دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جریده

فوق العاده گڼه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

د خپرېدو نېټه: د ۱۳۸۷ هـ .ش کال دلیندۍ د میاشتې (۱٦)

پرله پسې نمبر: (**۹٦٦**)

تاریخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (**۹٦٦**)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سرور دانش!

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

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

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوريت رئيس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاريخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزيرعدليه !

قانون کارکه طی فيصلهٔ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هيئت مختلط مجلسين شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصويب و بدليل ملاحظات منضمه ذريعهٔ نامهٔ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی مصوبهٔ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آرای کل اعضأ فيصلهٔ قبلی مورد تصويب قرار گرفته است .

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

حامد کرزی

رئيس جمهوری

اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرګه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسي جرګې د ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د يکشنبې په ورځ په عمومي غونډه کې د اساسي قانون دځلور نوی یمې مادې دحکم پربنسټ، د کار قانون د دويم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره تصويب کړ.

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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

بااحترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

(c) ketabton.com: The Digital Library

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ شانزدهم: ترتیب قراردادکار..۱۸
مادۀ هفدهم: دورۀ آزمایشی..۱۹
مادۀ هجدهم: تغییرهویت حقوقی اداره..۲۰
مادۀ نزدهم: عدم اجرای کار مغایرقرارداد..۲۰
مادۀ بیستم: توظیف مؤقت کارکن به کارخارج قرارداد.......۲۱
مادۀ بیست ویکم: تعلیق قراردادکار..۲۲
مادۀ بیست ودوم: پذیرش مجدد..۲۳
مادۀ بیست وسوم: حالات فسخ قرارداد..۲۳
مادۀ بیست وچهارم: اطلاع فسخ قرارداد..۲۵
مادۀ بیست وپنجم: مساعدت کاریابی..۲۷
مادۀ بیست ششم: حفظ حقوق تقاعد..۲۸
مادۀ بیست هفتم: استخدام مجدد کارکنان..۲۹
مادۀ بیست وهشتم: عدم تبدیلی وفسخ قرارداد..۲۹
مادۀ بیست ونهم: قرارداد بالمقطع..۳۰

فصل سوم

وقت کار

مادۀ سی ام: وقت کار..۳۱
مادۀ سی ویکم: موارد تقلیل وقت کار..۳۲
مادۀ سی ودوم: وقت کاردرشب..۳۵
مادۀ سی وسوم: مزدکارشبانه..۳٦
مادۀ سی وچهارم: وقت مختلط کار..۳۷
مادۀ سی وپنجم: کارنوبتی..۳۷

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر.....................۵۶
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد.........................۵۶
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی............۵۷

فصل پنجم

مزد

مادۀ پنجاه ونهم: پرداخت مزد..................................۵۷
مادۀ شصتم: امتیاز پولی تعلیم وتحصیل.......................۵۸
مادۀ شصت ویکم: مأکول...۵۹
مادۀ شصت ودوم: تثبیت مزد......................................۵۹
مادۀ شصت وسوم: اجرای مزد.....................................۶۰
مادۀ شصت وچهارم: زمان پرداخت مزد............................۶۱
مادۀ شصت وپنجم: مزد تشویقی....................................۶۱
مادۀ شصت وششم: حالات افزودی ضمایم به مزد..................۶۲
مادۀ شصت وهفتم: مزد اضافه کاری................................۶۳
مادۀ شصت وهشتم: مزدکاربالای چندماشین..........................۶۳
مادۀ شصت ونهم: جبران کار.......................................۶۴
مادۀ هفتادم: شرایط واوقات کار..................................۶۴
مادۀ هفتادویکم: پرداخت مزد درحالات توقف کار................۶۵
مادۀ هفتادودوم: حالت انتظار بامعاش.............................۶۶
مادۀ هفتادوسوم: پرداخت مزد کارکن.............................۶۸
مادۀ هفتادوچهارم: وضع کسرات.....................................۶۸
مادۀ هفتادوپنجم: کرایه وسفریه...................................۶۹

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

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

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

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

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

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

مادۀ هشتادودوم: سند تقنینی مزاکزآموزش.........................۷۶

مادۀ هشتادوسوم: مشخصۀ کارآموز.................................۷۶

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

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

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

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

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

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

مبنی

مادۀ اول:

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

هدف

مادۀ دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱– تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينګښت لپاره دکاراوتوليد دادارې دکارکوونکو اومسئولينو دحقوقو اومکلفيتونو تثبيتول، دکاردساتنې او ايمني تخنيک دشرائطو تأمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول اوپرمختيا.

۵-د کار اوتوليد په ټولو برخوکښې، قانونيت تعميمول او په کار پورې داړوندو تقنيني سندونو يو خيل تطبيقول.

٦-د کارمونږدنې د خدمتونو د

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

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

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېیمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قـــانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونــــــــو،دولتي او غیردولتــــــــي ادارو،خپلواکـــــــو کمېسیونونو،تصدي ګانو،خصوصي اوګډو تشبثونو او دافغانـــستان پــه اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسوڅخه عبارت ده لــه چــې کارکوونکی په کې په تولیـــدی یـــا خدماتي کار بوخت وي.

۲–کارکوونکی :دښـــځې او نرېـــه ګــــډون پرمـــــامور او قـــــراردادي کارکوونکو(مامور،کارګراوخدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۳– مامور: هغه کارکوونکی دی چې د دغه قـــانون او د اړونـــد قـــانون دحکمونو له په پام کې نیولو ســـره ، دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

خدمات کاریابی .

اصطلاحات

مادهٔ سوم :

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

۱– اداره:عبـــارت از وزارت هـــا، ادارات دولتــــــی وغیردولتـــــــی، کمیسیونهای مـــستقل، تـــصدیها، تـــشبثات خـــصوصی و مخـــتلط ومؤسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانـــستان کــــه کــــارکن در آن مصروف کار تولیـــدی یـــا خدماتی می باشد.

۲– کارکن:مـــشتمل بـــر مـــأمور وکارکنان (مامور،کارگر وکـــارکن خدمـــاتی) قراردادی اعـــم از زن ومرد می باشد .

۳– مـــأمـــور: کارکنی است کـــه بارعایت احکام این قانون و قـــانون مربـــوط از طریـــق ادارهٔ خـــدمات ملکی به شکل دایمـــی اســـتخدام

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توگه استخدامېږي.

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

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

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

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

می گردد.

۴–کارگر:کارکنی که به اساس قرارداد معین دراداره استخدام می شود.

۵–کارکن خدماتی:شخصی است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار دراداره استخدام می شود.

٦– کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی ومامورین قراردادی است که درمقطع زمانی معین، غرض اجرای کارمعین با عقد قرارداد استخدام می شوند.

۷– کارفرما:شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایرحقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجراء و پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعيت

څلورمه ماده :

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

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

می گردد.

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

حاضری کارکن توسط آمرمربوطهٔ ادارهٔ که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید،مراقبت می گردد.

ممنوعیت کار اجباری

مادهٔ چهارم :

(۱)کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پنداشته می شود، که کارکن به وسیلهٔ تهدید یا به نحو دیگرخلاف ارادهٔ وی، به اجرای آن مکلف گردد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

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

د کــارکوونکو برخــې مــشتملې دي پر:

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

۲–دانتخابي ادارو (ملــي شــورا، دولايتــــي، ولــــسوالۍ اوکلــــي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

(۲)ددې مادې په (۱) فقره کــې د درج شـــووبرخو دکـــارکوونکو د کارخاصې اړيکې، د ادارې شـــکل

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

(۱)این قانون مناسبات عام کار تمام بخش های کارکنان (اعم از داخلی وخـــارجی) را بـــا اداره تنظـــيم می نمايد .

بخش هـــای کارکنـــان مـــشتمل است بر:

۱– کارکنـــان وزارتهـــا وادارات دولتـــــی،مختلط وخـــــصوصی، کميـــــسيونهای مـــــستقل،ادارات غيردولتی داخلی و خارجی مقـــيم افغانستان .

۲– کارکنان اداری ادارات انتخابی (شورای ملی، شورا های ولايتـــی، ولسوالـــی وقريه)ادارات نـــظامی، پوليس و امنيت ملی.

(۲) مناسبات خاص کارکارکنـــان بخش های مندرج فقـــرۀ (۱) ايـــن ماده با نظرداشت شکل وماهيـــت

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهيــت (دولتي،ګډې، خصوصي، غيردولتي،ټولنيزى او پــه افغانــستان کــې ميــشت بهرنــۍ اداري)ته په پام سره دجلا تقنينــي سندونو په واسطه چې ددغه قــانون دحکمونومخالف نه وي،تنظيمېږي.

