دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جريده

فوق العاده گڼه

د کار قانون — قانون کار

Ketabton.com

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

پرله پسې نمبر: (۹٦٦)

تاریخ نشر : (۱٦) قوس سال ۱۳۸۷ هــ . ش

نمبر مسلسل: (۹٦٦)

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

(c) ketabton.com: The Digital Library

د افغانستان اسلامي جمهوريت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدليې وزير محترم سروردانش!

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

نو د افغانستان داساسي قانون د(۹۴) مادې دحکم پربنسټ، مصوبه له قانون سره 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 يمې مادې دحکم پربنسټ، د کار قانون د دويم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره تصويب کړ.

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرګې دوه يم نائب

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای کل اعضأ

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/٦/۱۰

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.................................۳۶
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.....................۵٦
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد...........................۵٦
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی.............۵۷

فصل پنجم

مزد

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

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...........................۷٦

مادۀ هشتادوسوم: مشخصۀ کارآموز..................................۷٦

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 هــای تــجدید شده................................ ۹۸

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بسم الله الرحمن الرحيم

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبنيٰ

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 داداري دکارکوونکو اومسئولينو دحقوقو اومکلفيتونو تثبيتول، دکاردساتنې او ايمني تخنيک دشرائطو تأمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول اوپرمختيا.

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

٦-د کارمونډنې د خدمتونو د

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

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

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېیمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قـــانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱–اداره:وزارتونـــــــو،دولتي او غیردولتـــــــي ادارو،خپلواکــــــو کمېسیونونو،تصدي ګانو،خصوصي اوګډو تشبثونو او دافغانـــستان پـــه اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسوڅخه عبارت ده لـــه چـــې کارکوونکی په کې په تولیـــدی یـــا خدماتي کار بوخت وي.

۲–کارکوونکی :دښـــځې او نرېـــه ګــــډون پرمـــــامور او قــــراردادي 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

مادۀ سوم :

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

۱– اداره:عبـــارت از وزارت هـــا، ادارات دولتـــــی وغیردولتـــــی، کمیسیونهای مـــستقل، تـــصدیها، تـــشبثات خـــصوصی و مخـــتلط ومؤسسات خارجی مقیم جمهوری اسلامی افغانـــستان کـــه کـــارکن 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 ادارۀ 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 ترڅلو سره استخدامېږي.

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

می گردد.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

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

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

د اجباري کارممنوعیت

څلورمه ماده :

(۱) اجباري کار ممنوع دی. کار هغه وخت اجباري بلل کېږي چې کارکوونکی د ګواښ په وسیله یا 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 ادارۀ امور کارکنان مکلف به تنظیم، ترتیب ونگهداشت آن می باشد.

حاضری کارکن توسط آمرمربوطۀ ادارۀ که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید،مراقبت می گردد.

ممنوعیت کار اجباری

مادۀ چهارم :

(۱)کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پنداشته می شود، که کارکن به وسیلۀ تهدید یا به نحو دیگرخلاف ارادۀ 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، لـه اداري سـره د کارکوونکو دټولو برخو(دکورنيـو اوبهرنيو په ګډون)دکار عامې اړيکې تنظيموي.

د کـارکوونکو برخـې مـشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش هـای کارکنـان مـشتمل است بر:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۳) کــه چېــرې د ټاکــل شـــوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله په دغـــه قـــانون او اړونــــدو تقنينــــي 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 لوړولـــــــو، تقاعـــــــد،

حقــــــوقی اداره (دولتــــــی، مختلط،خـــصوصی،غير دولتـــی، اجتماعی وادارات خـــارجی مقـــيم افغانستان)توســط اســناد تقنينـــی جداگانــه کــه مخــالف احکــام اين قانون نباشد، تنظيم می گردد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په بهرنيو اتباعو بانـدې دکـار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

رتبه و ارتقای درجه، تقاعد، 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 قـوانيـنو کې د افغانستان داسلامی جمهوريت اتباعو تـه دکـارحقوق محـدود شـوي دي، متقابـل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېـواد څخـه بهرپه افغاني سياسـي نمايـندګيو او نورو دولتي مؤسسوکې او يا د هېواد دننه په خارجي او بين المللي مؤسسو اوسازمانونو کې دنده ترسره کوي،د دغه قانون دحکمونو تابع دي.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

(۱)کـارکوونکي د افغانـستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مـزد سـره دحـق لرونکي دي.

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

دوليکه در قـوانين آنهـا حقـوق کار برای اتباع جمهوری اسـلامی افغانستان محـدود شـده اسـت، محـدوديت هـای متقابـل را وضع نمايد.

تطبيق قانون

مادۀ هفتم :

اشخاصی کـه در نمايـندگی هـای سياسی وسايرمؤسسات دولتی افغانی درخارج کشور و يا در مؤسـسات وسازمان های خارجی وبين المللی در داخل کشور ايفای وظيفه می نمايند، تابع احکام اين قانون می باشند.

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

(۱)کـار کنـان در جمهـوری اسـلامی افغانـستان دارای حـق مـساوی کاربـا مزدمـساوی می باشند.

حق کار با مـزد و دفـاع ازحـق کارتوسـط اسـناد تقنينـی

(c) ketabton.com: The Digital Library

تنظيمېږي.

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

په استخدام کې توپير نه کول

نهمه ماده :

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

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

(۳)دافغانستان په اسلامي جمهوريت

تنظيم می گردد.

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

عدم تبعيض در استخدام

مادهٔ نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دشغل،حرفې، مهارت،تخصص اودشغل د ډول ټاکل دتحصیل د رشتې ،علاقې ، استعداد او حرفوي تیارۍ مطابق د اړوند تقنیني سند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

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

له نوروحقوقوڅخه ګټه اخستنه

یوولسمه ماده :

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنیزو برخوکې دکار او تولید د روغتیائي او ایمني شرائطو د تأمینولو، حرفوي زده کړې ،دمهارتونو دپرمختیا، دمسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنیزو تأميناتو څخه دګټې اخستنې د حق لرونکي دي.

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

حق رخصتی های بامزد

مادۀ دهم:

کارکنان مطابق به اسناد تقنینی مستحق استراحت ورخصتی های بامزد پیشبینی شده دراین قانون می باشند.

استفاده از سایر حقوق

مادۀ یازدهم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دنړيوالو ميثاقونو رعايتول

دوولسمه ماده:

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

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادۀ دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد كار

شرايط استخدام

مادۀ سيزدهم :

(۱)شخصی بــه حيــث كــاركن استخدام شده می تواند كه واجــد شرايط ذيل باشد :

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

۲– اكمال سن هجــده ســالگی . برای كاركنان در عرصۀ كار هــای خفيفه اكمال سن پانزده ســالگی و

(c) ketabton.com: The Digital Library

او د کــــار زده کوونکـــــو لپــــاره د ځوارلس کلنۍ سن بشپړول.

۳-د کار اوټولنيزو چـــارو، شـــهيدانو او معلولينو وزارت په تأييد د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکـــم څخـــه مستثني دي.

۴-دعامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخــــه د روغتيــــايي ســـند وړاندې کول.

۵-دتعليم يا تحصيل څخه دفراغت دسند وړاندې کول(دمامورلپاره).

(۲)د مامورينو مشـــخـــصات يــــاد استخدام شرايط په اړوند تقنيني سند کې تنظيمېږي.

(۳) په کار د استخدام دسن محاسبه اوتثبيت، د ورځې اومياشتې له پــام کې نيولوسره، د تابعيت په تـــذکرې کې درج شوي د زيږيدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د ســـوانحو په دفتر کې په کار کې د شامليدو په وخت کې درجيږي ،صورت مـــومي.پـــه

براى كار آمـــوزان اكمــا ل ســـن چهارده سالگى.

۳-ارايۀ سند آموزش حرفه به تأييد وزارت كار و امور اجتماعى، شهدا ومعلولين.

كاركنان خـــدماتى از ايـــن حكـــم مستثنى است.

۴-ارايــــۀ ســـــند صــــــحى از مراجـــع صـــحى وزارت صـــحت عامه.

۵-ارايـــۀ ســـند فراغـــت تعلـــيم يا تحصيـــل (براى مأمور).

(۲)مشخصات يا شرايط اســتخدام مـــامورين در سند تقنينى مربـــوط تنظيم مى گردد.

(۳) محاســــبه وتثبيـــــت ســــن استخدام بـــه كـــار، بانظرداشـــت روز و مــــــاه بــــــه رويــــــت ســــال تولـــد منـــدرج تـــذكرۀ تابعيـــت، هنگـــام شـــمول بـــه كاركه دردفتـــر ســـوانح كـــاركن درج مى شود، صورت مى گيـــرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارکې لـه شـاملېدو وروسـته د کارکوونکي د سوانحو په دفترکې په درج شوي سن کې بدلون د اعتبـار وړندي.

