامداره توگه کار کوونکو ته ورزده کړي.

(۱) مسئول اداره مکلف است، قواعد تخنيک ایمني، حفظ الصحة محیط تولید، اطفائیه، عرضه خدمات اولیه طبي و سایر قواعد حفاظت کار را بصورت متداوم به کارکنان بیاموزاند.

(۲) کار کوونکي مکلف دي د کار د ساتنې او خوندي (ایمني) تخنيک عمده قواعد او معیارونه، له وسایلو، دستگاه و او د کار د ساتنې له لایحو څخه دگټې اخستنې قواعد په پام کې ونیسي او د کار د ترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنیزو (تحفظي) وسایلو څخه گټه واخلي.

(۲) کارکنان مکلف اند، قواعد و معیارهای عمده حفاظت و تخنيک ایمني کار، قواعد استفاده از وسایل، دستگاه ها و لوايح حفاظت کار را رعایت نموده و حين اجرای کار از وسایل تحفظی انفرادی استفاده نمایند.

د خوندي تخنيک د وسايلو

تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

(۱) هغه کارونه چې روغتيا ته په زيانمنو شرايطو ، ځانگړې تودوخې اوسوروالي يا دکارکونکو د ککړتيا احتمال په هغه کې موجود وي، دتثيبت شويو معيارونو او قواعدو مطابق ، ځانگړې جامې او کونښې، مخ پټونې (ماسک) ، عينکې ، دستکشې اود کار نورساتنيز وسايل او وقايوي اومعالجوي خو اړه د ادارې له لوري په وړيا توگه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

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

تأمين وسايل تخنيک

ايمني

ماده يکصدو دوازدهم:

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

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

د کار کونکو روغتيايي کتني

يوسلو ديارلسمه ماده:

(۱) هغه کار کونکي چې په درندو کارونو اوله سختو او روغتيا ته دمضرو شرايطو په کارونو او دغه راز د حمل او نقل د وسايطو د چلونې په چارو بوخت دي، مکلف دي د کاري وړتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور د کار دشاملېدو په وخت کې اوپه واريژ (نوبتي) ډول روغتيايي کتني تېرې کړي.

(۲) د غذايي موادو د صنايعو، د ډوډۍ-خورلو او غذايي موادو د پېرني او پلورني دعمومي سيمو، د اوبورسولو د تاسيساتو، د روغتيايي، وقايوي او معالجوي مؤسسو، د اطفالو د حمايي د مرکزونو او په عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو او مؤسسو کار کونکي مکلف دي، د دې مادې په (۱) فقره کې درج

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانیکه به کارهای ثقیل و کارهای با شرایط دشوار و مضر صحت و همچنان در امور رانندگی و سايط ترانسپورتي اشتغال دارند، مکلف اند، به منظور تشخيص قابليت کاري و جلوگیری از امراض حرفوی حين شمول به کارو بطور نوبتي معاینات صحی را سپری نمایند.

(۲) کارکنان صنایع مواد غذایی، محلات عمومی صرف غذا و خرید و فروش مواد غذایی، تأسیسات آبرسانی، مؤسسات صحی و قايوی و معالجوی، مراکز حمايه اطفال و سایر ادارات و مؤسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاینات صحی مندرج فقره (۱)

شوی روغتیایی کتنې تېرې کړي.

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شویو کارکوونکو د روغتیایی کتنو شرایط او څرنګوالی د عامې روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو لخوا طرح او تنظیمېږي.

د طبي لومړنيو خدمتونو تامینول

یوسلو څوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د کار له امله د ناروپیښو او ناڅاپي ناروغیو د پېښېدو په صورت کې، لاندې آسانتیاوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستو او شرایطو تامینول.

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

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

این ماده را سپری نمایند.

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

تأمین خدمات اولیه طبي

ماده یکصد و چهاردهم:

(۱) اداره مکلف است، در صورت وقوع حوادث ناگوار و مریضی های غیر مترقبه ناشی از کار، تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیه طبي .

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

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

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

(۲) هرگاه تداوی کارکن مندرج فقره (۱) اين ماده در مراکز صحي داخل کشور ممکن وميسر نباشد، اداره مکلف است، کارکن را غرض تداوی به یکی از کشورهای خارجي بفرستد.