(۳) کــه چېــرې د ټاکــل شــوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله په دغــه قــانون او اړونــدو تقنينــي سندونوکې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوټولنيزو چارو شهيدانواو معلولينود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شــرط چــې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴)د دې مادې په (۱) فقــره کــې ددرج شووبرخودکارکوونکود ټاکلو، انتصابولو،د رتبو او درجو دتثبيتولو، د رتبو دترفيع او درجو د لوړولــو د شرايطو اود تقرر، تبدل، انفصال،بيا مقررولو،د رتبې د ترفيع او د درجې د لوړولــــــو، تقاعــــــد،

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

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معين شده درايـــن قـــانون واسناد تقنينی مربوط حکمی موجود نباشـــــد،تنظيم آن ازطريـــــق وزارت کـــاروامور اجتمـــاعی ، شـــهدا ومعلـــولين صـــورت می گيرد ، مـــشروط بـــر اينکـــه مخالف قانون واساســات عـــدالت نباشد.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنیو اتباعو باندې دکار دقانون دحکمونو تطبیقول

شپږمه ماده :

(۱)هغه بهرني اتباع چې د مخکنیو جلا قراردادونومطابق یا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوریت کې دکار جواز ترلاسه کړی یا ئې وروسته ترلاسه کوي اوپه دولتي یا غیردولتي ګډو یا خصوصي اداروکې استخدامېږي، د دغه قانون دحکمونو تابع دي، دهغوی د استخدام شرایط د جلا مقررې په واسطه تنظیمېږي.

(۲)حکومت کولای شي دهغو

رتبه و ارتقای درجه، تقاعد، تمدید دورۀکار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتی های با مزد و بدون مزد که در این قانون پیشبینی نگردیده است، توسط اسناد تقنینی جداگانه تنظیم می گردد.

تطبیق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قـــوانیـــنو کې د افغانستان داسلامی جمهوریت اتباعو تـــه دکـــارحقوق محــــدود شـــوي دي، متقابــــل محدودیتونه وضع کړي.

دقانون تطبیق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېـــواد څخـــه بهرپه افغاني سیاســـي نماینـــدګیو او نورو دولتي مؤسسوکې او یا د هېواد دننه په خارجي او بین المللي مؤسسو اوسازمانونو کې دنده ترسره کوي،د دغه قانون دحکمونو تابع دي.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱)کـــــارکوونکي د افغانـــــستان په اسلامي جمهوریت کې د مساوي کار دمساوي مـــزد ســـره دحـــق لرونکي دي.

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

دولیکه در قـــوانین آنهـــا حقـــوق کار برای اتباع جمهوری اســـلامی افغانستان محـــدود شـــده اســـت، محــــدودیت هـــای متقابـــــل را وضع نماید.

تطبیق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کـــه در نماینـــدگی هـــای سیاسی وسایرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و یا در مؤســـسات وسازمان های خارجی وبین المللی در داخل کشور ایفای وظیفه می نمایند، تابع احکام این قانون می باشند.

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

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

حق کار با مـــزد و دفـــاع ازحـــق کارتوســـــط اســـــناد تقنینـــــی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

(۲)كاركوونكي د كار د كميت اوكيفيت په اساس دټاكلي بست، رتبې يا درجې له په پام كې نيولو سره د مزد اودهغه د اجزاوو اوضمايمو د ترلاسه كولو مستحق دي.

په استخدام كې توپير نه كول

نهمه ماده :

(۱) په كار باندې د استخداملو ، د مزد او امتيازونو په وركولو، د شغل، حرفي مهارت اوتخصص په انتخابولو، د تحصيل په حق او ټولنيزو تأميناتو كې هرډول تبعيض ممنوع دی.

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

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

(۲)كاركنان به اساس كميت و كيفيت كار بارعايت بست، رتبه يا درجۀ معينه مستحق دريافت مزدبا اجزاء و ضمائيم آن می باشند .

عدم تبعيض در استخدام

مادۀ نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

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

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

يوولسمه ماده :

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

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

حق رخصتی های بامزد

مادهٔ دهم:

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

استفاده از ساير حقوق

مادهٔ يازدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړیوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

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

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعیت لرل.

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

رعایت میثاقهای بین المللی

مادۀ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

مادۀ سیزدهم :

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

۱– داشتن تابعیت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او د کار زده کوونکو لپاره د څوارلس کلنۍ سن بشپړول.

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

خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي.

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

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

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

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

برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.

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

کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(٦)کارکنان جديدالشمول داخلی وخارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱)د کــــار قــــرارداد د کتبــــي توافــــق څخــــه عبــــارت دی چـــې دکارکوونکي او کارفرما ترمنځ پــــه انفرادي يا ټــوليزه توګــه دقــانون داحکاموسره سم تړل کېږي .

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

(۳) جمــعي قراردادد کــتبي توافق څخه عبارت دی چې دکارکوونکي داړوندې صنفي اتحادیې د استازو او کـــار فرمايـــانو (دولتـــي ادارو او غيردولتـــي حقيقـــي اوحکمـــي شخصيتونو) ترمنځ تړل کېږي.

مکلف اند،حين اســتخدام، معرفـــی نامـــــه (جوازکــــار) از وزارت کـــار و امــور اجتمـــاعی، شـــهدا ومعلـــولين راحـــصول وارايــــه نمايند.

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافــق کتبی است که بين کارگران و اداره يا کارفرمايان به طورانفرادی يا دسته جمعی مطابق بــه احکــام قــانون عقد می گردد.

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

(۳) قراردادجمعی عبارت از توافق کتبي اســت کــه بــين اتحاديــۀ صنفی کارگری مربوط وکار فرمايان (ادارات دولتی وشخصيت هـــای حقيقـــی وحکمـــی غيردولتـــی) عقد می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

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

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

(۵) تغييرات يا تعـــديلات بعـــدی در قرارداد کاربه توافـــق طـــرفين در صـــــورتی جـــواز دارد کـــه بـــرای کـــارکن مـــزد و ســـاير حقوق و امتيازات کمتر از مجـــوز اين قانون پيشبينـــی نـــه گردد .

شرايط قرار دادکار

مادهٔ پانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار قرارداد د لاندې شرطونو لرونکی وي:

۱- د قرارداد مشروعیت.

۲- د قرارداد دموضوع معین والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

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

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرایط ذیل می باشد:

۱- مشروعیت قرارداد .

۲- معین بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجودیت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .

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

۹- تاریخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۱)دکار او دکارد زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتيبيږي او د اړخونو له توافق وروسته، يونقل ئي کارکوونکي، دوهم ئې د کار او ټولنيزوچارو، شهيدانواومعلولينو وزارت او دريېم ئې په استخداموونکې اداره کې ساتل کيږي.

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

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

دورهٔ آزمایشی

مادهٔ هفدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ادارې دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغيير هويت حقوقی اداره

مادۀ هجدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادۀ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادۀ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بل كاركې په خپله اداره يا بلې ادارې كې په همغه ځاى كې توظيف كړي:

۱- په عين ادارې كې، د تخصص، مهارت، شغل،د مـزد دانـدازې ، اونوروحقوقو او امتيازونو مطـابق، دكار د قرارداد په شرايطو كې دكلي بدلونونو پرته.

۲-د توليد د ناڅاپي او ناوړه پېـښو دمخنيوى او لرې كولـو او د ادارې دشتمنۍ دضايع كېدو دمخنيوى لپاره.

۳-د كار دمؤقتي درېدو (توقف) په صورت كې.

د كار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

(۱)د كار قرارداد په لاندې مواردو كې دتعليق په حالت كې قرار نيـسي اودهغه د لرې (رفع) كېدو وروسته د اصلي حالت لرونكى وي:

۱-دعسكري خدمت ترسره كول.

۲-په ټاكنيزو دنـدوكې بوختېـدل (اشتغال).

اداره‌ٔ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

۱- در عين اداره مطابق تخصص، مهـارت، شـغل، انـدازهٔ مـزدو ساير حقوق و امتيـازات بـدون تغييرات كلى در شـرايط قـرارداد كار.

۲-جهت جلوگيرى و رفع حوادث غير مترقبه وحوادث ناگوارتوليـد وجلوگيرى از ضياع دارائى اداره.

۳-در صـورت توقـف مؤقت كار.

تعليق قرارداد كار

مادهٔ بيست ويكم:

(۱)قرارداد كار در مـوارد آتـى به حالت تعليـق قـرار گرفتـه و بعـداز رفـع آن حالـت اصـلى را دارا مى باشد:

۱- انجام خدمت عسكرى.

۲- اشـتغال در وظـايف انتخاباتى.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳-دکار مؤقتي درېدل (توقف).
۴-دجرم په تــور او ترتوقيــف او تحقيق لاندې نيول کېدل.
۵-ناڅاپي پېښې.
٦- زده کړې (تعليم يا تحصيل).
(۲)د دې مادې د (۱) فقــرې پــه (۱،۲ ،۴ او٦) اجزاوو کې د درج شويو حالتونو موده (ورځې) په هغــه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاســبې وړ دي چــې دعسکرى، د انتخابــاتي پــستونو د دندو يا تعليم يــا تحــصيل د پايتــه رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د يوې مياشتې په ترڅ کې ادارې تــه مراجعه وکړي.
(۳) په خصوصي مؤسسوکې د دې مادې پــه (۱، ۲ او٦) اجزاووکــې درج شــوي د تعليـــق حـــالات، د قـــرارداد د اړخونـــو د توافـــق تابع دي.