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

(۵)په دولتي او غير دولتـي اوپـه افغانستان کې ميـشت پـه بهرنيـو مؤسـسوکې دبهرنيـو اتبـاعو د استخدامولو، مکلفيـت او دکـار د قرارداد شرايط د اړوند تقنيني سـند په واسطه تنظيمېږي.

د ديپلومـاتيکو ادارو او نړيوالـو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مـستثني دي، او د دوه اړخيزو توافقاتو يـا قراردادونـو او نړيوالو قوانينو تابع دي.

(٦)په ادارو کې جديـد الـشمول کورني او بهرني کار کوونکي مکلف

بعـد از شـمول بـه کـار تغييرسـن منـدرج دفترسـوانح کـارکن مـدار اعتبـار نمی باشد.

(۴)توظيف نوجوانـان دارای سـن کمتر از (۱۸)سـال در کارهـای مضرصحت که خطر عـدم رشـد فزيکـی يـا معلوليـت درآن متصورباشد،ممنوع است.

(۵)شـرايط اسـتخدام، مکلفيـت وقرارداد کـار اتبـاع خـارجی در ادارات دولتـی وغيـر دولتـی و مؤسسات خارجی مقيم افغانـستان توسط سند تقنينی مربـوط تنظـيم می گردد.

کارکنان خارجی ادارات ديپلوماتيک وسازمان های بين المللـی از ايـن حکم مستـثنی بوده، تابع توافقـات يا قراردادهـای دو جانبه و قـوانين بين المللی می باشند .

(٦)کارکنـان جديدالـشمول داخلـی وخـارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

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

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

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې ترتيبېـــږي چـــې يونقـــل يـــې اړوندې اتحاديې او دوه يـــم نقـــل يې عقد کوونکې اداري 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 لږټکل 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 تـــــسليم داده می شود.

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

(۵) تغييرات يا تعـــديلات بعـــدی در قرارداد کاربه توافـــق طـــرفين در صـــــورتی 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، دوه يم ئې د کار او ټولنيزوچارو، شهيدانواومعلولينو وزارت او دريېيم ئې په استخداموونکې ادارې کې ساتل کيږي.

(۲) له (۱۸) کلونو څخه د لږسن 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 ترڅ کې چې له درې مياشتو څخه زياتېدای نشي،دقرارداد اړخونه کولای شي دمقابل لوري په خبرولو سره قرارداد فسخ کړي.

(۱)قراردادکاروکارآموزی در سه نقل 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 اداري دحقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

د کارکوونکو په حقوقو او امتيازونو پورې اړوندې چارې ،د استخداموونکې اداري دمالکيت او ملکيت د بدلون (له بلې مؤسسې سره د اداري 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 اړوندهٔ تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۲–د توليد د ناڅاپي او ناوړه پيښو دمخنيوی او لرې کولـو او د ادارې دشتمنۍ دضايع کېدو دمخنيوی لپاره.

۳–د کار دمؤقتي درېدو (توقف) په صورت کې.

د کار دقرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

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

۱–دعسکري خدمت ترسره کول.

۲–په ټاکنيزو دنـدوکې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

۱– در عين اداره مطابق تخصص، مهـارت، شـغل، انـدازۀ مـزدو ساير حقوق و امتيـازات بـدون تغييرات کلی در شـرايط قـرارداد کار.

۲–جهت جلوگيری و رفع حوادث غير مترقبه وحوادث ناگوارتوليـد وجلوگيری از ضياع دارائی اداره.

۳–در صـورت توقـف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادۀ بيست ويکم:

(۱)قرارداد کار در مـوارد آتـی به حالت تعليـق قـرار گرفتـه و بعـداز رفـع آن حالـت اصـلی را دارا می باشد:

۱– انجام خدمت عسکری.

۲– اشـتغال در وظـايف انتخاباتی.

(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 تعليــق حــالات، د قــرارداد د اړخونــو د توافــق 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)ايــــام حــــالات منــــدرج اجــــزای (۱،۲،۴و٦) فقــــرۀ (۱) ايــــن مــــاده درصــــورتی بــــه دورۀ کــــار کــــارکن قابل محاســبه مــی باشــد کــه بعد از خــتم عــسکری، وظــايف پست های انتخاباتی يا تعلــيم يــا تحــصيل وبــری الذمــه شــدن در خــلا ل يــک مــاه بــه اداره مراجعه نمايد.

(۳) حالات تعليق مندرج اجــزای (۱،۲ و ٦) ايــــن مــــاده در مؤســـسات خـــصوصی تـــابع توافـــق طـــرفين قـــرارداد می باشد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

۵- هغه معلوليت چې دکار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

٦- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

اداره نمى تواند بعد از رفع تعليق از پذيرش كاركن به كار ابا ورزد.

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد كاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتى كه مانع انجام كارشود .

٦- توقف كار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکو دشمېر کمېدل.

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

۹- د تأديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.

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

۱۱- په آزمايښتي دوره کې دقناعت 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 شويو حالاتو پربنسټ دکار دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشتې په ترڅ کې له موضوع څخه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

ځلوريشتمه ماده:

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

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

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

(۴) درصورت فسخ قرارداد کاربه اساس حالات مندرج فقرۀ (۱)این ماده اداره مکلف است، در خلا ل 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 العلاجــې دوامــدارې ناروغۍ ، معلوليت او نورو معاذيرو په حالت کې چې د هغــه د کــار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی يا دهغــه قــانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقــرو کې د درج شويو حکمونو مطــابق د قرارداد له فسخ کېدو څخــه ، پــه ليکلي ډول داحتمــالي اختلافــو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لست چې د دغه قانون د درويشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم په اساس د هغوی قرارداد فسخ کېږي،دکــاري ســوابقو اوميعــاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفــې

۲- درحالــت مريــضی دوامــدار صعب العلاج ، معلوليت و ســاير معاذيری کــه مــانع ادامــۀ کــار او شــود .

(۳) کــارکن يــا ممثــل قــانونی وی از فــسخ قــرارداد مطــابق احکام مندرج فقره هــای (۱و ۲) ايــن مــاده موضــوع را طــور تحريری غرض جلوگيری از بــروز اخــتلاف احتمــالی بــه وزارت کار و امــور اجتماعی، شــهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

مساعدت کار يابی

مادۀ بيست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اســت ، لــست کارکنانی را که به اســاس حکــم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بيست وسوم اين قانون قــرارداد شــان فــسخ می گردد ، بــا توضــيح ســوابق وميعاد کاری، درجۀ تحصيل، رشته،

اومهارت په توضیح سره دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانواومعلولینود وزارت او په ولایتونو کې دهغه نمایندګیو ته واستوي.

(۲) اداره مکلفه ده دهغو کارکوونکو لپاره چې د دغه قانون د درویشتمې مادې د(۱) فقرې د(٦، ۷، ۸ او۱۰) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی ، دهغوی د رتبې یا درجې وروستنی مزد،دکارموندنې دمرستې په نامه، دخدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

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

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

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

(۲)اداره مکلف است برای کارکنانی که مطابق حکم مندرج اجزای(٦، ۷، ۸ و ۱۰) فقرۀ(۱) مادۀ بیست وسوم این قانون ، قرارداد شان فسخ گردیده ، آخرین مزد رتبه یا درجۀ آنها را بنام مساعدت کاریابی متناسب به ادوار خدمت ذیلاً بپردازد:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

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

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

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

حفظ حقوق تقاعد

مادۀ بیست وششم :

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

استخدام مجددکارکنان

مادۀ بیست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبديلي اود قرارداد دفسخ کولونه شتون

اته ويشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ويشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

مادۀ بیست وهشتم :

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

قرار داد بالمقطع

مادۀ بیست ونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دریم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دیرشمه ماده :

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

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

(۳) دکارد وخت کلنۍ انډول، د کار له وخت څخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکار دوخت دپیل اوپای تنظیم، د واریز(نوبتي)جدول (دشفت دګراف) برابرول او دکار د نظام (رژیم) اړوند نور مسایل دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو دوزارت لخوا تنظیم 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 تعین و تنظیم می گردد .

(c) ketabton.com: The Digital Library

(۴) اداره کولای شي د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینودوزارت په موافقې، دکاري ځانګړتیاوو له پام کې نیولو سره،د اونۍ په ورځوکې د کار ساعتونه ، لږ یا زیات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

دکار دوخت دکمښت موارد

یودیرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقلیل وقت کار

مادهٔ سی ویکم:

(۱)وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوا ل به ترتیب ذیل تقلیل می یابد:

۱- برای نوجوانان بین سنین (۱۵) الی (۱۸)،در هفته (۳۵)ساعت .