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شويو لگښتي وجوهو ورکړه د کارکوونکي او دهغه د معيتي د تگ اوراتگ دکرايي په کاپون، د ادارې له بودجې څخه تامینېږي.

(۳) پرداخت وجوه مصارفاتي مندرج فقره های (۱ و ۲) اين ماده به شمول کرایه رفت و برگشت کارکن وشخص معيتي وی، از بودجه اداره تأمین می گردد.

دثابتو او گرځنده روغتيايي

ايجاد مراکز صحي ثابت

مرکزونو ايجادول

وسيار

يوسلو پنځلسمه ماده:

ماده یکصد وپانزدهم:

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

اداره مکلف است، به منظور اجرای معاینات صحي وکمک های اوليه طبي در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فاميل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معيارهای که

رسمي جریده

د کار او ټولنيزو چارو ، شهيدانو او معلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت او ګرځنده روغتيايي مرکزونه جوړ کېږي.

توسط وزارت صحت عامه به همکاري وزارت کار و امور اجتماعي ، شهدا و معلولين تعيين مي گردد، مراکز صحي ثابت و سيار را ايجاد نمايد.

د روغتيايي وضع مطابق

د کار کوونکي توظيفول

يوسلو شپاړسمه ماده:

(۱) که چېرې د کار کوونکي روغتيايي وضع سپک(خفيف) کارته دهغه د توظيفولو غوښتنه وکړي، د طب د ډاکټر له تاييد وروسته، اداره، کار کوونکي دهغه پخپله موافقه په مؤقتي يا دايم ډول په خفيف(سپک) کارگماري.

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

توظيف کارکن مطابق

وضع صحي

ماده یکصد و شانزدهم :

(۱) هرگاه وضع صحي کارکن ايجاب توظيف وي را به کار خفيف نمايد، بعد از تاييد دکتور طب، اداره ، کارکن را به موافقه خودش طور مؤقت يا دايم بکار خفيف توظيف مي نمايد.

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

دمعلولینو لپاره دکار دشرايطو

برابرو

یوسلو اووه لسمه ماده:

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

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نور حقوق دهغه له معلولیت څخه دمخکني بست، رتبې یا درجې له مزد څخه کمیدلای نشي.

دکار په ډگرکي دناورو

پېښو تشخیص

یوسلو اتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتولید په ډگر کې ناوړه پېښې په هر اړخیزه او په وخت سره وڅېړي او وئې ارزوي اوعوامل ئې تحلیل اوتشخیص کړي، د (۳) ورځو په اوږدو کې دهغه محضر ترتیب او یو یو نقل ئې کارکوونکي اود کار

فراهم سازی شرایط کار برای

معلولین

ماده یکصد وهفدهم:

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

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

تشخیص حوادث ناگوار

در عرصه کار

ماده یکصد وهجدهم:

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

اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته تسليم کړي. (۲) که چېرې اداره دمحضر له ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلري، زيانمن کولای شي دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

وزارت کارو امور اجتماعي، شهدا و معلولين تسليم نمايد. (۲) هرگاه اداره از ترتيب محضر امتناع يا متضرربه ترتيب محضر قناعت نداشته باشد، متضرر می تواند به وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين شکايت نمايد.

دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت دزيانمن د شکايت په اړه د قانون د حکمونو مطابق تصميم نيسي.

وزارت کارو امور اجتماعي، شهدا و معلولين در رابطه به شکايت متضرر مطابق احکام قانون تصميم اتخاذ می نمايد.

(۳) اداره دکار له امله د روغتيايي زيان په جبرانولو مکلفه ده.

(۳) اداره مکلف به جبران خساره ضرر صحي ناشی از کار می باشد.

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد و نهم:

(۱) په کارپورې د اړوندو حرفوي ناروغيو فهرست دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ترتيب او

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار، توسط وزارت صحت عامه به همکارۍ وزارت کارو امور اجتماعي، شهدا و معلولين و ادارات ذي ربط ترتيب و تشييت

تشیتپرې.

می گردد.

(۲) په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داروند معلولیت یا روغتيايي زیان د تشیتولو، اندازې اود جبرانولو اود کار د چاپیریال دخوندي تخنیک اود روغتیا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسئولیت څرنگوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمپرې.