۳- توقف مؤقت کار.
۴- اتهام به جرم و تحت توقيف و تحقيق قرار گرفتن.
۵- حوادث غيرمترقبه .
٦- تعليم يا تحصيل .
(۲)ايـــام حـــالات منـــدرج اجـــزاى (۱،۲،۴و٦) فقـــرۀ (۱) ايـــن مـــاده درصـــورتى بـــه دورۀ کـــار کـــارکن قابل محاســبه مــى باشــد کــه بعد از خــتم عــسکرى، وظــايف پست هاى انتخاباتى يا تعلــيم يــا تحــصيل وبــرى الذمــه شــدن در خــلا ل يــک مــاه بــه اداره مراجعه نمايد.
(۳) حالات تعليق مندرج اجــزاى (۱،۲ و ٦) ايـــن مـــاده در مؤ ســـسات خـــصوصى تـــابع توافـــق طـــرفين قـــرارداد مى باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

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

٦- له شپږومیاشتو څخه زیات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال یا

پذیرش مجدد

مادۀ بیست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بیست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذیل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفین.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلولیتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بیشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېر کمېدل.

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

۹– د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

۱۱– په آزمايښتي دوره کې دقناعت ښنونکو پايلو نه ترلاسه کيدل.

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

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

کارکنان.

۸– محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹– تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱– عدم قناعت بخش بودن دورهٔ آزمايشی.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېریشتمه ماده:

(۱) قراردادي کارکوونکی کولای شي د ناټاکلې مودې د کار قرارداد، یوه میاشت مخکې د لیکلې خبرتیا په ورکولو سره فسخ کړي.

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

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

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

اطلاع فسخ قرارداد

مادۀ بیست وچهارم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

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

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اومهارت په توضيح سره دکــار او ټولنيزو چارو، شـــهيدانواومعلولينود وزارت او په ولايتونو کــې دهغــه نمايندګيو ته واستوي.

(۲) اداره مکلفـــــه ده دهغـــــو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درويشتمې مادې د(۱) فقــرې د(٦، ۷، ۸ او۱۰) اجزاوو د درج شـــوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فـــسخ شوی ، دهغوی د رتبې يـــا درجـــې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناســـب په لاندې ډول ورکړي:

۱- په هغـــه صـــورت کـــې چـــې دکارکوونکي دخدمت موده تريـــوه کال پورې وي، يومياشتنی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۲- په هغه صـــورت کـــې چـــې د کارکوونکي دخدمت موده له يـــوه څخه زياته ترپنځوکلونو پـــورې وي، دوه مياشتنی مزد دهغه له اجـــزاوو اوضمايمو سره.

حرفه و مهارت به وزارت کـــار و امور اجتماعی، شـــهدا و معلـــولين در ولايـــــات به نمايندگی های آن ارسال نمايد.

(۲)اداره مکلـــف اســـت بـــرای کارکنـــانی کـــه مطـــابق حکـــم منـــدرج اجـــزای(٦، ۷، ۸ و۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بيست وســـوم ايـــن قانون ، قرارداد شان فسخ گرديده ، آخـــرين مـــزد رتبـــه يـــا درجـــۀ آنها را بنـــام مـــساعدت کاريـــابی متناسب بـــه ادوار خـــدمت ذيـــلاً بپردازد:

۱- در صـــــورتی کـــــه مـــــدت خدمت کارکن الـــی يـــک ســـال باشد، يک ماهه مـــزد بـــا اجـــزاء و ضمايم آن.

۲- در صـــــورتی کـــــه مـــــدت خـــــدمت کـــــارکن بيـــــشتر از يک الـــی پـــنج ســـال باشـــد، دو ماهــــه مــــزد بــــا اجــــزاء و ضمائم آن.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- په هغه صـــورت کــې چــې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځــو څخه زياته ترلسوکلونو پــورې وي، څلورمياشتنى مزد دهغه له اجــزاوو اوضمايمو سره.

۴- په هغه صــورت کــې چــې د کارکوونکي دخدمت موده له لــسو کلونو څخه زياته وي، شپږمياشـــتنى مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

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

۳- در صـــــورتی کــــه مــــدت خـــدمت کـــارکن بيـــشتر ازپـــنج الـــــی ده ســــــال باشـــــد، چهـــار ماهـــه مـــزد بـــا اجـــزاء و ضمايم آن.

۴- در صـــــورتی کــــه مــــدت خــــدمت کـــــارکن بيــــشتر از ده سال باشـــد، شـــــش ماهــــه مزد با اجزاء و ضمايم آن.

حفظ حقوق تقاعد

مادۀ بيست وششم :

حقـــوق تقاعـــد و ســـاير حقـــوق کارکنانی که قراردادشـــان مطـــابق احکام اين قانون فسخ می گـــردد، محـــفوظ می باشد .

استخدام مجددکارکنان

مادۀ بيست وهفتم:

(۱)هرگاه کار اداره بـــالاثرحوادث غيرمترقبه متوقـــف و کارکنـــان آن بيکار گردد، با فعاليت مجدد، اداره مکلـــف اســـت کارکنـــان دارای

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادهٔ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادهٔ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

درېيم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه ماده :

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

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

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

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

مادهٔ سی ام :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

شـــهدا ومعلـــولین مـــی توانـــد ساعات کار را بـــا نظـــر داشـــت فـــصول ســـال و روزهـــای مـــاه مبـــارک رمـــضان یا گرما و سرمای شدید ، روزانه یا هفتـــه وار تقلیـــل یـــا تزئیـــد نماید،مـــشروط براینکـــه در طول سال ازتعداد ساعات پیـــشبینی شده مندرج فقرۀ (۲) مادۀ ســـی ام این قانون تجاوز نکند.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲–په هغه صورت کې

مندرج فقرهٔ (۲)مادهٔ سی ام این قانون تجاوز نکند.

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

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

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

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

۲–در صورتی که نظر

(c) ketabton.com: The Digital Library

چې د کار اوتوليد (بلا انقطاع توليد او واريز ((شفتی)) کارونو) د شرايطو له مخې، دکار د وخت کمښت ممکن نه وي.

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

(۲)دشپني کارشرايط او دترسره کولو ډول دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينو وزارت په وړانديز او د وزيرانو شوري په تصويب تنظيمېږي.

به شرايط كار وتوليد (توليد بلا انقطاع وكارهای نوبتی((شفت)))تقليل وقت كار ممكن نباشد.

مزد کار شبانه

مادۀ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلوردېرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) د واريز کار پيل او پای د اداري د داخلي نظم د لايحو پــه واســطه تثبيتېږي.

(۲)د واريــز کار د تـــعدد پــه صورت کې، د کارکوونکو د کــار وار په هره اونۍ کې بدلېږي.

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

(۴) په هغــه صــورت کــې چــې دکارکوونکي د کار وار په بــشپړه

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

وقت مخــتلط کارزمــانی اســت که بخشی ازساعات کار در روز و بخشی از آن در شب واقع شود ، در اینــصورت کــارکن متناســب ساعات کار شبانه از اضــافه مــزد مندرج حکم مادۀ سی وسوم ایــن قانون مستفید می گردد .

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

(۱) آغاز وختم کار نوبتی توســط لوایح نظــم داخلــی اداره تثبیــت می گردد .

(۲)در صورت تعــدد کــارنوبتی، نوبــت کارکارکنــان درهرهفتــه تعویض می شود.

(۳) توظیـــــف کـــــارکن در دو نوبت کار مسلسل جواز ندارد.

(۴) در صورتی که نوبــت کــار کارکن کاملاً در شب یا در بخشی

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

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

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکوونکي مزد او نور حقوق پــه بشپړه توګه ورکړي، تلــف شــوي ساعتونه يا وختونه د کار او توليد تر بيا فعاليت وروسته، تلافي کيــداى شي.

(٢) ددې مادې د(١) فقرې په درج شوي حالت کې د کار ساعتونه پــه ورځ کې له (١٠) ساعتو او په اونۍ کې له (٥٠) ساعتو څخه زياتېــداى نشي اوکارکوونکی د کار داضــافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

واداره مزد وساير حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ســاعات يــا اوقات تلف شده، بعــد از فعاليــت دوبارهٔ کار و توليد، تلافــی شــده می تواند.

(٢) ســاعات کــار در حالــت مندرج فقرهٔ (١) ايــن مــاده، در روز از (١٠) ســاعت و در هفتــه از(٥٠) ســاعت بيــشتر بــوده نمــی تـــواند و کــارکن از ساعات کــار اضــافی، مــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

(١) کاری کــه کــارکن خــارج از وقت رســمی بنابرضــرورت و تجــويز اداره انجــام مــی دهــد اضافه کاری محسوب گرديــده و درحــالات ذيــل بــه موافقــهٔ کــارکن و ادارهٔ مربــوط مجــاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۴- د ناڅـــاپي پېـــښودلرې کولـــو په منظور چې د ټـــولنيزو خـــدمتونو د چارو(د اوبو تـــأمين، تـــودوخې، روښانولو،کاناليزاسيون،ترانـــسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سکتگۍ باعث کېږي.

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

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

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

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

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

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

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

٦- بـــه منظـــور ادامـــۀ کاريکـــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دهغه ودرېدل (توقف) د وروستي وارکارکوونکي دغیابت په صورت کې ناشونی وي ،په دې حالت کې اداره مکلفه ده دکارکوونکي دتعویض لپاره بیړني تدبیرونه ونیسي.

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

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

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

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

(۴) دکارکوونکو د اضافه کاری

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

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

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

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

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

(۴) شرایط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲-عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

مادۀ سی ونهم:

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

۱-وقفۀ کار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲-رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

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

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفهٔ کار

مادهٔ چهلم :

وقفهٔ کار جهت ادای نماز و صرف طعام يک ساعت بوده وشامل وقت کار رسمی نمی گردد وطبق لوايح نظم داخلی کار اداره تنظيم می گردد.

رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل ويکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخير هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پيروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ايام عيد سعيد فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۸- د ربیع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود.

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

۱۰- دسلواغې (۲٦) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسیالستي جمهوریتونو داتحاد دماتې او وتلوورځ)

۱۱-نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پربناء عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلویښتمه ماده :

کلنۍ رخصتۍ (تفریحي، ناروغي اوضروري) په عمومي رخصتیوکې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې یا خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما

۷- ایام عرفه وعید سعید اضحی(۴روز).

۸- روزدوازدهم ربیع الاول مولودپیغمبربزرگ اسلام(ص).

۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

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

۱۱- سایر روزهائیکه بنابر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

مادۀ چهل ودوم :

رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی وضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست یا اطلاعیۀ کارکن از طرف اداره یا

(c) ketabton.com: The Digital Library

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واريز جدول

دري څلوېښتمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو تفريحي رخصتي د واريز جدول مطابق تنظيم او اجراء کوي.

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

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

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

کارفرما ، قابل اجرا مى باشد.

جدول نوبتى کار

مادۀ چهل وسوم:

(۱) اداره رخصتى تفريحى کارکنان راطبق جدول نوبتى تنظيم و اجراء مى نمايد.

هرگاه اداره به رخصتى تفريحى سالانۀ کارکن بنابر خصلت يا ازدياد فعاليت هاى اداره موافقه نه نمايد،دراين صورت اداره مکلف است مزد وسايرحقوق وامتيازات ايام رخصتى تفريحى راعلاوه بر مزد اصلى به کارکن بپردازد .

(۲)هر گاه کارکن فوت نمايد ، اداره مکلف است، مزد و ساير حقوق و امتيازات ايام مندرج فقرۀ(۱) اين ماده را به ورثۀ وى بپردازد.

(۳)پرداخت مزد و ساير حقوق و امتيازات رخصتى تفريحى

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په عمومي رخصتيو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

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

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

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

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

۲-اجـــــرای کـــــارمربوط بـــــه خدمات عامه.

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

۴- انجام ساير کارهای مورد نيـــاز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د اداري د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

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

په دايماً فعالي اداري کې کار

پنځه ځلوېښتمه ماده:

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

(۲)په هغې اداري کې چې عمومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مکلفه ده نومورې رخصتى د اونۍ په نورو

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

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

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتۍ څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکي دکلنۍ تفريحي رخصتي څخه د

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

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

طرزاستفاده ازرخصتی تفریحی

مادۀچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳)د کارکوونکي کلنۍ تفريحي رختصي د ادارې دمبرمې اړتيا په صورت کې دهرو شپږومياشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځومودې لپاره داجراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتي په مهال کې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

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

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

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

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفریحی

مادۀ پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

مادۀپنجاه ویکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

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

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

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

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو اوامتیازونو سره د(٢٠)ورځو ناروغي رخصتۍ مستحق دی.

(٢) دکارکوونکي له مزد سره د ناروغۍ رخصتي تر(۵)ورځو پورې دلیکلې خبرتیا په اساس د اجراء وړ ده.

(٣) که چېرې د کارکوونکي ناروغي له (۵)پرله پسې ورځو څخه زیاته دوام ومومي، د روغتیائي مؤسسي دطبیب د تصدیق او په هغه ځای کې چې طبیب موجود نه وي، دکلي د شوري دتصدیق په وړاندې کولو سره د اعتبار وړ ده.

په هغه صورت کې چې کارکوونکی په روغتیائي بیمې کې شامل وي، دبیمې دطبیب تصدیق د اعتبار وړ دی.

(۴) د دې مادې په (١) فقره کې له درج شوې مودې څخه اضافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نورو قانوني رخصتیو په عوض دمحاسبې

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

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

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

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

(۴)مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقرهٔ (١) این ماده بعوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادۀ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

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

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

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

د حج دفریضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی د حج د فریضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

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

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

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

رخصتی فریضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

فریضۀ حج یا زیارت اماکن متبرکۀ در تمام دورۀ کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادۀ پنجاه وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- كه چېرې كاركوونكى دكال په لومړۍ نيمائي كې استخدام شــوى وي، له كلنيو رخصتيو څخه په بشپړه توگه گټه اخستلى شي.

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دكاركوونكي له مزد سره رخـــصتۍ دهغه د ترفيع اوتقاعد په قـــدم كـــې دمحاسبې وړ دي.

په غيردولتي ادارو كې له مـــزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غيردولتي ادارو،خصوصي اوگډو تشبثونو، په افغانستان كې مېشت په بهرنيو سازمانونو او مؤســـسو كــې د دغه قانون په څلورم فصل كـــې د درج شـــويو رخـــصتيو شـــرايط ،

۱- هرگاه كاركن در نيمۀ اول سال اســــتخدام شــــده باشـــد، از رخصتی های سالانه طــور مكمــل استفاده كرده می تواند.

۲- هرگاه كاركن در نيمۀ دوم سال استخدام شـــده باشـــد، ازنـــصف رخصتی های سالانه استفاده كـــرده می تواند .

محاسبۀ رخصتی با مزد

مادۀ پنجاه وهفتم:

رخصتی هـــای بـــامزد كـــاركن بقدم ترفيع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غير دولتی

مادۀ پنجاه وهشتم:

شرايط، حالات و نحـــوۀ اجـــرای رخـــصتی هـــای منـــدرج فـــصل چهـــارم ايـــن قـــانون در ادارات غير دولتی، تـــشبثات خـــصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پنځم فصل

مزد

دمزد وركړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادهٔ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپير جواز نلري.

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

دتعليم اوتحصيل پولي امتياز

شپېتمه ماده:

د بـــشپړتعليمي او تحـــصيلي ســـند اوعلمي کادر پولي امتياز د مزد جزء ګڼل کېږي.

مأکول

يوشپېتمه ماده:

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

(۳)کارکنی که رتبه يا درجۀ اصلی آن بلند و بنابر ملحوظی در بـــست پـــائين مقررمـــی شـــود، مـــزدو ســـــايرحقوق آن از رتبـــه يـــا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

(۴)تبعيض در پرداخت مزد جـــواز ندارد.

(۵)حـــداقل مـــزداز انـــدازۀ که دولـــت تعيـــين مـــی نمايـــد، کمتربوده نمی تواند .

امتياز پولی تعليم وتحصيل

مادۀ شصتم:

امتياز پولی سند تعلـــيم و تحـــصيل کامل و کادر علمـــی جـــزء مـــزد شناخته می شود.

مأکول

مادۀ شصت ويکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خـــــوداچې پـــــه قــــــرارداد کې په بـــل ډول تــصريح شــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

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

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

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتـــــــصريح گرديـــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

(۱)انـــدازه و شـــرايط پرداخـــت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکـــام منـــدرج مـــادهٔ پنجـــاه-ونهم ايـــن قـــانون حـــسب ذيـــل تثبيـــت می گردد:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳- د غيردولتي ادارو، خصوصي اوګډو تشبثونو اوپه افغانستان کې مېشت د بهرنيو سازمانواو مؤسسو کارکوونکو لپاره د اړخونو په موافقې سره.

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سره سم د قرارداد دعقد يا دتقررد منظورى له نېټې څخه دمزد مستحق دي، خوداچې په اړوندو تقنيني سندونوکې بل ډول اټکل شوي وي.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- براى كاركنان ادارات غير دولتى، تشبثات خصوصى و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجى مقيم افغانستان، به موافقۀ طرفين.

(۲)اندازۀ مزد كاركنان مندرج اجزاى (۲و۳) فقرۀ (۱) اين ماده به تفكيک هردرجه از حداقل مزدى كه توسط دولت براى كاركنان دولتى تعيين مى شود ، كمتر بوده نمى تواند.

اجراى مزد

مادۀ شصت وسوم :

كاركنان حسب احوال از تاريخ عقد قرار داد يا منظورى تقرر مستحق مزد مى باشند، مگر اينكه در اسناد تقنينى مربوط طورديگرى پيشبينى گرديده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادۀ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

(۲) مزد و حقوق روز رخصتى اخير هفته معادل روزهاى عادى کار، قابل اجراء مى باشد.

مزدتشويقى

مادۀ شصت وپنجم:

(۱)به منظور تشويق مادى کارکنان، ارتقاى سطح بازدهى کار و بهتر شدن کيفيت محصولات نظر به ايجابات شرايط، اداره مى تواند مزد کارکنان را به سيستم تشويقى وکارمزد تشويقى تنظيم وبپردازد.

(۲)لوايح و قواعد نمونوى مزد تشويقى وکارمزد،از طرف وزارت کارواموراجتماعى، شهداو معلولين به همکارى کارفرمايان

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمايمو دزياتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

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

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

۳- د فني اوتخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

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

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

وموافقهٔ وزارت ماليه ترتيب می گردد.

حالات افزودی ضمايم به مزد

مادهٔ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتياز مهارت های فنی وتخنيکی .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادۀ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشين

مادۀ شصت وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

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

جبران کار

مادهٔ شصت ونهم:

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

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

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

شرايط و اوقات کار

مادهٔ هفتادم:

شرايط و اوقات كار كاركنان روزمزد و روز نامكمل، هفتهٔ نا مكمل، حاصل كار يا كارانجام شده (بالمقطع) توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادهٔ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجهٔ حادثهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبدیلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبدیلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

که چېرې ادارۀ بيافعاله شـــي، ددې مادې په (۱) فقرې کې درج شــوي حقوق،کارکوونکي تــه د ورکـــړې وړ دي.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

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

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

درصورت افلاس که مـــورد تأييـــد محکمـــه قرارگرفتـــه باشـــد، حکم مندرج فقرۀ (۱)اين ماده قابل تطبيق نمی باشد.