۲- برای کارکنانی که در کارهای زیر زمینی، کار ثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت کولای شي د کـــا ل دفـــصلونو او د روژې د مبارکې مياشتې د ورځو يا شـــديدې ګرمې يا يخنې له په پام کـــې نيولـــو سره دکار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ کې کم يا زياد کړي،پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغـــه قـــانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره کـــې د درج شويو اټکل شويو ساعتونو لـــه شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(٦)په هغه اداره کې چې په بلاانقطاع ډول فعاليت لري او په هغـــې ادارې کې چې د توليد د شرايطو له مخـــې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت پـــه پام کې نيول ممکن نـــه وي،د کـــار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشـــتنی ، ربعواره او شپږ مياشتنی) د اړونـــدې ادارې له لوري او دکار او ټـــولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د کار وخت کمښت يا زياتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقـــره

شـــهدا ومعلـــولين مـــی توانـــد ساعات کار را بـــا نظـــر داشـــت فـــصول ســـال و روزهـــای مـــاه مبـــارک رمـــضان يا گرما و سرمای شديد ، روزانه يا هفتـــه وار تقليـــل يـــا تزئيـــد نمايد،مـــشروط براينکـــه در طول سال ازتعداد ساعات پيـــشبينی شده مندرج فقرۀ (۲) مادۀ ســـی ام اين قانون تجاوز نکند.

(٦)در ادارۀ کـــه بـــه شـــکل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره کـــه نظـــر بـــه شـــرايط توليـــد، رعايـــت وقـــت معـــين کـــار درهفته ممکـــن نباشـــد، محاســـبۀ مجموعی وقـــت کـــار (مـــاهوار، ربعوار و شـــش ماهـــه) از جانـــب ادارۀ مربوط و تأييد وزارت کار و امـــور اجتمـــاعی ،شـــهدا ومعلـــولين، وقـــت کـــار تقليـــل يا تزئيد يافته می تواند، مشروط بـــر اينکه از تعداد ساعات پيشبينی شدۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې د درج شويو اتکل 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 کار وتوليد (توليد بلا انقطاع وکارهای نوبتی((شفت)))تقليل وقت کار ممکن نباشد.

مزد کار شبانه

مادهٔ سی وسوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار ګړوخت

څلورديرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه ديرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادهٔ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادهٔ سی وپنجم :

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

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

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

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

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغییر وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

اداره مــی توانــد بــا رعايــت حکم منــدرج فقــرهٔ (۲) مــادهٔ سی ام این قانون، ســاعات کــار نوبتی را با نظرداشت خــصوصیت کـــار از (۸) ســـــاعت در روزهــای عــادی یــا روزهــائی که ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات یا اوقــات کــار عــادی بنــا بــر حــوادث غیــر مترقبــه ،حــد اکثــر الی یک ماه توقف رونمــا گــردد

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

(۲) ســـاعات کـــار در حالـــت مندرج فقرهٔ (۱) ایــن مــاده، در روز از (۱۰) ســاعت و در هفتــه از(۵۰) ســـاعت بیـــشتر بـــوده نمـــی تـــــواند و کـــارکن از ساعات کـــار اضـــافی، مـــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

(۱) کاری کــه کــارکن خــارج از وقت رســمی بنابرضــرورت و تجــویز اداره انجــام مــی دهــد اضافه کاری محسوب گردیــده و درحـــالات ذیـــل بـــه موافقـــهٔ کـــارکن و ادارهٔ مربـــوط مجـــاز 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 پيښو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلـرې کولو په منظور.

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

۴- د ناڅـاپي پيـښبودلرې کولـو په منظور چې د ټـولنيزو خـدمتونو د چارو(د اوبو تـأمين، تـودوخې، روښانولو،کاناليزاسيون،ترانـسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سکتگۍ باعث کېږي.

۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيـل شـوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيـانونو سبب ګرځي.

٦- د هغه کار د ادامې په منظور چې

۱- به منظـور انجـام کارهـای تأخيرناپذيری که مستلزم خـدمات عامه باشد.

۲- به مـنظور جلوگيری ازحوادث ناگوار توليدی و اجتمـاعی ورفـع عواقب آن.

۳- به منظـور تـرميم واحيـای دستگاه هـا کـه عـدم فعاليـت آن ها باعث توقف کار تعداد زيادی از کارکنان گردد.

۴- به منظوررفع حـوادث غيـر مترقبه کـه باعـث سـکتگی در امورخدمات اجتماعی(تـأمين آب ، تـسخين،تنوير، کاناليزاسـيون، ترانسپورت، مخـابرات،خدمات صحی وسـاير خـد مـات امـور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجـام کارهائيکـه قبلاً آغـاز و انقطـاع آن سـبب خسارات مـادی و معنـوی گردد.

٦- بـه منظـور ادامـۀ کاريکـه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دهغه ودرېدل (توقف) د ورروستي واركاركوونكي دغيابت په صورت كې ناشونى وي ،په دې حالت كې اداره مكلفه ده دكاركوونكي دتعويض لپاره بيړني تدبيرونه ونيسي.

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

۸– د اړوند مسئول په تشخيص سره د ادارې د اړتيا وړ نورو كارونو ترسره كولو په منظور.

(۲) د اضافه كارى ساعتونه د كار دعادي ساعتونو د اوسط حد څخه په ورځ كې زياتېداى نشي.

(۳) د شپني كار، ترځمكې لاندې كارونو، او روغتيا ته د مضرو كارونو كاركوونكي او اميندوارې يا د تردوه كالونو د كم عمر لرونكې طفل ښځې نشي كولاى په اضافه كارى كې شامل شي.

(۴) دكاركوونكو د اضافه كارى

توقف آن در صورت غيابت كاركن نوبت بعدى ممكن نباشد، در اين حالت اداره مكلف است جهت تعويض كاركن، تدابير عاجل اتخاذ نمايد.

۷– به منظور تلافى كارهاى متوقف شده يا انجام ناشدۀ مندرج فقرۀ(۱) مادۀ سى وهفتم اين قانون .

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

(۲) ساعات اضافه كارى، از حداوسط ساعات عادى كاردر روز بيشتر بوده نمى تواند.

(۳) كاركنان شب كار، كارهاى زير زمينى و كارهاى مضر صحت وزنان حامله يا داراى طفل كمتر از دو سال شامل اضافه كارى شده نمى توانند.

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

اضافه کاری کارکنان وطرز اجرای آن با رعايت خصوصيات کار در اداره،طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتيو حق

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

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).

وقفه ورخصتی های با مزد

مادهٔ سی ونهم:

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

۱–وقفهٔ کار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲–رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

۳–رخصتی های سالانه (تفريحی،مريضی و ضروری).

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

د لمانځــــه د اداء کولــــو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه يوساعت ده او درسمي کار په وخت کــې نــه شاملېږي اوداداړې د کار د داخلـــي نظم د لايحو مطابق تنظيمېږي.

عمومي رخصتۍ

يوڅلوېښتمه ماده:

له مــزد ســره عمــومي رخــصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

۳- د زمـــري ۲۸ ورځ (دهېــواد دخپلواکۍ استرداد).

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

۵- د روژې دمبارکې مياشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځــې (۳ ورځې).

وقفۀ کار

مادۀ چهلم :

وقفۀ کار جهــت اداى نمــــاز و صرف طعام يک ساعت بوده وشامل وقت کار رســمى نمــى گــردد وطبق لوايح نظم داخلى کــار اداره تنظيم مى گردد.

رخصتى هاى عمومى

مادۀ چهل ويکم :

رخصتى هاى عمــومى بــا مــزد عبارت اند از :

۱- روزاخير هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پيــروزى انقــلاب اسلامى افغانستان).

۵- روز اول مــــاه مبـــــارک رمضان.

٦- ايــام عيــد ســعيد فطــر (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 څلوېښتمه 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 رخصتي د ادارې دفعاليتونو دخصلت يا زياتوالي پربناء موافقه ونکړي، په دې صورت کې اداره مکلفه ده د تفريحي رخصتي د ورځو مزد او نور حقوق او امتيازونه د اصلي مزد برسيره کارکوونکي ته ورکړي.

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

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

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

مادۀ چهل وسوم:

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

هرگاه اداره به رخصتی تفریحی سالانۀ کارکن بنابر خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره موافقه نه نماید،دراین صورت اداره مکلف است مزد وسایرحقوق وامتیازات ایام رخصتی تفریحی راعلاوه بر مزد اصلی به کارکن بپردازد .