(۲) طرز تشیت، اندازه و جبران خساره معلولیت یا ضررصحی مرتبط بکار و مسئولیت نقض کننده گان تخنیک ایمنی وقواعد حفظ الصحة محیط کار مندرج این قانون توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

یوولسم فصل

فصل یازدهم

د بنځو او تنکیو ځوانانو کار

کار زنان و نوجوانان

د بنځو او تنکیو ځوانانو د نه

موارد عدم استخدام زنان و

استخدامولو موارد

نوجوانان

یوسلوشلمه ماده:

ماده یکصد و بیستم:

په فزیکي درندو، روغتیا ته دزیان رسوونکو او تر ځمکې لاندې کارونو کې دبنځو او تنکیو ځوانانو استخدامول، جواز نلري. د دغو کارونو فهرست دعامي روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینود وزارتونو او اړوندې

استخدام زنان ونوجوانان بکارهای فزیکي ثقیل، مضر صحت وزیر زمینی جواز ندارد. فهرست این کارها از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و اداره مربوط

اداري لخوا تشييت او تصويبيږي.

دشپي کارته دبنځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو يو ويشتمه ماده:

اداره نشي کولای بنځه او تنکی
ځوان دشپي کار په اجراء کولو کې
وگماري.

په روغتونونو او روغتيایي کلينيکونو
کې دبنځو او دشيدې خوړونکي
ماشوم لرونکو مورگانو توظيفول
اودهغي دموافقي په صورت کې په
هغو دندو او کارونو کې چې مبرمه اړتيا
محسوسه وي، په واريزه توگه او
د جدول مطابق لدې حکم څخه
مستثني دي.

اضافه کارۍ ته دبنځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو دوه ويشتمه ماده:

(۱) اداره نشي کولای د رسمي کار
د ترسره کولو په منظور، اميندواړه
بنځه، له دوه کلني څخه دلږ عمر

تشييت و تصويب می گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان

به کار شبانه

ماده یکصد و بیست و یکم :

اداره نمی تواند زن ونوجوان
را به اجرای کار شبانه توظيف
نماید.

توظيف زنان ومادران دارای
طفل شیر خوار، در شفاخانه ها،
کلينیک های صحتی و در
صورت موافقه آنها در
وظایف و کارهاییکه ضرورت
مبرم محسوس باشد، بطور
نوبتی وطبق جدول از این
حکم مستثني است.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به

اضافه کاری

ماده یکصد و بیست و دوم:

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

لرونکي ماشوم موراونکی ځوان
 کارکونکی په اضافه کاری- او د
 رسمي کار د ترسره کولوپاره په
 مسافرت وگماري.

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

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

(۲) توظيف زن دارای طفل
 کمتر از دو سال به اجرای
 اضافه کاری وانجام
 مسافرت به منظور کار
 رسمي بدون موافقه قبلی
 وی جواز ندارد.

د امیندواری- په دوران کې

دښځې توظيفول

یوسلو درویشتمه ماده:

ښځه د امیندواری- په دوران
 کې دطیب یا روغتون د تصدیق
 مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو
 حقوقو په ساتنې سره په سپک کار کې
 توظيفېږي.

توظيف زن در دوران

حاملگی

ماده یکصد و بیست و سوم:

زن در دوران حاملگی مطابق
 تصدیق طیب یا شفاخانه،
 به کار خفیف با حفظ مزد
 وسایر حقوق وظیفه اصلی توظيف
 می گردد.

دشیدې خوړونکي ماشوم دمیندو

لپاره اضافي وخت

یوسلوخلبریشتمه ماده:

(۱) دشیدې خوړونکي ماشوم لرونکو میندو لپاره د ډوډۍ خوړلو دووقې برسېره ، اضافي وخت چې له (۳۰) دقیقو څخه لږ نه وي، دکار دځای دماشوم په خونه کې ماشوم ته دشپږو ورکولو په خاطر دهر ورو(۳) ساعتونو وروسته ورکول کېږي. دغه ووقې د رسمي کار په وخت کې شاملې دي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقرې کې درج شوې ووقه، په ادارې کې دکارځانگړتیا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلايحو په واسطه تنظيمېږي.