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

حالت انتظار با معاش

مادۀ هفتاد ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳)د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي میعاد په پای کې، کارکوونکی له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرارنیسي اودکار اوټولنیزو چارو،شهیدانو اومعلولینووزارت ته ورپېژندل کېږي.

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

درې اویایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دکسراتو وضع کول

ځلوراويايمه ماده:

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

(۲)د زيان د جبران په ګډون د کارکوونکي دمياشتني مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زيات وضع کيدلاى نشي خو دا چې په قانون کې په بل ډول تصريح شوي وي.

کرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنيو

يا شخصی که وی کتباً معرفی می نماید، پرداخته می شود.

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

وضع کسرات

مادۀ هفتاد وچهارم:

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

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

کرایه وسفریه

مادۀ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکن در سفرهای رسمی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

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

داخلی وخارجی و حالات خدمتی، تبدیلی و احضار یا اعزام به محل دیگر، مستحق کرایه وسفریه بشمول جیب خرچ و مخارج اقامت می باشد.

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادۀ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)دکار اوټولنیزو چارو ،شهیدانو اومعلولینو وزارت مکلف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکز او ولایتونو کې دمختلفو فني اوحرفوي مرکزونودجوړولو اوپراختیا لپاره لازم اقدام وکړي.

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

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

۲- د فني اوحرفوي استاذانو 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 وگروهی درکورسهای کوتاه مدت و سایراشکال آموزش فراهم می سازد.

(۲)وزارت کارواموراجتماعی، شهداومعلولین مکلف است، جهت ایجاد وتوسعهٔ مراکز آموزش فنی وحرفوی مختلف در مرکز و ولایات به همکاری ادارات ذیربط اقدام لازم نماید.

(۳) مراکز آموزش وزارت کار واموراجتماعی، شهداء ومعلولین عرصه های ذیل رادر بر می گیرد:

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

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

۴- مراکز بازتوانی معلولین .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اویایمه ماده:

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

(۲)د کار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او په خدمت کې ددننه زده کړې دمرکزونو لرونکې ادارې په مرکز، ولایتونو او محلاتو کې په خپلو اړوندو زده کړه ایزو مرکزونو کې په خدمت کې د دننه زده کړې زمینه برابروي.

د کار د زده کړې موده

اته اویایمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادۀ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طرح اوتنظيم کړي.

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا تعليم په بهيرکې له اړوندې ادارې څخه داصلي بست،رتبې يا درجې

کارکنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف اند، مطابق احکام سندتقنينی مندرج فقرۀ (۲) اين ماده، طرزالعمل های جداگانه را بانظر داشت خصوصيات کار شان، طرح و تنظيم نمايند.

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحصيل،تعليم وآموزش بالاتر به مؤسسات تحصيلات عالی، متوسطه های مسلکی و مراکز آموزش فنی وحرفوی درداخل وخارج کشورمعرفی می نمايد.

(۲)کارکن مندرج فقرۀ (۱) اين ماده درجريان تحصيل يا تعليم از ادارۀ مربوط، مستحق مزد وحقوق بست،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمزد اوحقوقو مستحق دی.

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

(۴)هغه کارکوونکی 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 دعقد شوي قرارداد مطابق خپل کارته ادامه ورکړي. په هغه صورت کې چې د دې مادې په(۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی دتحصیل یا زده کړې له پای ته رسېدو وروسته په اړونده اداره کې د دندې او کار له اشغالولو څخه ډډه وکړي،

رتبه یا درجهٔ اصلی می باشد.

(۳)دورهٔ مکمل مدت تحصیل، تعلیم وآموزش کارکن در مؤسسات تحصیلات عالی متوسطه مسلکی وتخنیکی وحرفوی ومراکز آموزش درصورتی به دورهٔ کاروی محاسبه شده می تواند که سند مؤفقانهٔ فراغت را حاصل نماید .

(۴)کارکنی که ازطریق اداره جهت فراگیری تحصیل، تعلیم یا انکشاف مهارت ها معرفی می گردد، مکلف است، بعد از فراغت در ادارهٔ معرفی کننده معادل دورهٔ آموزش یا تحصیل یا مطابق قرارداد عقد شده بکار خویش ادامه دهد . در صورتی که کارکن مندرج فقرهٔ (۱) این ماده بعد از ختم تحصیل،تعلیم یا آموزش بالاتر از اشغال وظیفه وکار در ادارهٔ مربوطه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په صنعتي مؤســسو کــې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

(۱) صنعتي، توليـــدي او خـــدماتي ادارې او مرکزونـــه کـــولای شـــي کارکوونکو ته د زده کـــړه ايـــزو آسانتياوو دبرابرولو په منظور دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينـــو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ايزمرکزونو په ايجـــادولواو تجهيزولو اقدام وکړي.

(۲)دممـــاثلو زده کـــړو لرونکـــې ادارې کولای شي دکار اوټـــولنيزو چـــارو ،شـــهيدانواومعلولينو وزارت سره په تفاهم کـــې د کـــارکوونکو دمهارتونو دســـطحې دپراختيـــا يـــا د فني اوحرفوي زده کړو د لوړولـــو لپاره ګډ زده کړه ايـــز مرکزونـــه

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

ايجـــاد مراکـــز آمـــوزش درمؤسسات صنعتی

مادۀهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتیایمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتيا (مشخصه)

دري اتیایمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

نمايند.

سند تقنينی مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

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

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز می باشند :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړه کوي.

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

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

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

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

څلوراتیایمه ماده:

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

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادۀ هشتادوچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتيايمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتيايمه ماده:

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

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

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

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

(۱)مؤسسات صـــنعتی، تولیـــدی وآموزشـــی مؤظـــف انـــد، زمینـــۀ کـــارعملی (ســـتاژ) را برای متعلمان مکاتـــب مـــسلکی و تخنیکـــی حرفوی،مراکزآمـــوزش فنی وحرفوی و محصلین مؤسسات تحصیلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کارعملی متعلمـــین ومحصلین منـــدرج فقرۀ (۱) ایـــن ماده از طرف ادارۀ مربوط، تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل

دکار لاربنودي معیارونه او قواعد

دکار معیارونه اوقواعد

اووه اتیایمه ماده:

(۱) د کار لاربنودي معیارونه او قواعد د اړوندو ادارو په مرسته د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا طرح او تنظیمیږي.

(۲)د ادارو مسئولین د اړوندې اداري د کارکوونکو دبرخو لپاره د کارمعیارونه او قواعد دکاراو ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د نمونوي او لاربنودو 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 اوتخنیکي لاسته

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

معیار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

(۱) معیارها و قواعد رهنمودی کار ازطرف وزارت کار و امور اجتماعی،شهدا ومعلولین به همکاری ادارات ذیربط طرح وتنظیم می گردد.

(۲) مسئولین ادارات،معیار ها وقواعد کاررابرای بخش های کارکنان ادارۀمربوط مطابق معیار ها وقواعد نمونوی ورهنمودی وزارت کاروامور اجتماعی، شهدا و معلولین ومعیار های قبول شدۀ بین المللی تثبیت وتعمیم می نماید.

(۳)وزارت کاروموراجتماعی، شهداومعلولین به همکاری ادارات ذیربط دستآورد های علمی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

راوړنې د نړیوالو معیاري تګلوریـــو څخه په ګټه اخستنې ســـره دکـــار دکیفیت اودکارکوونکو دمهـــارتونو دښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نیسي اوهغه هم غږي کوي.

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

(۵)د تولید اوخدمتونو د وړانـــدې کولو په مختلفو ډګرونو کې دورتـــه کارونو لپاره د کـــار واحـــدنمونوي معیارونه اوقواعد، نړیوالو معیـــارونو اودهېواد شرایطو ته په پام سره ټاکل کېږي.

دکاردقواعدودمعیارونو ارزونه

اته اتیایمه ماده:

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

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

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

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

ارزیابی معیارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم ترکم(حداقل) دوه مياشــتې دمخــه دکاردنويو معيارونو اوقواعــدو لــه تطبيق څخه خبر کړي.

د کار دمعيــارونو لــه امله د را پيدا شوو اختلافونو د لــرې کولو مراجع

نهه اتيايمه ماده:

په هغه صورت کــې چــې د کــار دمعيارونو او قواعدو په تثبيتولو کې د ادارې اوکارکوونکي تــرمنځ کــوم اختلاف رامنځ ته شــي، د لانــدې مراجعو له لارې حل اوفصل کېږي:

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

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

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

مراجــع رفــع اختلافــات ناشــــی از معيارهــــای کار

مادۀهشتاد ونهم :

در صــــورتی کــه در تثبيــت معيار هــا و قواعــد کــار بــين اداره و کـــارکن اخـــتلاف بـــه ميـــان آيـــد،از طريـــق مراجع ذيل حل و فصل می گردد:

۱-در وزارت ها، ادارات دولتــی، تـــصديها وتـــشبثات خـــصوصی و مختلط کــه ســهم دولــت در

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادهٔ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنــاع دکــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کــار پــه وړانــدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

۱- دکار دلاسته راوړنو دبازدهی ، اودکارکوونکو دمعيشت دســطحې دلوړولو لپاره دمــساعدو شــرايطو رامنځته کول.