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

(۳)پرداخت مزد و سایر حقوق و امتیازات رخصتی تفریحی

(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 ترمیماتي 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 ادارې 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 ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

مبرم اداره به تشخيص مسئول مربوط.

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

کار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

تفريحي رخصتي

شپږڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلوېښتمه ماده:

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

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

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی که از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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.

له تفريحي رخصتې څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

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 رخصتي 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 دځپل 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 تنظيم می گردد ، استفاده می نمايد .

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

رخصتی تفريحی کارکن جديدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

(۱)کارکن جديدالشمول درنخستين سال کارخود زمانی از رخصتی تفريحی 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 تفريحی مندرج

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تفريحي رخصتي په مهال کې مزد اوحقوق

پنځوسمه ماده:

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

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

فقرهٔ (۱) مادهٔ چهل و ششم اين قانون استفاده نموده می توانند .

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفريحی

مادهٔ پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

مادهٔپنجاه ويکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی په کال کې له مزد

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

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

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

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کارکن سالانه مستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو اوامتیازونو سره د(۲۰)ورځو ناروغي رخصتي مستحق دی.

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

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

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

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

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

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

(۳) 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 (۱) این ماده بعوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

مادۀ پنجاه وسوم:

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

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

رخصتی ولادی

مادۀ پنجاه وچهارم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

د غيرطبيعي يا غبرګونكي يا له هغه څخه د زيات ولادت په صورت كې، (۱۵) ورځې زياته موده رخصتي هغې ته وركول كېږي.

(۲)د دې مادې په (۱)فقره كې درج شوی مزد اوحقوق د روغتون دتصديق په اساس اجراء كېږي.

(۳)ښځينه كاركوونكې مكلفه ده ددې مادې په (۱)فقره كې د درج شوې رخصتۍ په پايته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ كې اداري ته مراجعه وكړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونكې پېژندل كېږي او ددې مادې په (۲)فقره كې له درج شوي امتياز څخه ګټه اخستلای نشي.

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)كاركوونكی د حج د فريضې د

و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

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

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

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

رخصتی فريضۀ حج

مادۀ پنجاه وپنجم:

(۱)كاركن 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:

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

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

مادهٔ پنجاه وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱– که چېرې کارکوونکی دکال په لومړۍ نيمائي کې استخدام شوی وي، له کلنيو رخصتيو څخه په بشپړه توګه ګټه اخستلی شي.

۲– که چېرې کارکوونکی دکال په دوه يمه نيمائي کې استخدام شوی وي، دکلنيورخصتيو له نيمائي څخه ګټه اخستلی شي.

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دکارکوونکي له مزد سره رخصتۍ دهغه د ترفيع اوتقاعد په قدم کې دمحاسبې وړ دي.

په غيردولتي ادارو کې له مزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

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

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

۲– هرگاه کارکن در نيمۀ دوم سال استخدام شده باشد، ازنصف رخصتی های سالانه استفاده کرده می تواند .

محاسبۀ رخصتی با مزد

مادۀ پنجاه وهفتم:

رخصتی های بامزد کارکن بقدم ترفيع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غير دولتی

مادۀ پنجاه وهشتم:

شرايط، حالات و نحوۀ اجرای رخصتی های مندرج فصل چهارم اين قانون در ادارات غير دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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 كيږي.

(۲)هغه كاركوونكی چې اصلي رتبه يا درجه ئې كښته خود وړتيا ، لياقت اوكاري اهليت په اساس پـــه لـــوړو بستونو كې استخداميږي، دهغـــوی مزد او نورحقوق له بـــست څخـــه وركول كيږي.

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

(۱) مزد، با نظر داشت كميـــت و كيفيـــت كـــار ،بـــست، رتبـــه، درجـــــه يـــــا حرفـــــه، دورۀ كارآموزی وعملی و ساير شـــرايط مندرج اسناد تقنينی مـــرتبط بكـــار سنجش وبـــه كـــاركن پرداختـــه می شود.

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

مأکول

یوشپېتمه ماده:

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

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

(۴)تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

امتیاز پولی تعلیم وتحصیل

مادهٔ شصتم:

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

مأکول

مادهٔ شصت ویکم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

خوداچې په قرارداد کې په بل ډول تصريح شوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

(۱)دکارکوونکو دبرخو دمزد د ورکړې اندازه اوشرايط د دغه قانون په نهه پنځوسمه ماده کې د درج شويو حکمونو له په پام کې نيولو سره په لاندې ډول تثبيتېږي:

۱- د دولتي اودهغه شمېرګډو مؤسسو کارکوونکو لپاره چې د دولت دپانګې ونډه په سلوکې له (۵۰) څخه زياته وي ، دمالیې اوکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو د وزارتونو او د اداري اصلاحاتو اوملکي خدمتونو دخپلواک کمېسيون لخوا.

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

مگر اينکه در قرارداد طور ديگرتصريح گرديده باشد.

تثبيت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

(۱)اندازه و شرايط پرداخت مزدبخشهای کارکنان با نظرداشت احکام مندرج مادهٔ پنجاه-ونهم اين قانون حسب ذيل تثبيت می گردد:

۱- برای کارکنان دولتی وآنعده مؤسسات مختلط که سهم سرمايهٔ دولت بيشتر از (۵۰) فيصد باشد، از طريق وزارت های ماليه و کارو اموراجتماعی، شهداء و معلولين و کميسيون مستقل اصلاحات اداری وخدمات ملکی .

۲- برای کارکنان سازمانهای اجتماعی، طبق اساسنامهٔ سازمان 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 منظورۍ 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 تفكيك 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

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

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

<u>تشويقي (دهڅونې) مزد</u>

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

<u>مزدتشویقی</u>

مادهٔ شصت وپنجم:

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

(٢)لوایح و قواعد نمونوی مزد تشویقی وکارمزد،از طرف وزارت کاروامور اجتماعی، شهداو معلولین به همکاری کارفرمایان

(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 سيمو کې کار.

۲- ترځمکې لاندې،د درندوشرايطو اوروغتياته په مضرو ساحاتو کې 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

مادهٔ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشین

مادهٔ 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 نحوهٔ پرداخت مزد کارکن مندرج فقرهٔ (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 اونیو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرايط او وختونه

اويايمه ماده:

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

د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتوکې دمزد ورکړه

يو اويايمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

مادۀ شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

مادۀ هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

مادۀ هفتاد ويکم:

(۱) هرگاه در نتيجۀ حادثۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۲)که چېرې دکارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲)هرگاه تبديلی کارکن نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

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.

حالت انتظار با معاش

مادهٔ 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 احوا ل از (٦) ماه الی یک سال متناسب ادوار خدمت وکارکنان قرار دادی از سه ماه الی شش ماه متناسب به ادوارخدمت مستحق مزد اصلی با اجزای آن می باشد.

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

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

پرداخت مزد کارکن

مادۀ هفتاد وسوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دکسراتو وضع کول

څلوراويايمه ماده:

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

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

کرايه اوسفريه

پنځه اويايمه ماده:

(۱)کارکوونکی په رسمي کورنيو

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

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

وضع کسرات

مادهٔ هفتاد وچهارم:

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

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

کرايه وسفريه

مادهٔ هفتاد وپنجم:

(۱)کارکن در سفرهای رسمی

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

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

شپږم فصل

دکارکوونکو مسلکي، فني اوحرفوي زده کړې او دمهارتونوپراختيا

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادهٔ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۱-د کارکوونکو د فني اوحرفـــوي مهارتونودسطحې دلوړولومرکزونه.

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

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

۴-د معلولينو د بيا ځواک مونـــدنې مرکزونه.

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

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

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

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

۲- مراکز آموزش استادان و مربيان فنی و حرفوی.

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

۴- مراکـــــــز بـــــــازتوانی معلولين .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

(۱)مدت کارآموزی حد اکثراز دو سال بيشتربوده 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 داړوندواداروادکار 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 اړونـد تقنينـي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مـادې په (۲) فقرې کـې د درج شـوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طـرح اوتنظـيم کړي.

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

(۱)اداره ، ممتازکارکوونکی د لوړ تحـصيل ، تعلـيم او زده کـړې په غرض پـه هېـواد کـې دننـه او بهر د لوړو زده کړو مؤسـسو، مـسلکي متوسـطواودفني او حرفـوي زده کـړو مرکزونوتـه ورپېژني.