کار ته دبنځو دمنلوڅخه نه ډډه

کول

یوسلوپنځه ویشتمه ماده:

کار ته دبنځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای

طفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست چهارم:

(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.

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

عدم امتناع از پذیرش زن

بکار

ماده یکصد و بیست و پنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

يا دامیندواری یا ماشوم ته د شپډو وړکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي. یا شپډو وړکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي. یا شپډو وړکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي. یا شپډو وړکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي.

د وړکتونونو جوړول

یوسلو شپډو ویشتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د ماشومانو د ساتنې اوڅارنې لپاره، د ادارې په انگرې کې، د شپډو خوړلو ځای او وړکتون جوړ کړي.

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

د تنکي ځوان کارکوونکي

مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

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

ایجاد کودکستان ها

ماده یکصد و بیست و ششم:

(۱) اداره مکلف است، جهت مواظبت و مراقبت اطفال کارکنان مربوط، در محوطه اداره، شیرخوارگاه و کودکستان را ایجاد نماید.

(۲) مواظبت و مراقبت اطفال، شرایط پذیرش، آموزش و پرورش در کودکستانها و شیرخوارگاه ها طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم می شود.

مشخصه کارکن

نوجوان

ماده یکصد و بیست و هفتم:

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

کلنی سن ئی بشپر کری وی او د
(۱۸) کلنی سن ئی نه وی بشپر کری.

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

(۲) اداره مکلفه ده له استخدا مولو
مخکې، تنکی ځوان کارکوونکی د
روغتیایی مرکزونو دلاری ترکتنو
لاندي ونیسی او پایلې ئی
دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره
مل (ضم) کری.

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

دتنکی ځوان کارکوونکي روغتیایی
کتني لرتلره (حداقل) په کال کې
یوځل د ادارې د لارې او د هغې په
لگښت صورت مومي.

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

دتنکی ځوان کارکوونکي

معاینات صحی کارکن

روغتیایی کتني

نوجوان

یوسلواته ویشتمه ماده:

ماده یکصد و بیست و هشتم:

اداره مکلفه ده د روغتیایی مراجعو
دنظریې مطابق، دتنکی ځوان
فزیکی توان او د روغتیایی
حالت څرنګوالی تشخیص او
تثیت کری او د هغه شغل او دنده
وټاکي.

اداره مکلف است، طبق نظر
مراجع صحی، توانایی فزیکی
وچګونگی حالت صحی
نوجوان را تشخیص و تثیت نموده،
شغل و وظیفه وی را تعیین
نماید.

دتنکي ځوان کارکونکي مزد

یوسلونهه ویشتمه ماده:

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

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

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

مزد کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی بامزد کارکنان (۱۸) ساله مکمل وبالتر از آن با رعایت درجه بدون نظر داشت تقلیل وقت کار مندرج ماده سی ویکم 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.

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليد

دکار معيار

يوسلو دپرشمه ماده:

(۱) دتنکي ځوان کارکوونکي د توليد معيار د بشپړ (۱۸) کلن کارکوونکي د توليد د معيار په اساس، ددغه قانون په يودپرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظيمېږي.

(۲) اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکي ځوان د توليد معيار چې د زده کړې د دورې له پايته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معيارڅخه لږ وټاکي.

معيار توليد کار کارکن

نوجوان

ماده يکصد وسی ام:

(۱) معيار توليد کارکن نوجوان به اساس معيار توليد کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقليل وقت کارمندرج ماده سی ويکم اين قانون تنظيم می گردد.

(۲) اداره می تواند معيار توليد کارکن نوجوان جديد التقرر را که بعد از ختم دوره آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معيار معينه، تعيين نمايد.

دوولسم فصل

دکار له امله راپيدا شوي اختلافونه له کار څخه دراپيدا شوو
اختلافونو دلرې کولو مقدمات

يوسلو يودپرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار
مقدمات رفع اختلافات
ناشی از کار

ماده يکصد وسی ويکم :

(۱) اختلافات ناشی از

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

(۲) که چېرې د ادارې اوکارکوونکي یا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپیدا شوی اختلاف رفع نشي، موضوع په لومړي پړاو کې د ادارې داخلافونو دحل دکمپسیون د لارې د اړوندې د کارگري اتحادیې د استازي په گډون، په دوه یم پړاو کې دکارداخلافونو د حل دعالي کمپسیون له لارې د اړوندو برخې کې دکارگرانو او کار فرمایانو د اتحادیې د استازي په گډون رفع او له هغه پرته د واکمني محکمې لخوا حل اوفصل کېږي.