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنــي

در اداره از طــرق آتــی تــأمين می گردد:

۱- ايجــاد روابــط وبرخــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تــشويق کارکنــان در برابــر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيــق مؤيــدات تــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

۱- ايجــاد شــرايط مــساعد جهــت ارتقــای ســطح بــازدهی کــار و معيــشت کارکنان.

۲- رعايــت انــضباط کــار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

<u>د کارکوونکي مکلفیت</u>

دوه نوي یمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

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

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

٦- دمحصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېریال دایمني تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار .

<u>مکلفیت کارکن</u>

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحۀ وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۹- د اداري د منقولو او غیرمنقولو ملکیتونواو شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعینو سره ښه چلند.

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

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسراروظیفه وحرفه .

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت سایر کارکنان درعرصهٔ کار و تولید.

لوایح وظایف

مادهٔنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

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

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

تشويق کارکن

مادهٔنودوچهارم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

١- د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول.
٢- د ستاينليک ورکول.
٣- دتقدير نامې ورکول.
٤- دنښان، مډال يا لقب ورکول.
٥- په اړوندو تقنيني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
(٢) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي:

١- توصيه.
٢- اخطار.
٣- کسرمعاش.
٤- تبديلي.
٥- دکار د قرارداد فسخ کول.

١- اعطای مکافات نقدی یا جنسی .
٢- اعطای تحسین نامه .
٣- اعطای تقدیر نامه.
٤- اعطای نشان ،مدال یا لقب .
٥- سایرتشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط .
(٢) شرایط ونحوهٔ تشویق کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

تأدیب کارکن

مادهٔنود وپنجم :

کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار،حسب احوال قرار ذیل تأدیب می گردد :

١- توصیه .
٢- اخطار.
٣- کسر معاش.
٤- تبدیلی.
٥- فسخ قرارداد کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمؤيدو تطبيقول

شپږنوي يمه ماده:

د اداري مسئول مكلف دى دتأديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت كې، د سرغړونې شدت اوخفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت كې د كاركوونكي وضع، د كاركوونكي د كار سابقه او سلوك (چال چلند) په پام كې ونيسي.

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د كاركوونكي پر ضد تأديبي مؤيدې دهغه دسرغړونې له توضيح كولو وروسته دقانون دحكمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲)دكار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت كې يواځې يوه تأديبي مؤيده تطبيقيدلاى شي. دغه مؤيده په ليكلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته،رسماً دسرغړوونكي په خبرتيا رسول كېږي.

تطبيق مؤيدات

مادهٔ نودوششم:

مسئول اداره مكلف است، حين تطبيق مؤيدات تأديبى، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع كاركن حين ارتكاب تخلف، سابقهٔ كار و سلوك كاركن را در نظر بگيرد.

توضيح تخلف

مادهٔنود وهفتم:

(۱) مؤيدات تأديبى عليه كاركن بعدازتوضيح تخلف وى طبق احكام قانون تطبيق مى گردد.

(۲) درصورت تخلف از انضباط كارصرف يک مؤيده تأديبى تطبيق شده مى تواند . اين مؤيده طوركتبى صادر و بعد از ثبت ، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده مى شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کمېسيون تــه د کــارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼــي، دهغــې دناسموالي په هکلــه د دلايلــو يــا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شــي د اړونــدې اداري دکـــار داختلافونـــو دحـــل کمېـــسيون ته شکايت وکړي.

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

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

شـــکايت کـــارکن بـــه کميسيون

مادۀنودوهشتم :

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

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

درصورت عدم توافــق طــرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجـــاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادۀ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

مادۀ صدم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

(۲) هرگاه کارکن منــدرج فقــرهٔ (۱)این مــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارهٔ مربــوط ارايـــه و مقـــام ذيـــصلاح اداره قناعــت نمايد که عــدم اطــلاع کـــــارکن در خــــلا ل(۳)روز بنابردلايل مؤجــه بــوده اســت از غير حاضــری معــاف و ايــام غيـــــابت بـــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگـــــاه غيرحاضــــــری کارکن، غيرمؤجه تلقــی ومــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نمايد بــه ســـجل (ورق ارزيـــابی) او درج وبـــه دورهٔ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کــارکن بــه وظيفــه حاضـــر ولـــی بـــدون اطـــلاع تحريری آنرا تــرک نمايــدودلايل مؤجه هم ارايــه کــرده نتوانــد، يـــک روزه مـــزد وضـــمائم آن کسر می گردد ، در صورتی کــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

یوسلویومه ماده:

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

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

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

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

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

موارد فسخ قرارداد

مادهٔیکصدویکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکارکوونکي دحقوقو د تعليق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

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

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

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

حالت تعليق حقوق کارکن

مادهٔيکصدودوم:

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

(۲) هرگاه درمدت نظارت څارنوا ل بعد ازتحقيق قرار عدم تعقيب کارکن متهم را صادرويا او را مستوجب تأديب بداند ويا درنتيجهٔ محاکمه بری الذمه گردد ، معاش وساير حقوق دورهٔ تعليق ومحاکمهٔ وی

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۴) که چېرې کارکوونکی دمحاکمې په پایله کې دتعلیقی حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پیژندل کېږي. په تعلیقي حبس دمحکوم علیه ترفیع او د درجې لوړتیا دتعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵)که چېرې کارکوونکی په دواړو (تنفیذي اوتعلیقي حبس) محکوم شي، دتنفیذي حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوی حکم او دتعلیقي حبس په برخه کې په(۴) فقره کې درج شوی حکم

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دكاركوونكومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

(۱)كاركوونكی مكلف دی د ادارې دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وكړي اوهغـې تـه د زيـان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت كړي.

(۲)اداره مكلفـه ده داړونـدو كاركوونكودكارخوندي اود ترګټـې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهـې دبشپړې ساتنې شرايط تأمين كړي.

د مالي زيان په اړه دكاركوونكي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)كاركوونكی د دندې د ترسـره كولو په وخت كې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېـږي پـه هغـه صورت كې مسئول دی چې رسيدلی

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی كاركنان

جلوگيری از خسارۀ مالی

مادۀ يكصد وسوم:

(۱)كاركن مكلف است، در برابـر دارايـی اداره مـسئولانه برخـورد نموده و به منظـور جلـوگيری از خساره به آن، منتهـای احتيـاط را رعايت نمايد.

(۲)اداره مكلـف است،شـرايط مصئون كارومحافظت كامل دارائی تحت استفاده وجمع دهی كاركنـان مربوط را تأمين نمايد.

مسئوليت كـاركن در ارتبـاط خسارۀ مالی

مادۀ يكصدوچهارم :

(۱)كاركن درصـورتی ازخـساره ايكه حـين اجـرای وظيفـه بـه اداره وارد مـی شـود، مـسئول اسـت كـه خـسارۀ وارده

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

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

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وپنجم:

هرگاه خسارۀ وارده به اداره ، ناشی از تقصير چند نفر کارکن باشد، اندازۀ جبران آن برای هر يک طورجداگانه ومتناسب به نوع و حدود مسئوليت آنها تعيين می گردد.

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادۀ يکصدوششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خونـدي شـرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتيـائی اوخونـدي شرايطو په تأمينولو، دکار اوتوليد په اړه دپېښبنو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک ځخـه پـه کـار اخـستلو اودکـار لـه املـه دکارکوونکودحرفوي ناروغيوځخه د وقايه کولو په مقصد د روغتيا سـاتنې دشرايطو په تأمينولومکلفه ده.

په وداني کې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام کې نيول

يوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دصنعتي اوتوليدي ودانيو د ودانولو اوپـه کـاراچونې دنقشي دطرح کولو، د دسـتګاوو

فصل دهم

تأمين شـرايط صحی وايمنی کار

تـأمين شـرايط صـحی ايمنی

مادۀيکصد وهفتم:

اداره مکلف بـه تـأمين شـرايط صحی و ايمنـی کـار، کـاربرد وسايل و تخنيـک ايمنـی جهـت جلـوگيری از حـوادث مـرتبط بـه کاروتوليـد وتـأمين شـرايط حفـظ الـصحه غـرض وقايۀ کارکنان ازامـراض حرفـوی ناشی از کار می باشد.

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يکصدوهشتم :

(۱)اداره مکلف اسـت ،هنگـام طـرح نقـشۀ اعمـار و بهـره بـرداری بناهـای

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــــی در ســـــاختمان هـــــای تجديد شده

مادهٔ يکصدونهم:

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

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنينی

مادهٔ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

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

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

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادهٔ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكو روغتيايي كتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه كاركوونكي چې په درنــدو كارونو اوله ســختو اوروغتيـا تــه دمضرو شرايطو په كارونو او دغــه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلــونې په چارو بوخــت دي، مكلــف دي دكاري ورتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دكــار دشاملېدو پــه وخــت كــې اوپــه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي كتنــې تېرې كړي.