(۲)د دې مادې په (۱) فقـره کـې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا تعليم په بهيرکې له اړونـدې ادارې څخه داصلي بست،رتبې يا درجـې

کارکنان، توسـط سـند تقنينـی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف انـد، مطـابق احکام سندتقنينی مندرج فقـرۀ (۲) اين ماده، طرزالعمل های جداگانه را بـانظر داشـت خـصوصيات کـار شـان، طـرح و تنظـيم نمايند.

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحـصيل،تعليم وآمـوزش بـالاتر به مؤسسات تحـصيلات عـالی، متوسـطه هـای مـسلکی و مراکز آمـوزش فنـی وحرفـوی درداخل وخـارج کـشورمعرفی می نمايد.

(۲)کـارکن منـدرج فقـرۀ (۱) ايـن مـاده درجريـان تحـصيل يـا تعلـيم از ادارۀ مربـوط، مستحق مـزد وحقـوق بـست،

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمزد اوحقوقو مستحق دی.

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

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

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اړونـدې ادارې تـه د زده کـړې د دورې د مـصارفوپه ورکولـو مکلف دی.

<u>په صنعتي مؤسـسو کـې د زده کړې دمرکزونو ايجادول</u>

يو اتيايمه ماده:

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

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

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

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

مادۀهشتاد ويکم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جوړ کړي.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتيايمه ماده:

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

دکار دزده کوونکي ځانګړتيا (مشخصه)

دري اتيايمه ماده:

(۱)لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

نمايند.

سند تقنينی مراکز آموزش

مادۀ هشتاد ودوم :

شرایط و طرزالعمل مراکز آموزش فنی وحرفوی ومراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوۀ نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بر مراکز آموزشی غیردولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

۱– شخصی که غرض آموزش حرفه یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش دولتی یا غیر 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 ورپيژندل کېږي.

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

دماهرو اومسلکي کارګرانو تقنيني سند

څلوراتيايمه ماده:

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

می بیند.

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

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

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

مادهٔ 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 اتیایمه ماده:

دولتــي اوغیردولتــي د زده کــړو مرکزونه ،اړوند فارغان دکار موندنې لپاره د مرکز او ولایتونو دکارموندنې مرکزونو، ته ورپېژني.

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتیایمه ماده:

(۱)صنعتي، تولیدي اوزده کړه ایزې مؤسسې مؤظفې دي، د مــسلکي او تخنیکي حرفوي ښــونځیو، د فنــي اوحرفوي زده کــړو د مرکزونــو زده کوونکو او دلوړو زده کــړو د مؤســسو محــصلینو تــه دعملــي کار(ستاژ) زمینه برابره کړي.

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

مراکز آموزشی دولتی وغیردولتــی، فارغـــان مربـــوط را غـــرض کاریـــابی بـــه مراکـــز کاریـــابی مرکز و ولایات معرفی می نمایند.

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

(۱)مؤسسات صــنعتی، تولیــدی وآموزشـــی مؤظـــف انـــد، زمینـــۀ کـــارعملی (ســـتاژ) را برای متعلمان مکاتــب مــسلکی و تخنیکـــی حرفوی،مراکزآمـــوزش فنی وحرفوی و محصلین مؤسسات تحصیلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کارعملی متعلمــین ومحصلین منــدرج فقرۀ (۱) ایــن ماده از طرف ادارۀ مربوط، تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل

دکار لاربنودي معيارونه او قواعد

دکار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

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

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

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی کار

معيار ها و قواعد کار

مادۀهشتادوهفتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دكاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد كار

مادۀ هشتاد وهشتم:

(۱) تجديد نظر و ارزيابی معيار ها و قواعد كار حسب احوال 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 املــه 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

ادارهٔ مربوط مطابق معيــار هــا و قواعد نمونو ی که از طــرف اداره به موافقــهٔ 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 ناشـــــی از معيارهـــــای کار

مادهٔهشتاد ونهم :

در صـــورتی کـــه در تثبيـــت معيار هـــا 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، تــصديها وتــشبثات خــصوصی 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 استا زې په ګډون د واکمنو آمرينو په واسطه.

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

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.

اتم فصل

دکار انضباط

<u>دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې</u>

نوي يمه ماده:

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

فصل هشتم

انضباط کار

<u>شيوه های تطبيق انضباط کار</u>

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لــه لانــدې لارو څخــه تأمينېږي:

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

۲– د پوهاوی اواقنـــاع دکـــړنلارو رعايتول اورواجول.

۳– دصادقانه کـــار پـــه وړانـــدې دکارکوونکو هڅول.

۴– دسرغړونې په صورت کـــې د تأديبي مؤيدو تطبيقول.

د ادارې مکلفيت

يو نوي يمه ماده:

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

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

۲–د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳– دکار دساتنې اودکار د ايمنـــي

در اداره از طـــرق آتـــی تـــأمين می گردد:

۱– ايجـــاد روابـــط وبرخـــورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲–رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳– تـــشويق کارکنـــان در برابـــر اجرای کار صادقانه .

۴– تطبيـــق مؤيـــدات تـــأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

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

۲– رعايـــت انـــضباط کـــار و توليد.

۳– رعايت قواعد حفاظت کـــار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي یمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

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

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

٦- دمحصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېریال دایمني تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار .

مکلفیت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحۀ وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

۱۱- د دندې اوحرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعينو سره ښه چلند.

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

د دندو لايحې

دري نوي يمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسراروظيفه وحرفه .

۱۲- برخورد شايسته با ساير کارکنان و مراجعين.

۱۳- اجتناب ازمزاحمت ساير کارکنان درعرصۀ کار و توليد.

لوايح وظايف

مادۀنود وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

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

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

تشويق کارکن

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

۱ – د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
۲– د ستاينليک وركول.
۳– دتقدير نامې وركول.
۴– دنـــښان، مـــډال يـــا لقـــب وركول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو كـــې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د كاركوونكو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطـــابق تنظيمېږي.

د كاركوونكي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:
كاركوونكى د كار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو ســـره سم په لاندې ډول تأديبېږي:
۱– توصيه.
۲– اخطار.
۳– كسرمعاش.
۴– تبديلي.
۵– دكار د قرارداد فسخ كول.

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

تأديب كاركن

مادۀنود وپنجم :
كـــاركن در برابـــر تخلفـــات از انضباط كار،حـــسب احـــوا ل قرار ذيل تأديب می گردد :
۱– توصيه .
۲– اخطار.
۳– كسر معاش.
۴– تبديلی.
۵– فسخ قرارداد كار.

(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 سلوک (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 تطبيقيږي.

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

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 سلوک 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 اړونـــدې 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 :

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

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

درصورت عدم توافـــق طـــرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجـــاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادهٔ نودونهم:

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

غيابت کارکن

مادهٔ 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 دلایلو پربناء ســم (مؤجه) دی، له ناسوبتیا څخه معاف اودغیابت ورځې دهغه پــه قــانوني رخصتیو کې محاسبه کېږي.

(۳)که چېرې دکارکوونکي ناسوب تیا ناسمه (غیرمؤجه) 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 لیکلي ډول د خبــر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوســم (مؤجه) دلایل هم وړاندې نکــړای شي یو ورځنی مزد اوضــمایم ئــې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې

(۲) هرگاه کارکن منــدرج فقــرۀ (۱)این مــاده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را بــه ادارۀ مربــوط ارایـــه و مقـــام ذیـــصلاح اداره قناعــت نماید که عــدم اطــلاع کـــــارکن در خــــلا ل(۳)روز بنابردلایل مؤجــه بــوده اســت از غیر حاضــری معــاف و ایــام غیـــــابت بــــه رخـــصتی هـــای قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگـــــاه غیرحاضـــــری کارکن، غیرمؤجه تلقــی ومــدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید بــه ســـجل (ورق ارزیـــابی) او درج وبــه دورۀ کـــار وی محـــسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کــارکن بــه وظیفــه حاضـــر ولـــی بـــدون اطـــلاع تحریری آنرا تــرک نمایــدودلایل مؤجه هم ارایــه کــرده نتوانــد، یـــک روزه مـــزد وضـــمائم آن کسر می گردد ، در صورتی کــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

يوسلويومه ماده:

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

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

غيرحاضری وترک وظيفهٔ وی درطول سال ازبيست يوم تجاوز نمايد، ايام غيابت به قدم ترفيع وتقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

(۵) حالت مندرج فقرهٔ (۳) اين ماده مانع اجرای ترفيع کارکن نمی گردد.

(٦)غيابت بعدازختم رخصتی های قانونی کارکن نيز تابع حکم مندرج فقرهٔ (۱) اين ماده می باشد.