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

د کار کوونکی غیرقانوني انفصال

(گوبنه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کار کوونکی په غیرقانوني ډول له کار څخه گوبنه (منفصل) شي او دا اختلافونو د حل د کمېسیونونو له تصمیمونو وروسته او یا د اړوندې محکمې په پرېکړې په پخواني کار کې وټاکل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې د شپږو وروستيو میاشتو نور حقوق هغه ته ورکول کېږي.

د اختلافونو د حل د تقنیني سند

وضع کېدل

یوسلو دري دېرشمه ماده:

د کار دا اختلافونو د کمېسیون د جوړېدو او ترکیب اود کار له امله د راپیدا شوو اختلافونو د خپرلود څرنگوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

انفصال غیر قانوني

کارکن

ماده یکصد و سی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غیرقانونی از کارمنفصل وبعد از تصامیم کمیسیونهای حل اختلافات یا فیصله محمکه مربوط، به کار قبلی تعیین گردد، مزدوسایر حقوق دوره انفصال به اساس اوسط مزد وسایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.

وضع سند تقنینی حل

اختلافات

ماده یکصد و سی و سوم:

امور مربوط به ایجاد و ترکیب کمیسیون های حل اختلافات کار و طرز رسیدگی به اختلافات ناشی از کار، طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

ديارلسم فصل

ٲولنيز ٲامينات

د ٲولنيزو ٲاميناتو ډولونه

يوسلو څلور د پړشمه ماده:

(۱) کار کوونکي او په ځينو حالاتو

کې د هغوی د کورنۍ غړي د اړوندو

تقنيني سندونو مطابق له لاندې

ٲولنيزو ٲاميناتو څخه گټه اخلي:

۱- ماکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد

واسطې.

۳- د سرپناه د تدارک لپاره مرستې.

۴- د روغتيايي خدمتونو له وړاندې

کېدنې څخه گټه اخستنه.

۵- د سن له ډيروالي، د کار د دورې

د بشپړېدو او په کار پورې د اړوند

معلوليت او ناروغۍ له امله د تقاعد

په وخت کې د وروستي مياشتني

معاش په اساس له اجزاو او ضمايمو

سره د (۱۰) مياشتني معاش معادل

مرسته.

فصل سيزدهم

ٲامينات اجتماعي

انواع ٲامينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و چهارم:

(۱) کارکنان و در بعضی حالات

اعضای فاميل آنها طبق اسناد

تقنينی مربوط، از ٲامينات

اجتماعی ذيل مستفيد می شوند:

۱- ماکول .

۲- وسايط نقلیه جهت حمل

و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضه خدمات صحی .

۵- مساعدت مالی حين تقاعد

ناشی از کبر سن ، ا کمال دوره

کار و معلوليت و مريضی مرتبط به

کار، معادل (۱۰) ماهه

مزد با اجزا و ضمايم به

اساس آخرين معاش

ماهوار.

- ۶- د ولادت په دوران کې مرسته.
- ۷- د تکفین او بنځولوپه منظور د وروستي میاشتنی معاش په اساس له اجزاوو او ضمایمو سره د (۱۰) میاشتنی معاش معادل د متوفی کورنۍ ته مالي مرسته (اکرامیه).
- ۸- د عمر د زیاتوالي، دکار د دورې د بشپړولو ناروغی، معلولیت او نورو حالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنینی سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.
- (۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پیسې، د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزاني څخه ورکول کېږي.
- (۳) کارکوونکي یا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه او یادهغه انډول حقوق د ادارې د مالي امکاناتو مطابق وړاندې او تأمینېږي.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۸- حقوق تقاعد بنا بر کبر سن، اکمال دوره کار، مرضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
- (۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.
- (۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

د ټولنيزو تايميناتو تحق

يوسلو پنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيز تايمينات د ادارې او کارکوونکو په مالي ونډې اخستني سره تحق مومي.