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

معاينات صحى كاركنان

مادۀ يكصد وسيزدهم:

(۱)كاركنانيكه به كارهــاى ثقيــل وكارهاى باشــرايط دشوارومــضر صحت وهمچنان درامور راننــدگى وســايط ترانــسپورتى اشــتغال دارنـــد،مكلف اند،بـــه منظـــور تـــشخيص قابليـــت كـــارى و جلـــوگيرى از امـــراض حرفـــوى حين شمول به كارو بطـور نــوبتى معاينـــات صـــحى را ســـپرى نمايند.

(۲)كاركنـــان صـــنايع مـــواد غذايى، محلات عمــومى صــرف غــذا و خريــد وفـــروش مـــواد غــذائى، تأسيــسات آبرســانى، مؤ ســسات صــحى وقـــايوى و معالجوى، مراكز حمايۀ اطفــا ل وساير ادارات ومؤسسات مربوط به خـــدمات عامـــه مكلـــف انـــد، معاينات صحى منـــدرج فقـــرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.
(۳)د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شويو کارکوونکو د روغتيايي کتنو شرايط اوځرنګـوالی د عـامې روغتيا اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو او معلولينـو د وزارتونـو لخـوا طرح او تنظيمېږي.

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار لـه املـه د ناوړوپېـښواوناڅاپي نـاروغيو دپېښېدو په صورت کـې ، لانـدې آسانتياوې برابرې کړي:

۱- د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

۲- د روغتون روغتيايي مرکزونو ته د نـاروغ کـارکوونکي لېـږدول او دهغه درملنه.

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

این ماده را ســپری نمایند.

(۳) شـــرایط ونحـــوهٔ معاینـــات صحی کارکنان مندرج فقره هــای (۱ و ۲) این ماده از طرف وزارت های صحت عامه و کــارو امــور اجتماعی، شهدا ومعلولین طــرح و تنظیم می گردد.

تأمین خدمات اولیهٔ طبی

مادهٔ یکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیهٔ طبی .

۲- انتقــا ل کــارکن مـــریض بـــه مراکـــز صـــحی شـــفاخانه و تداوی وی.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګــرځنده روغــتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

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

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

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

ايجاد مراکـــز صـــحی ثابـــت وسيار

مادۀ يکصد وپانزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار اوتولنيزو چـارو ، شـهيدانو اومعلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت اوگرځنده روغتيائي مرکزونـه جوړ کړي.

د روغتيـايي وضـع مطـابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

(۱)کـه چېـرې د کـارکوونکي روغتيايي وضع سپک(خفيف) کارته دهغه دتوظيفولو غوښـتنه وکـړي، دطب د ډاکټر له تأييـد وروسـته، اداره،کارکوونکی دهغه پخپله موافقه پـه مـؤقتی يـا دايـم ډول پـه خفيف(سپک) کارگماري.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کـې د درج شوي کارکوونکي مزد او نـور حقوق، د هغـه دمخکنـي کـار د وروستي بست ، رتبې يا درجې د مـزد او نورو حقوقو مطابق اجراء کېږي.

توسـط وزارت صـحت عامـه بـه همکـاری وزارت کـاروامور اجتمـاعی ، شـهدا ومعلـولين تعيين می گـردد، مراکـز صـحی ثابت وسيار را ايجاد نمايد.

توظيـف کـارکن مطـابق وضع صحی

مادهٔ يکصد وشانزدهم :

(۱)هرگاه وضع صـحی کـارکن ايجاب توظيـف وی را بـه کـار خفيـف نمايد،بعـد از تأييـد دکتـور طـب، اداره ،کـارکن را بـه موافقـهٔ خـودش طـور مؤقت يـا دايـم بکـار خفيـف توظيف می نمايد.

(۲)مزد وسـاير حقـوق کـارکن منـدرج فقـرهٔ (۱) ايـن ماده مطابق آخرين مـزد بـست ، رتبه يـا درجـه وسـاير حقـوق کار قبلی اش اجراء می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دكار دشـــرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

(۲) په كار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغـــه لـــه معلوليـــت څخه دمخكني بست،رتبې يا درجـــې له مزد څخـــه كميـــدلای نـــشي.

دكـــار پـــه ډګركـــې دنـــاوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مكلـــف دی، دكار اوتوليد په ډګر كې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او پـــه وخـــت ســـره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئـــې تحليل اوتشخيص كړي، د (۳)ورځو په اوږدو كې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې كاركوونكي اود كـــار

فراهم سازی شرايط كار بـــرای معلولين

مادۀ يكصد وهفدهم :

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

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

تـــشخيص حـــوادث نـــاگوار در عرصۀ كار

مادۀ يكصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مكلـــف اســـت، حوادث ناگوار در عرصـــۀ كـــار و توليد را طورهمه جانبه و به موقـــع بررسی وارزيـــابی وعوامـــل آنـــرا تحليـــــل وتـــــشخيص نمـــوده، طی (۳) روز محـــضر آنراترتيـــب ويک يک نقل آنرا بـــه كـــاركن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو 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.

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محضر امتناع يا متضرربه ترتيب محضر قناعت نداشته باشد،متضرر می تواند به وزارت کار وامور اجتماعی،شهدا ومعلولين شکايت نمايد .

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ يکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کارو اموراجتماعی ، شهدا ومعلولين وادارات ذيربط ترتيب وتثبيت

(c) ketabton.com: The Digital Library

تثبيتېږي.

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

يوولسم فصل

دښځو اوتنکيو ځوانانو کار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل يازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادهٔ يکصد وبيستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبيږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلويوويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لرونکي ماشوم مووراوتنکی ځوان کارکوونکی په اضافه کارۍ او د رسمي کار د ترسره کولولپاره په مسافرت وګماري.

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

د امیندوارۍ په دوران کې دښځې توظیفول

یوسلودرویشتمه ماده:

ښځه د امیندوارۍ په دوران کې دطبیب یا روغتون د تصدیق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظیفېږي.

رابه اضافه کاری، ومسافرت به منظور انجام کار رسمی توظیف نماید.

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

توظیف زن در دوران حاملگی

مادهٔ یکصدو بیست وسوم:

زن در دوران حاملگی مطابق تصدیق طبیب یا شفاخانه، به کار خفیف با حفظ مزد وسایرحقوق وظیفهٔ اصلی توظیف می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې خوړونكي ماشوم دمېندو لپاره اضافي وخت

يوسلوڅلېريشتمه ماده:

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

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

كار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه كول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

كار ته دښځې له منلو څخه ډډه كول

وقت اضافى براى مادران داراى طفل شير خوار

مادۀ يكصد وبيست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذيرش زن بكار

مادۀ يكصد وبيست وپنجم :

امتناع از پذيرش زن بكار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د وړکتونونو جوړول

یوسلوشپږویشتمه ماده:

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

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

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

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

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

ایجاد کودکستان ها

مادۀ یکصد وبیست وششم:

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

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

مشخصۀ کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وبیست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)اداره مکلفه ده له اســتخدامولو مخکې،تنکی ځوان کـــارکوونکی د روغتیائي مرکزونو دلارې ترکتنـــو لانـــدې ونیـــسي او پـــایلې ئـــې دکارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

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

دتنکـــي ځـــوان کـــارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیایي مراجعـــو دنظریې مطـــابق، د تنکـــي ځـــوان فزیکـــــي تـــوان او د روغتیـــــایي حالـــت ځرنګـــوالی تـــشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنـــده وټاکي.

را تکمیــــــل و(۱۸)ســـــالگی را تکمیل نکرده باشد.

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

معاینـــــات صـــــحی کـــــارکن نـــو جـــوان حـــد اقـــل ســـال یک بار از طریـــق و بـــه مـــصرف اداره صورت می گیرد .

معاینـــــات صـــحی کـــارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

اداره مکلف اســـت، طبـــق نظـــر مراجع صـــحی، توانـــایی فزیکـــی وچگـــونگی حالـــت صـــحی نوجوان را تشخیص وتثبیت نموده، شـــغل و وظیفـــۀ وی را تعیـــین نماید .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنكي ځوان مزد د درجې پــه رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)كلنــو اوله هغو پورته كاركوونكو له مــزد سره مــساوي د دغــه قــانون پــه يودېرشمه ماده كــې د درج شــوي دكار د وخت دكمولو له په پام كې نيولو پرته، وركول كېږي.

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

(۳)له (۱۸)كالونو دلږعمر لرونكي كاركوونكي دكم شوي وخت تفاوت چــې دكــار مــزد پــه شــكل كاركوي،دهغــــــه داصــــــلي درجــــې پــــه اســـاس وركـــول كېږي.

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

(۱) مـــزد نوجـــوان مـــساوی بـــامزد كاركنـــان (۱۸) ســـالۀ مكمل وبـــالاتر ازآن بـــا رعايـــت درجه بـــدون نظرداشـــت تقليـــل وقت كار مندرج مادۀ سی ويكـــم ايـــــن قـــانـــــون پرداختـــــه می شـــود.

(۲)مزد فـــی واحـــد كاركـــاركنی كه ســـن اوكمتـــر از(۱۸) ســـال بوده ، بـــا كـــاركنی كـــه ســـن او(۱۸) سال مكمـــل يـــا بـــالاتر از آن باشد ،مساوی اســـت.