موارد فسخ قرارداد

مادهٔيکصدويکم:

فسخ قراردادمندرج جزء(۵) مادهٔ نودوپنجم اين قانون صرف درموارد ذيل صورت می گيرد:

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

۲- دکال په اوږدوکې له دوه ځلــو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او۴) اجــزاوو کې درج شوي د تــأديبي مؤيــدو دتطبيق په صورت کې.

دکارکوونکي دحقوقو د تعليــق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

(۱)که چېرې کارکوونکی دجرمونو پـــه ارتکـــاب، تـــورن شـــي، دنظـــارت(څـــارنې)، توقيـــف، څېړنی(تحقيق) او محاکمې په مـــوده کې د هغه دنـــده ايـــز حقـــوق او امتيازونه معطلېږي.

(۲)که چېرې د څارنې (نظارت) پـــه موده کې څـــارنوا ل لـــه تحقيـــق وروسته، دتورن کـــارکوونکي دنـــه تعقيب قرار صادر کـــړي اوياهغـــه دتأديب وړ وبولي اويا دمحاکمې پـــه پايلې کې بري الذمه شـــي دهغـــه د تعليق او محـــاکمې د دورې معـــاش

۲- درصورت تطبيـــق مؤيـــدات تأديبی منـــدرج اجـــزای(۲،۳و۴) مادۀ نـــود و پـــنجم ايـــن قـــانون در طـــــول ســـــال بـــــيش از دوبار.

حالـــت تعليـــق حقـــوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

(۱)هرگاه کارکن به ارتکاب جرايم، مورد اتهام قـــرار گيـــرد، اجـــرای حقوق وامتيازات وظيفـــوی وی در مدت نظارت، تـــوقيف، تـــحقيق ومحاکمـــه معطـــل قـــرار داده می شود.

(۲) هرگـــاه درمـــدت نظـــارت څـــارنوا ل بعـــد ازتحقيـــق قـــرار عـــدم تعقيـــب کـــارکن مـــتهم را صادرويا او را مـــستوجب تأديـــب بدانـــد ويـــا درنتيجـــۀ محاکمـــه بری الذمه گردد ، معـــاش وســـاير حقوق دورۀ تعليق ومحاکمـــۀ 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 پېژندل 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 درنتیجهٔ محاکمه، محکوم به مجازات حبس تعلیقی گردد، مستحق معاش و سایر امتیازات مربوط دانسته می شود. ترفیع وارتقای درجهٔ 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 فقرهٔ(۳) و در قسمت حبس تعلیقی حکم مندرج فقرهٔ(۴) این ماده قابل

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتطبيق وړ دی.

نهم فصل

دکارکوونکومالي مسئوليت

له مالي زيان څخه مخنيوی

يوسلودرېيمه ماده:

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

(۲)اداره مکلفـــــه ده داړونـــــدو کارکوونکودکارخونديِ اود ترګتـــې اخستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهـــی دبشپړې ساتنې شرايط تأمين کړي.

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

(۱)کارکوونکی د دندې د ترســـره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېـــږي پـــه هغـــه صورت کې مسئول دی چې رسيدلی

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وسوم:

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

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

مسئوليت کـــارکن در ارتبـــاط خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـــورتی ازخـــساره ايکه حـــين اجـــرای وظيفـــه بـــه اداره وارد مـــی شـــود، مـــسئول اســـت کـــه خـــسارهٔ وارده

(c) ketabton.com: The Digital Library

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

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

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

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

ناشی از تقصير وی باشد.

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

جبران خسارهٔ مالی

مادهٔ يکصد وپنجم:

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

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يکصدوششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دکار د روغتیائي اوخوندي شرایطوتأمینول

د روغتیائی خوندي شرایطو تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتیائی اوخوندي شرایطو په تأمینولو، دکار اوتولید په اړه دپېښنو دمخنیوي لپاره له خوندي وسایلو اوتخنیک څخه په کار اخستلو اودکار له امله دکارکوونکودحرفوي ناروغیوڅخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ساتنې دشرایطو په تأمینولومکلفه ده.

په ودانۍ کې دخوندي تخنیک د لاروچارو په پام کې نیول

یوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دصنعتي اوتولیدي ودانیو د ودانولو اوپه کاراچونې دنقشي دطرح کولو، د دستګاوو

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

تأمین شرایط صحی ایمنی

مادۀیکصد وهفتم:

اداره مکلف به تأمین شرایط صحی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنیک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کاروتولید وتأمین شرایط حفظ الصحه غرض وقایۀ کارکنان ازامراض حرفوی ناشی از کار می باشد.

رعایت شیوه های تخنیک ایمنی در ساختمان

مادۀ یکصدوهشتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

په نويوشويو ودانيـــو کـــې لـــه خونـــدي تخنيـــک څخـــه د ډاډترلاسه کول

يوسلونهمه ماده:

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

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــــی در ســـــاختمان هـــــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

(۱) 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 حفظ–الصحهٔ توليدی در رشته ها و حرفه های اقتصاد ملی توسط وزارت های صحت عامه وکار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين به

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونـــو پـــه واســـطه طـــرح او تنظيمېږي.

د خونـــــــدي تخنيـــــــک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱)د ادارې مسئول مکلــف دی، د خوندي تخنيک،دتوليـــددچاپېريال د روغتيا ساتنې ، اطفائيې (اور وژنې) د طبي لومړنيو خـــدمتونو د وړانـــدې کولو قواعد اودکار دســـاتنې نـــور قواعـــد پـــه دوامـــداره توگـــه کارکوونکوته ورزده کړي.

(۲)کارکوونکي مکلف دي دکـــار دساتنې اوخوندي (ايمني) تخنيـــک عمـــده قواعـــد اومعيارونـــه، لـــه وسايلو،دســـتگاه وو او دکـــار دساتنې له لايحو څخه دکتې اخستنې قواعد په پام کې ونيـــسي او دکـــار دترسره کولو په وخـــت کـــې لـــه انفرادی ساتنيزو (تحفظي) وســـايلو څخه گټه واخلي.

همکاری کارفرمايان طرح و تنظـــيم می گردد.

آمـــــــوزش تخنيـــــــک ايمنی

مادۀ يکصد ويازدهم:

(۱) مـــــسئول اداره مکلـــــف است، قواعد تخنيـــک ايمنـــی ، حفـــظ الـــصحۀ محـــيط توليـــد، اطفائيه، عرضۀ خدمات اوليۀ طبی و ســـايرقواعد حفاظـــت کـــار را بصورت متـــداوم بـــه کارکنـــان بياموزاند.

(۲) کارکنـــان مکلـــف انـــد، قواعـــد و معيارهـــای عمـــدۀ حفاظـــت و تخنيـــک ايمنـــی کـــار، قواعـــد اســـتفاده از وســـايل، دســـتگاه هـــا و لـــوايح حفاظت کـــار را رعايـــت نمـــوده وحـــين اجـــرای کـــاراز وســـايل تحفظـــی انفـــرادی اســـتفاده نمايند.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيک ايمنی

مادۀ يکصدو دوازدهم:

(۱)کارهائيکه شرايط مضر به صحت، حرارت وبرودت خاص يا 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

دکارکوونکو روغتيايي کتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه کارکوونکي چې په درنـــدو کارونو اوله ســختو اوروغتيــا تــه دمضرو شرايطو په کارونو او دغــه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلــونې په چارو بوخـــت دي، مکلـــف دي دکاري ورتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دکـــار دشاملېدو پـــه وخـــت کـــې اوپــه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي کتنـــې تېرې کړي.

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

معاينات صحى کارکنان

مادۀ يکصد وسيزدهم:

(۱)کارکنانيکه به کارهـــای ثقيـــل وکارهای باشـــرايط دشوارومـــضر صحت وهمچنان درامور رانـنـــدگی وســـايط ترانـــسپورتی اشـــتغال دارنـــــد،مکلف اند،بـــــه منظـــور تـــــشخيص قابليـــــت کـــــاری و جلـــوگيری از امـــراض حرفـــوی حين شمول به کارو بطـــور نـــوبتی معاينـــــات صـــــحی را ســـــپری نمايند.

(۲)کارکنـــــان صـــــنايع مـــــواد غذايی، محلات عمـــومی صـــرف غـــذا و خريـــد وفـــروش مـــواد غـــذائی، تأسيـــسات آبرســـانی، مؤســـسات صـــحی وقـــايوی و معالجوی، مراکز حمايۀ اطفـــا ل وساير ادارات ومؤسسات مربوط به خـــدمات عامـــه مکلـــف انـــد، معاينات صحی منـــدرج فقـــرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

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

دطبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

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

۱– د طبي لومړنيو مرستواوشرايطو تأمينول.