(۲) د کارکوونکو د ټولنيزو تايميناتو سطح د ملي اقتصاد د ودې او پراختيا په متناسب لور ټيا مومي.

تحق تايمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و پنجم:

(۱) تايمينات اجتماعي با سهم گيري مالي اداره و کارکنان تحق مي يابد.

(۲) سطح تايمينات اجتماعي کارکنان، متناسب بارشد و انکشاف اقتصاد ملي ارتقاء مي يابد.

د ټولنيزو تايميناتو مرکزونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

د ټولنيزو تايميناتو د مرکزونو د جوړولو، تايمينولو او د کړنو د ډول څرنگوالي د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د کار غير مستعد کارکوونکي ته

مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

د کار غير مستعد کارکوونکي ته دهغه کارته تر مستعد کېدلو او يا د معلوليت په نسبت متقاعد ته مالي

مراکز تايمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و ششم:

طرز ايجاد، تايمين، تجهيز و نحوه اجراءات مراکز تايمينات اجتماعي توسط سند تقنيني مربوط تنظيم مي شود.

مساعدت مالي به کارکن غير

مستعد به کار

ماده يکصد و سي و هفتم:

مساعدت مالي به کارکن غير مستعد بکار به صورت مؤقت الي مستعد شدن وي به کار و يا متقاعد نسبت

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

معلولیت، معادل مزد ماهوار وسایر حقوق و امتیازات حالت اصلی وی از طرف اداره صورت می گیرد.

دتقاعد شرایط

شرایط تقاعد

یوسلواته دپرشمه ماده:

ماده یکصد وسی وهشتم:

(۱) کارکوونکی د(۶۵) کلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد کېږي. د ادارې د ډېرې زیاتې (مېرمې) اړتیا په صورت کې دکارکوونکي په موافقه چې د کارتوان ولري دهغوی دکار دوره تر(۵) نورو کلونو پورې تمدیدلای شي. دکار د دورې تمدید د کارکوونکي د ټولو حقوقو او وجیو لرونکی دی.

(۱) کارکن بعد از تکمیل سن (۶۵) سالگی متقاعد می گردد. در صورت ضرورت مېرم، 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، ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي دکار د دورې تمدید، تقاعد ته دسوقولو څخه دمخه هر کال غواړي او منظوري یې ترلاسه کوي.

(۲) اداره، تمدید دوره کار کارکن مندرج فقره (۱) این ماده راقبل ازسوق به تقاعدهمه ساله مطالبه و منظوری حاصل می نماید.

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

(۳) دوره کار بالفعل کارکن،

دوره (۴۰) کاله ده، د وروستي بست، رتبې يا درجې دمزد مستحق گڼل کېږي. (۴۰) سال بوده، مستحق آخرين مزد بست، رتبه يا درجه شناخته مي شود.

(۴) دکارکوونکي سن دتقاعد په وخت کې د هغه دسوانحو د دفتر په کتبي سره تشيېږي. (۴) سن کارکن حين تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تشييت مي شود.

(۵) د دولتي ادارو، او د تحصيلي او علمي - تحقيقاتي مؤسسو د علمي کاروونو د غړو او د ديني چارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغود خانگړو تقينني سندونو په واسطه تنظيمېږي. (۵) تقاعد و تمديد دوره کار اعضای کادر علمي ادارات دولتي مؤسسات تحصيلي و علمي - تحقيقاتي و کارکنان امور ديني، توسط اسناد تقينني خاص شان تنظيم مي گردد.

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

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

معيار تقاعد کار ثقيل

ماده يکصد و سي ونهم:

- (۱) دوره کار کارکن در برابر هر
- (۵) سال کار ثقيل (۱) سال کمتر و در برابر هر (۵) سال اشتغال در کارهای زیرزميني يا کار با شرايط مضر صحت
- (۲) سال کمتر از معيار مندرج فقره (۳) ماده

رسمي جریده

کې له درج شوي معيار څخه کم محاسبه کېږي. (۲) د درانده او روغتيا ته د زيان رسوونکي کار معيارونه او قواعد د اړوندو ادارو او کار فرمايانو په مرسته د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو او عامې روغتيا د وزارتونو لخوا تشخيص او تشبېږي.