(۳)تفـــاوت وقـــت تقليــــل يافتـــۀ كـــاركن دارای ســـن كمتراز(۱۸) سال كه به شـــكل كـــار مزد كارمی كـــند به اســـاس درجـــۀ اصـــلی وی پرداختـــه می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي دتولید دکار معیار

یوسلودېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د تولید معیار د بشپړ(۱۸)کلن کارکوونکي د تولید د معیار په اساس، ددغه قانون په یودېرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظیمېږي.

(۲)اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکي ځوان د تولید معیار چې د زده کړې د دورې له پایته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معیارڅخه لږ وټاکي.

معیار تولید کار کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وسی ام:

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

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

دوولسم فصل

دکار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپیدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

یوسلویودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوکارکوونکي او

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادۀ یکصد وسی ویکم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونـــو دحکمونـــو پـــه اســـاس د اداري اوکارکوونکي يا کار زده کـــوونکي ترمنځ دنيغ په نيغ(مستقيم) تفاهم له لارې لرې کيدلای شي.

(۲)که چېرې د اداري اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي په واسطه دکار له امله راپيدا شوی اخـــتلاف رفـــع نشي،موضوع په لومړي پړاوکـــې د اداري داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړونـــــدې د کـــــارګري اتحاديې د استا زي په ګډون ،په دوه يـــم پړاوکـــې دکـــارداختلافونود حل دعـــالي کمېـــسيون لـــه لارې د اړوندو برخې کې دکارګرانو او کـــار فرمايانود اتحاديې دا ستا زي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کـــار میـــان اداره و کـــارکن یـــا کـــارآموز براســـاس احکـــام ایـــن قـــانون و مقـــرره هـــای مربـــوط و قراردادهـــای کـــار، از طـــریق تفـــاهـــم مـــستقیم میان اداره وکـــارکن یـــا کـــار آمـــوز رفع شده می تواند.

(۲)هـــر گـــاه اخـــتلاف ناشـــی ازکـــار توســـط اداره وکـــارکن یا کارآموز رفـــع شـــده نتوانـــد، موضوع درمرحلـــۀ اول ازطریـــق کمیسیون حـــل اختلافـــات اداره بـــه شـــمول نماینـــدۀ اتحادیـــۀ کـــارگری بخـــش مربـــوط، در مرحلۀ دوم از طریق کمیـــسیون عالی حل اختلافات کار، به شمول نماینـــدۀ اتحادیـــۀ کـــارگران وکارفرمایان بخش مربوط مرفوع و در غیرآن ازطرف محکمۀ ذیصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غيرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع کېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غير قانونی کارکن

مادۀ يکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنينی حل اختلافات

مادۀ يکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ديارلسم فصل

ټولنيز تأمينات

د ټولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلوڅلوردېرشمه ماده:

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

۱- مأکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳-دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

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

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعی

انواع تأمينات اجتماعی

مادۀ يکصد وسی وچهارم:

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

۱- مأکول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضۀ خدمات صحی .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

٦- د ولادت په دوران کې مرسته.

٧- دتکفین اوښخولوپه منظور د وروستي میاشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمایمو سره د(١٠) میاشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکرامیه).

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

(٢) ددې مادې په (١- ٧) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پیسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (٨) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزانې څخه ورکول کېږي.

(٣)کارکوونکي یا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه اویادهغه انډول حقوق د ادارې دمالې امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمینېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.

٧- مساعدت مالی(اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (١٠) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.

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

(٢) پول مساعدت مندرج اجزای (١-٧) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (٨) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وپنجم:

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

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

د ټولنيزو تأميناتو مركزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

مراكز تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وششم:

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

دكار غيرمستعد كاركوونكي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد به كار

مادۀيكصدوسی وهفتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

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

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

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

شرايط تقاعد

مادهٔ يکصد وسی وهشتم:

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

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

(۳) دورهٔ کار بالفعل کارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د درونډ کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

يکصدوسی وهشتم اين قانون محاسبه مى گردد.

(۲) معيارها و قواعد كار ثقيل و مضر صحت ازطرف وزارت هاى كار و امور اجتماعى ، شهدا ومعلولين وصحت عامه به همكارى ادارات ذيربط وكارفرمايان تشخيص و تثبيت مى گردد.

مطالبۀ تقاعد

مادۀ يكصد وچهلم:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادۀ يكصد وچهل و يكم :

حقوق تقاعد بالاثر معلوليت يا فوت مرتبط بكارو مريضى حرفوى يا فوت ناشى از آن باساس تصديق كميسيون صحى تثبيت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ يکصد وچهل ودوم :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلوڅلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څوارلسم فصل

متفرقه حكمونه

دكار عالي شوري

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دكار عالي شوري دكـــار پـــه اړوندو مسايلو كې دتصميم نيـــونې ډيره عالي مرجع ده چې په اړونـــده ځانګه كې دكاركرانواوكارفرمايـــانو د اتحاديو د استا زي پـــه ګـــډون دكاراو ټولنيزو چارو، او شـــهيدانو او معلولينو په وزارت كې جوړيږي.

(۲) د كار د عالي شوري تشكيل ، دندې او واكونه د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه، تنظيمېږي.

دكار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)په كار پورې د اړوندو قوانينـــو، دكار دساتنې او خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک دقواعدو، داړوندو او روغتيا ته د زيان رسوونكو كارونو دكار د وختونو ،دكاركوونكي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احكام متفرقه

شورای عالی كار

مادۀ يكصدوچهل وپنجم:

(۱) شورای عالی كار عالی تـــرين مرجع تصميم گيـــری در مـــسائل مربوط به كار می باشـــد كـــه بـــا اشتراک نمايندگان اتحاديـــه هـــای كارگران وكارفرمايان بخش مربوط در وزارت كار و امور اجتمـــاعی، شهدا ومعلولين ايجاد می گردد.

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

مراقبت و رهنمايی كار

مادۀ يكصد وچهل وششم :

(۱) مراقبت و رهنمـــائی دايمـــی بـــر رعايـــت قـــوانين مـــرتبط بكار، قواعد حفاظـــت وتخنيـــک ايمنـــی كـــار، كارهـــای ثقيـــل ومضر صـــحت، اوقـــات كـــار،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په کارګري اتحادیې کې دکارکوونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

اشتراک کارکنان در اتحادیهٔ کارگری

مادهٔ یکصدو چهل وهفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقرهٔ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایدي کیدلای نشي.

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

دپراختیا اوتولید په مسایلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري دتولید دپراختیا، دټولنیزو،فرهنګي اومعیشتي مسایلوپه بحث کې ونډه واخلي اودکاردښه کولوپاره اداري ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده دکار اوتولید په رهبری اوپراختیاکې د کارکوونکي دګډون شرایط برابر او دکارکوونکي وړاندیزونه او انتقادونه په موقع وڅیړي او له نیول شویو تصمیمونو څخه هغه ته خبرور کړي.

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

مادهٔ یکصدو چهل وهشتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

امکانات اوشرایط برابرکړي.

دکارکوونکو ډله ایز یاګروپي ګوښه کول

یوسلونهه څلویښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غیردولتي ،ګډې اوخصوصي اداري او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپي توګه له کار څخه منفصل یا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) دکار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجرشي، اداره مکلفه ده درې میاشتې دمخه دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت ته خبرورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان

مادۀ یکصدوچهل ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له هېواد څخه بهر دکــارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

دکــار اوټــولنيزو چارو،شــهيدانو اومعلولينو وزارت له بيکاري څخــه دمخنيوي اودمناسبوعوايدو دلاســته راوړلو په منظور کولای شي افغــاني کــــارګران د اړونـــــد تقنينــــي سند مطابق له هېواد څخه بهــر تــه ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونـــو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارمونــــــدنې دځـــــانګړو دفترونــــو ايجـــادول دکــــار او ټولنيزو چـــارو، شـــهيدانواومعلولينو وزارت لـــــه مـــوافقې وروســــته مجاز دي.

(۲) د کارمونـــــدنې د ځـــــانګړو دفترونـــو مـــسئولين مکلـــف دي خپلـــې ټـــولې کـــاري چـــارې

اعزام کـــارگران بـــه خـــارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

وزارت کارواموراجتماعی،شـــــهدا ومعلولين به منظور دستيابی به عوايد مناســـب وجلـــوگيری ازبيکـــاری مـــــی توانــــدکارگران افغــــانی را طبـــق ســـند تقنينـــی مربـــوط، بـــــه خــــارج کــــــشوراعزام نمايد.

ايجــــاد دفــــاتر خــــصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی بعـــــــد از موافقــــــۀ وزارت کـــــار و امـــــور اجتمـــــاعی ، شـــــهدا ومعلـــــولين مجــــاز می باشد.

(۲) مـــسئولين دفـــاتر خـــصوصی کاريـــابی مکلـــف انـــد، تمـــام امـــور کـــاری شـــانرا طبـــق

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

په کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

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

مرجع طرح اسناد تقنينی مرتبط به کار

مادۀ يکصدو پنجاه ودوم:

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

انفاذ

يوسلودري پنځوسمه ماده:

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

انفاذ

مادۀ يکصد و پنجاه وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

منتشرهٔ جريدهٔ رسمی شماره (۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ملغی پنداشته می شود .

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

براي مامورين دولت: با ۲۵ فيصد تخفيف

برای متعلمين و محصلين با ارائه تصديق، نصف قيمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امريکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th *DECEMBER.* ٢٠٠٨
ISSUE NO :(٩٦٦)

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