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

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

این ماده را ســپری نمایند.

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

تأمين خدمات اوليۀ طبی

مادۀ يکصد وچهاردهم :

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

۱– تأمين شرايط و کمک های اوليۀ طبی .

۲– انتقـــا ل کـــارکن مـــريض بـــه مراکـــز صـــحی شـــفاخانه و تداوی وی.

۳– انتقـــا ل بـــه محـــل اقامـــت در صورت بهبـــود وضـــع صـــحی کارکن .

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

دثابتو او ګرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

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

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

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

ايجاد مراکز صحی ثابت وسيار

مادۀ يکصد وپانزدهم:

اداره مکلف است ،به منظور اجرای معاينات صحی وکمک های اوليۀ طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فاميل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معيارهای که

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيايي وضع مطابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيف کارکن مطابق وضع صحی

مادهٔ يکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطو برابرول

يوسلو اووه لسمه ماده:

(۱)اداره مکلفه ده دکار له امله معلولينو ته د معلوليت له تثبيتېدلو وروسته، د هغې د کاري توان مطابق د کار شرايط او زمينه برابره کړي.

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نورحقوق دهغه له معلوليت څخه دمخکني بست،رتبې يا درجې له مزد څخه کميدلای نشي.

دکار په ډګرکې دناوړو پېښو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتوليد په ډګر کې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او په وخت سره وڅېړي او وئي ارزوي اوعوامل ئې تحليل اوتشخيص کړي، د (۳)ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتيب او يويو نقل ئې کارکوونکي اود کار

فراهم سازی شرايط کار برای معلولين

مادۀ يکصد وهفدهم :

(۱)اداره مکلف است، برای معلولين ناشی از کاربعد از تثبيت معلوليت، مطابق توانائی کاری آنها شرايط و زمينۀ کار را فراهم سازد.

(۲) مزد و ساير حقوق معلول مرتبط به کار از آخرين مزد بست،رتبه يا درجۀ قبل از معلوليت،کمتر بوده نمی تواند.

تشخيص حوادث ناگوار در عرصۀ کار

مادۀ يکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصۀ کار و توليد را طورهمه جانبه و به موقع بررسی وارزيابی وعوامل آنرا تحليل وتشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنراترتيب ويک يک نقل آنرا به کارکن و

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوټولنيزو چارو ،شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

(۲)که چيرې اداره دمحضر لـه ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متـضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلـري ، زيانمن کولای شي دکار او ټـولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

(۱)په کارپورې د اړوندو حرفـوي ناروغيو فهرست دکـار او ټـولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت او اړوندو ادارو پـه مرسـته د عـامې روغتيا وزارت په واسطه ترتيـب او

وزارت کـاروامور اجتمـاعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محـضر امتناع يا متضرربه ترتيب محـضر قناعـت نداشـته باشد،متـضرر می تواند به وزارت کـار وامـور اجتماعی،شـهدا ومعلـولين شکايت نمايد .

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادۀ يکصد ونزدهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط به کار ، توسط وزارت صحت عامه بـه همکـاری وزارت کـارو اموراجتماعی ، شـهدا ومعلـولين وادارات ذيـربط ترتيب وتثبيـت

(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 ځوانانوکار

د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

يوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

(۲) طرز تثبيت، اندازه و جبران 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 اوتنکي ځوان دشپې کار په اجراء کولو کې وګماري.

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

اضافه کارۍ ته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه ګمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به کار شبانه

مادۀ يکصدوبيست ويکم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه کارى

مادۀ يکصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲)د اضافه کارۍ او رسمي کار په منظور د مسافرت په ترسره کولو دهغې ښځې توظیفول چې له دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکي 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 خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

يوسلوڅلېريشتمه ماده:

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

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

کار ته دښځو دمنلوڅخه نه ډډه کول

يوسلوپنځه ويشتمه ماده:

کار ته دښځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شير خوار

مادۀ يکصد وبيست چهارم:

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

(۲) وقفۀ مندرج فقرۀ (۱) اين ماده با نظر داشت خصوصيت کار در اداره، توسط لوايح نظم داخلی مربوط ، تنظيم می گردد.

عدم امتناع از پذيرش زن بکار

مادۀ يکصد وبيست وپنجم :

امتناع از پذيرش زن بکار

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د وړکتونونو جوړول

یوسلوشپږویشتمه ماده:

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

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

دتنکي ځوان کارکوونکي مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

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

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

ایجاد کودکستان ها

مادۀ یکصد وبیست وششم:

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

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

مشخصۀ کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وبیست وهفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دتنکـي ځـوان کـارکوونکي روغتیایي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

را تکمیـــل و(۱۸)ســالگی را تکمیل نکرده باشد.

(۲) اداره مکلــف اســت، قبــل از استخدام ، کــارکن نوجــوان را ازطریــق مراکــز صــحی تحــت معاینــات قــرارداده و نتــایج آنرا ضم دفتــر ســوانح کــارکن نماید.

معاینــات صــحی کــارکن نــو جــوان حــد اقــل ســال یک بار از طریــق و بــه مــصرف اداره صورت می گیرد .

معاینــات صــحی کــارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

اداره مکلف اســت، طبــق نظــر مراجع صــحی، توانــایی فزیکــی وچگــونگی حالــت صــحی نوجوان را تشخیص وتثبیت نموده، شــغل و وظیفــۀ وی را تعیــین نماید .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنكي ځوان كاركونكي مزد

يوسلونهه ويشتمه ماده:

(۱) د تنكي ځوان مزد د درجې په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸)كلنو اوله هغو پورته كاركوونكو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يودېرشمه ماده كې د درج شوي دكار د وخت دكمولو له په پام كې نيولو پرته، وركول كېږي.

(۲)د هر واحد كار د كاركوونكي مزد چې سن ئې له(۱۸)كالونو څخه لږوي، له هغه كاركوونكي سره چې دهغه سن بشپړ(۱۸)كاله يا له هغه پورته وي، مساوي دی.

(۳)له (۱۸)كالونو دلږعمر لرونكي كاركوونكي دكم شوي وخت تفاوت چې دكار مزد په شكل كاركوي،دهغه داصلي درجې په اساس وركول كېږي.

مزد كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوی بامزد كاركنان (۱۸) سالۀ مكمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت كار مندرج مادۀ سی ويكم اين قانون پرداخته می شود.

(۲)مزد فی واحد كاركاركنی كه سن اوكمتر از(۱۸) سال بوده ، با كاركنی كه سن او(۱۸) سال مكمل يا بالاتر از آن باشد ،مساوی است.

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتۀ كاركن دارای سن كمتراز(۱۸) سال كه به شكل كار مزد كارمی كند به اساس درجۀ اصلی وی پرداخته می شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليد دکار معيار

يوسلودېرشمه ماده:

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

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

دوولسم فصل

دکار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له کار څخه راپيدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

يوسلويودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې اوکارکوونکي او

معيار توليد کار کارکن نوجوان

مادۀ يکصد وسی ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادۀ يکصد وسی ويکم :

(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 برخي کې دکارګرانو او کـــار فرمايانود اتحاديې د ا ستا زي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کـــار ميـــان اداره و کـــارکن يـــا کـــارآموز براســـاس احکـــام ايـــن قـــانون و مقـــرره هـــای مربـــوط و قراردادهـــای کـــار، از طـــريق تفـــاهـــم مـــستقيم ميان اداره وکـــارکن يـــا کـــار آمـــوز رفع شده می تواند.