يکصدوسې وهشتم اين قانون محاسبه مې گړد. (۲) معيارها و قواعد کار ثقيل و مضر صحت از طرف وزارت های کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين و صحت عامه به همکاري ادارات ذي ربط و کار فرمايان تشخيص و تشبېت مې گړد.

د تقاعد غوښتنه

يوسلو څلوېښتمه ماده:

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

د معلوليت يا مړيني د تقاعد حقوق

يوسلو يو څلوېښتمه ماده:

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

مطالبه تقاعد

ماده ۱۰۰ وچهل وچهل وچهل:

کارکن حق دارد قبل از رسيدن به سن اجباري تقاعد، تقاعد خود را مطالبه نمايد.

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

ماده ۱۰۰ وچهل وچهل وچهل:

حقوق تقاعد بالاثر معلوليت يا فوت مرتبط بکار و مريضی حرفوی يا فوت ناشی از آن باساس تصديق کميسيون صحت تشبېت

په اساس د خدمت د دورې له په پام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستی رتبې یا درجې د مزد په سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دی.

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه څلورېننتمه ماده:

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

(۲) هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دقطعي حکم په اثرپه (۲) کلونو یا له هغه څخه زیات دحبس په جزاء محکوم شي، تقاعدته سوقېږي.

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

معلولیت، 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 وچهل 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 تقاعد 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 .

د تقاعد د حقوقو ټاکنه

یوسلو دري څلور بنسټمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکی له څو جهتونو (خواوونه) د څو ډولونو د تقاعد د حقوقو مستحق وپېژندل شي، د تقاعد د حقوقو اجراء دهغه په ټاکنه یواځې له یوه ډول څخه صورت مومي.

(۲) دهغه متقاعد تر تکفل لاندې پاتې کسان چې له څو خواوو د تقاعد د حقوقو مستحق وي، د نوموړي له ټولو حقوقو څخه گټه اخستلای شي.

د تقاعد د حقوقو زیاتوالی

یوسلو څلور څلور بنسټمه ماده:

(۱) د متقاعدینو د تقاعد حقوق او د متوفی متقاعدینو د پاتې کسانو حقوق د مزد (معاش) د عمومي زیاتېدنو متناسب، زیاتېږي.

(۲) د مزد عمومي زیاتوالی د اړوندې برخې یا صنف د متقاعدینو په حال کې شاملېږي.

انتخاب حقوق تقاعد

ماده یکصد وچهل و سوم:

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

(۲) بازماندگان تحت تکفل متقاعد که از چند جهت مستحق حقوق تقاعد باشند، از کلیه حقوق مذکور مستفید می گردند.

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم:

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

(۲) افزودی عمومی مزد، شامل حال متقاعدین بخش یا صنف مربوط می گردد.

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

د کار عالی شوري

یوسلو پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) د کار عالی شوري د کار په

اړوندو مسایلو کې دتصمیم نیونې

ډیره عالی مرجع ده چې په اړونده

څانگه کې د کارگرانو او کارفرمایانو

د اتحادیو د استازي په گډون

د کار او ټولنیزو چارو، او شهیدانو

او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.

(۲) د کار د عالی شوري تشکیل،

دندې او واکونه د اړوند تقنیني

سند په واسطه، تنظیمېږي.

د کار څارنه او لارښوونه

یوسلو شپږ څلوېښتمه ماده:

(۱) په کار پورې د اړوندو قوانینو،

د کار دساتنې او خوندي (ایمني)

تخنیک دقواعدو، د اړوندو او روغتیا

ته د زیان رسوونکو کارونو د کار د

وختونو، د کار کوونکي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده 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 تقنینی

مربوط، تنظیم می گردد.

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و ششم:

(۱) مراقبت و رهنمایی دائمی

بر رعایت قوانین مرتبط

بکار، قواعد حفاظت و تخنیک

ایمني کار، کارهای ثقیل

و مضر صحت، اوقات کار،

حقوق، دکار کونکو دکار دشرایطو په رعایتولو دایمي څارنه او لارښوونه دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت دکار دڅارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

مزد و سایر حقوق کارکن، شرایط کار کارکنان، توسط اداره مراقبت و رهنمائی کار وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين صورت می گیرد.