(۲)هـــر گـــاه اخـــتلاف ناشـــی ازکـــار توســـط اداره وکـــارکن يا کارآموز رفـــع شـــده نتوانـــد، موضوع درمرحلـــۀ اول ازطريـــق کميسيون حـــل اختلافـــات اداره بـــه شـــمول نماينـــدۀ اتحاديـــۀ کـــــارگری بخـــــش مربـــــوط، در مرحلۀ دوم از طريق کميـــسيون عالی حل اختلافات کار، به شمول نماينـــــدۀ اتحاديـــــۀ کـــــارگران وکارفرمايان بخش مربوط مرفوع و در غيرآن ازطرف محکمۀ ذيصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکارکوونکي غیرقانوني انفصال (ګوښه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنیني سند وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غیر قانونی کارکن

مادۀ یکصد وسی ودوم:

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

وضع سند تقنینی حل اختلافات

مادۀ یکصد وسی وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 ورروستي 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.
۷- دتكفين اوښـــخولوپه منظـــور د وروستي مياشتني معاش په اساس لـــه اجزاوو اوضـــمايمو ســـره د(۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي كورنۍ ته مالي مرسته (اكراميه).
۸- د عمر د زياتوالي ،دكار د دورې دبشپړولو نـــاروغۍ، معلوليـــت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړونـــدو تقنيني سندونو كې اټكـــل كېـــږي، دتقاعد حقوق.
(۲) ددې مادې په (۱- ۷) اجزاوو كې درج شوي دمرستې پيـــسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء كې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزانـــې څخـــه وركـــول كېږي.
(۳)كاركوونـــكي يا د هغه كـــورنۍ تـــه طبـــي خدمتونـــه اويادهغـــه انډول حقوق د ادارې دمالې امكاناتو مطابق وړاندې اوتأمينېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.
۷- مـــساعدت مـــالی(اكراميـــه) به فاميل كاركن متوفی بـــه منظـــور تكفـــين وتـــدفين، معـــادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اســـاس آخرين معاش ماهوار.
۸- حقوق تقاعـــد بنابركبرســـن، اكمـــا ل دورۀ كـــار، مريـــضی، معلوليـــت وســـاير حالاتيكـــه در اسناد تقنينـــی مربـــوط پيـــشبينی می گردد.
(۲) پـــول مـــساعدت منـــدرج اجـــزای (۱-۷) ايـــن مـــاده از وجـــوه اداره و حقـــوق تقاعـــد منـــدرج جـــز (۸) ايـــن مـــاده از خزينـــه تـــقاعـــــد پرداختـــه می شود.
(۳) خـــدمات طبـــی يـــا حقـــوق معادل آن به كاركن ويـــا خـــانوادۀ وی، مطابق امكانـــات مـــالی اداره عرضه وتأمين 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.

د ټولنيزو تأميناتو مركزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

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

تحقق تأمينات اجتماعى

مادۀ يكصد وسى وپنجم:

(۱) تأمينات اجتماعى با سهم گيرى مالى اداره و كاركنان تحقق مى يابد.

(۲) سطح تأمينات اجتماعى كاركنان، متناسب بارشد و انكشاف اقتصادملى ارتقاء مى يابد .

مراكز تأمينات اجتماعى

مادۀ يكصد وسى وششم:

طرزايجاد، تأمين، تجهيز ونحوۀ اجراآت مراكزتأمينات اجتماعى توسط سند تقنينى مربوط تنظيم مى شود.

مساعدت مالى به كاركن غير مستعد به كار

مادۀيكصدوسى وهفتم :

مساعدت مالى به كاركن غير مستعد بكاربه صورت مؤقت الى مستعد شدن وى به كار ويا متقاعد نسبت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

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

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

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

شرايط تقاعد

مادۀ يکصد وسی وهشتم:

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

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

(۳) دورۀ کار بالفعل کارکن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)د دولتي ادارو،او دتحصيلی او علمي- تحقيقاتی مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددينـي چـارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغودځانګړو تقنيني سندونو په واسطه تنظيمېږي.

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دېرشمه ماده:

(۱)دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۵)کلونو د رانده کار په وړاندې (۱)کال او ترځمکي 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 ملاحظهٔدفترسوانح اوتثبيت می شود .

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادهٔ يکصد وسی ونهم:

(۱) دورهٔ 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 فقرهٔ(۳) مادهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

يکصدوسی وهشتم اين قانون محاسبه می گردد.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ يکصد وچهلم:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

حقوق تقاعد معلوليت يا فوت

مادهٔ يکصد وچهل و يکم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه 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 یا له هغه څخه زیات 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.

معلولیت، بدون نظرداشت دورهٔ خدمت، معادل (۱۰۰) فیصد مزد آخرین رتبه یا درجهٔ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ یکصد وچهل ودوم :

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

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

(۳) تقرر کارکن مندرج فقره های(۱و۲)این ماده بعد از رهایی، 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 شامليږي.

انتخاب حقوق تقاعد

مادۀ يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

مادۀ يکصدو چهل وچهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

څوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

یوسلوپنځه څلویښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکـــار پـــه اړوندو مسایلو کې دتصمیم نیـــونې ډیره عالي مرجع ده چې په اړونـــده ځانګه کې دکارګرانواوکارفرمایـــانو د اتحادیو د استا زي پـــه ګـــډون دکاراو ټولنیزو چارو، او شـــهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړیږي.

(۲) د کار د عالي شوري تشکیل ، دندې او واکونه د اړونـــد تقنینـــي سند په واسطه، تنظیمیږي.

دکار څارنه اولارښوونه

یوسلو شپږڅلویښتمه ماده:

(۱)په کار پورې د اړوندو قوانینـــو، دکار دساتنې او خونـــدي (ایمنـــي) تخنیک دقواعدو، داړوندو او روغتیا ته د زیان رسوونکو کارونو دکار د وختونو ،دکارکوونکي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

مادۀ یکصدوچهل وپنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی تـــرین مرجع تصمیم گیـــری در مـــسائل مربوط به کار می باشـــد کـــه بـــا اشتراک نمایندگان اتحادیـــه هـــای کارگران وکارفرمایان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتمـــاعی، شهدا ومعلولین ایجاد می گردد.

(۲) تشکیل،وظایف وصلاحیت های شورای عالی کار توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مراقبت و رهنمایی کار

مادۀ یکصد وچهل وششم :

(۱) مراقبت و رهنمـــائی دایمـــی بـــر رعایـــت قـــوانین مـــرتبط بکار، قواعد حفاظـــت وتخنیـــک ایمنـــی کـــار، کارهـــای ثقیـــل ومضر صـــحت، اوقـــات کـــار،

(c) ketabton.com: The Digital Library

حقوقو، دکارکوونکو دکار دشرايطو په رعايتولو دايمي څارنه او لارښوونه دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينود وزارت دکار دڅارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

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

په کارګري اتحاديې کې دکارکوونکو ګډون

يوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکارکوونکواوکارفرمايانو اتحاديې ټولنيز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنيزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نيولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱)فقره کې

مزد و ساير حقوق کارکن، شرايط کار کارکنان، توسط ادارهٔ مراقبت و رهنمائی کار وزارت کارواموراجتماعی، شهدا ومعلولين صورت می گيرد.

(۲) امورمربوط به مراقبت ورهنمائی کاردرادارات، توسط سند تقنينی مربوط، تنظيم می گردد.

اشتراک کارکنان در اتحاديهٔ کارگری

مادهٔ يکصدو چهل وهفتم:

(۱) اتحاديه های کارکنان و کار فرمايان، سازمان های اجتماعی بوده که با اشتراک داوطلبانهٔ اصناف مربوط،با رعايت احکام قانون سازمان های اجتماعی ايجاد می گردد.

(۲) اتحاديه 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، دتولنیزو،فرهنګي اومعیشتي مسایلوپه بحث کې ونډه واخلي اودکاردښه کولولپاره 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 خبرورکړي.

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

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 څلوېښتمه ماده:

(۱) دولتي ،غیردولتي ،ګډې اوخصوصي ادارې 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 دکـــارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

دکـــار اوټــولنيزو چارو،شـــهيدانو اومعلولينو وزارت له بيکاري څخـــه دمخنيوي اودمناسبوعوايدو دلاســـته راوړلو په منظور کولای شي افغـــاني کــــارګران د اړونــــد تقنينـــــي سند مطابق له هېواد څخه بهـــر تـــه ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونــــو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارمونــــــدنې دځــــــانګړو دفترونــــو ايجـــادول دکــــار او ټولنيزو چـــارو، شـــهيدانواومعلولينو وزارت لــــه مــــوافقې وروســـــته مجاز دي.

(۲) د کارمونــــــدنې د ځـــــانګړو دفترونــــو مــــسئولين مکلـــف دي خپلــــې ټـــولې کـــاري چـــارې

اعزام کـــارگران بـــه خـــارج کشور

مادهٔ يکصدوپنجا هم:

وزارت کارواموراجتماعی،شـــــهدا ومعلولين به منظور دستيابی به عوايد مناســـب وجلـــوگيری ازبيکـــاری مــــی توانــــدکارگران افغــــانی را طبـــق ســـند تقنينـــی مربـــوط، بــــه خــــارج کــــشوراعزام نمايد.

ايجــــاد دفــــاتر خـــــصوصی کاريابی

مادهٔ يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی بعــــــد از موافقــــــهٔ وزارت کــــار و امــــور اجتمـــــاعی ، شــــهدا ومعلـــولين مجـــاز 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 اومعلولينووزارت سره تنظيم کړي.

پـه 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.

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

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

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

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 فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصديق، نصف قيمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th *DECEMBER.* ٢٠٠٨
ISSUE NO :(٩٦٦)

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