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

(۲) امور مربوط به مراقبت و رهنمائی کار در ادارات، توسط سند تقينی مربوط، تنظيم می گردد.

په کارگري اتحادیې کې دکار کونکو گډون

یوسلو اووه څلورېنستمه ماده:

(۱) دکار کونکو او کارفرمایانو اتحادیې ټولنیز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه گډون د ټولنیزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.

اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

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

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې

(۲) اتحادیه های مندرج فقره (۱)

درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمويل یا سبسايدی کیدلای نشي.

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

دپراختیا او تولید په مسایلو کې

د کارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوربښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري د تولید دپراختیا، د ټولنیزو، فرهنگي او معیشتی مسایلو په بحث کې ونډه واخلي او د کار د بڼه کولو لپاره ادارې ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده د کار او تولید په رهبري او پراختیا کې د کارکوونکي د ګډون شرایط برابر او د کارکوونکي وړاندیزونه او انتقادونه په موقع وڅیړي او له نیول شویو تصمیمونو څخه هغه ته خبر ورکړي.

(۳) اداره مکلفه ده د کارکوونکو ته د فرهنگي او ورزشي چارو بڼه

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل

انکشاف و تولید

ماده یکصد و چهل و هشتم:

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

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

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

امكانات او شرایط برابر کړي.

د کارکوونکو ډله ایز یا ګروپي

ګوښه کول

یو سلوننه څلور بنسټه ماده:

(۱) دولتي، غیر دولتي، ګډه او خصوصي ادارې او مؤسسې نشي کولای د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپي توګه له کار څخه منفصل یا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) د کار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجر شي، اداره مکلفه ده درې میاشتې دمخه د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعۍ یا ګروپي

کارکنان

ماده یکصد و چهل ونهم:

(۱) ادارات و مؤسسات دولتي، غیر دولتي، مختلط و خصوصي نمی توانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، کارکنان شانرا طور جمعۍ یا ګروپي از کار منفصل یا برطرف نمایند، مګر به حکم قانون.

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

له هېواد څخه بهر دکارگرانو

لېبرل

یوسلوپنځوسمه ماده:

دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له بیکاري څخه دمخنیوي او دمناسبو عوایدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارگران د اړوند تقنیني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

دکارموندني دځانگړو دفترونو

ایجادول

یوسلوپنځوسمه ماده:

(۱) دکارموندني دځانگړو دفترونو ایجادول دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

(۲) دکارموندني دځانگړو دفترونو مسئولین مکلف دي خپلې ټولې کاري چارې

اعزام کارگران به خارج

کشور

ماده یکصدوپنجا هم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهیدانو او معلولین به منظور دستیابی به عواید مناسب و جلوگیری از بیکاری می تواند کارگران افغاني را طبق سند تقنینی مربوط، به خارج کشور اعزام نماید.

ایجاد دفاتر خصوصی

کاریابی

ماده یکصدوپنجاه و یکم:

(۱) ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهیدانو او معلولین مجاز می باشد.

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

رسمي جریده

د توافق ليک مطابق د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت سره تنظيم کړي. توافقي نامه با وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين تنظيم نمايند.

په کارپورې د اړوندو تقنيني

سندونو د طرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د دغه قانون د حکمونو د بنه تطبيق په منظور په هغه کې درج شوې مقرري د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي او پراوونه ئې تېروي.

مرجع طرح اسناد تقنيني

مرتبط به کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين به منظور تطبيق بهتر احکام اين قانون، مقررہ های مندرج آنرا به همکاري ادارات ذيربط طرح و طی مراحل می نمايد.

انفاذ

يوسلو دري پنځوسمه ماده:

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

انفاذ

ماده یکصد و پنجاه و سوم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶ **رسمي جريده** مسلسل نمبر (۹۶۶)

سلواغي دمياشتي د (۱۵) نپتي
په (۹۱۴) گني رسمي جريدي كي
خپور شوي دكار قانون ملغي كڼل
كپري.
منتشره جريده رسمي شماره
(۹۱۴) مورخ (۱۵) دلو سال
۱۳۸۵ ملغي پنداشته
مي شود .

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 امریکائی



ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL
GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th DECEMBER. ٢٠٠٨

ISSUE NO :(٩٦٦)

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