دافغانستان اسلامي جمهوریت

دعدلیې وزارت

رسمي جریده

فوق العاده ګڼه

د کار قانون

قانون کار

Ketabton.com

د خپرېدو نېټه:د ۱۳۸۷ هـ .ش کال دلیندی د میاشتې (۱۶)

پرله پسې نمبر: (۹۶۶)

تاریخ نشر : (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

(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 جمهوریت

ګڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

دعدلیې وزیر محترم سروردانش!

دکار قانون چې دملي شوري دګډ هیئت د۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸) ګڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادوکې تصویب اود منضمه کتنو په دلیل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې لیک په ذریعه بیا د ولسي جرګې مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/٦/۱۰ نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې دټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره، مخکنۍ فیصله د تصویب وړوګرځیدله.

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

حامد کرزی

دافغانستان داسلامي

جمهوریت رئیس

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزیرعدلیه !

قانون کارکه طی فیصلۀ شماره(۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط مجلسین شورای ملی در(۱۴) فصل و(۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل ملاحظات منضمه ذریعۀ نامۀ شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی مصوبۀ شماره(۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/٦/۱۰ با دوثلث آرای کل اعضأ فیصلۀ قبلی مورد تصویب قرار گرفته است .

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

حامد کرزی

رئیس جمهوری

اسلامی افغانستان

(c) ketabton.com: The Digital Library

ولسي جرگه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه رايو سره

گڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/٦/۱۰

ولسي جرگې 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 جرگې 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..............................١٨
مادۀ هفدهم: دورۀ آزمایشی..................................١٩
مادۀ هجدهم: تغییرهویت حقوقی اداره.......................٢٠
مادۀ نزدهم: عدم اجرای کار مغایرقرارداد....................٢٠
مادۀ بیستم: توظیف مؤقت کارکن به کارخارج قرارداد.......٢١
مادۀ بیست ویکم: تعلیق قراردادکار..........................٢٢
مادۀ بیست ودوم: پذیرش مجدد...............................٢٣
مادۀ بیست وسوم: حالات فسخ قرارداد.......................٢٣
مادۀ بیست وچهارم: اطلاع فسخ قرارداد......................٢٥
مادۀ بیست وپنجم: مساعدت کاریابی..........................٢٧
مادۀ بیست ششم: حفظ حقوق تقاعد...........................٢٨
مادۀ بیست هفتم: استخدام مجدد کارکنان.....................٢٩
مادۀ بیست وهشتم: عدم تبدیلی وفسخ قرارداد.................٢٩
مادۀ بیست ونهم: قرارداد بالمقطع............................٣٠

فصل سوم

وقت کار

مادۀ سی ام: وقت کار..٣١
مادۀ سی ویکم: موارد تقلیل وقت کار..........................٣٢
مادۀ سی ودوم: وقت کاردرشب................................٣٥
مادۀ سی وسوم: مزدکارشبانه.................................٣٦
مادۀ سی وچهارم: وقت مختلط کار.............................٣٧
مادۀ سی وپنجم: کارنوبتی.....................................٣٧

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

مادۀ پنجاه وششم: رخصتی کارکن جدیدالتقرر.....................۵٦
مادۀ پنجاه وهفتم: محاسبۀ رخصتی بامزد...........................۵٦
مادۀ پنجاه وهشتم: رخصتی های بامزد در ادارات دولتی.............۵۷

فصل پنجم

مزد

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل ششم

آموزش مسلکی،فنی وحرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

مادهٔ هفتادوهفتم: حالات آموزش.....................................۷۱

مادهٔ هفتادوهشتم: مدت کارآموزی...................................۷۱

مادهٔ هفتادونهم: مزد زمان آموزش....................................۷۲

مادهٔ هشتادم: شرایط تحصیل وآموزش..........................۷۳

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

مادهٔ هشتادودوم: سند تقنینی مزاکزآموزش.........................۷٦

مادهٔ هشتادوسوم: مشخصهٔ کارآموز.................................۷٦

مادهٔ هشتادوچهارم: سندتقنینی کارگران ماهرومسلکی................۷۷

مادهٔ هشتادوپنجم: معرفی فارغان مراکزآموزشی.................. ۷۸

مادهٔ هشتادوششم: کارعملی مراکزآموزشی..........................۷۸

فصل هفتم

معیارها وقواعدرهنمودی کار

مادهٔ هشتادوهفتم: معیارها وقواعدکار.................................۷۹

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

مادهٔ یکصدوسوم: جلوگیری ازخسارهٔ مالی........................ ۹۴
مادهٔ یکصدوچهارم: مسئولیت کارکن در ارتباط خسارهٔ مالی........ ۹۵
مادهٔ یکصدوپنجم: جبران خسارهٔ مالی........................... ۹۵
مادهٔ یکصدوششم: سند تقنینی مسئولیت مالی...................... ۹٦

(c) ketabton.com: The Digital Library

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی کار

مادۀ یکصدوهفتم: تأمین شرایط صحی ایمنی.................... ۹٦

مادۀ یکصدوهشتم: رعایت شیوه های تحنیک ایمنی درساختمان.... ۹۷

مادۀ یکصدونهم: اطمینان ازتخنیک ایمنی درساختمان هـــای تـــجدید شده.................................. ۹۸

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی ازکار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 ځلویښتمې 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 کارموندنې د خدمتونو د

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

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

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

٦- فراهم کردن تسهیلات عرضهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحګانې

درېیمه ماده :

لاندې اصطلاحګانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

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

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

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

خدمات کاریابی .

اصطلاحات

مادۀ سوم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دايمي توګه استخدامېږي.

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

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

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

۷- کارفرما: هغه حقيقي يا حکمي شخص دی چې کارکوونکی دهغه په موافقه يا منظورۍ په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظورۍ 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 وجوهــو څخــه عبارت دي چې د کار دترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۹- د مزد اجزاء:لــه هغــو پــولي امتيازونوڅخه عبارت دي چــې پــه دوامداره توګه دمشخص کار دترسره کولو په غرض ، د اړونــدو تقنينــي ســندونو دحکمونـــو مطـــابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۰- دمزد ضمايم: له هغــو پــولي امتيازونو څخه عبارت دي چې پــه زمانې ټاکلو مقاطعو کې دمــشخص کار دترسره کولو په غرض، داړوندو تقنينـــي ســـندونو دحکمونـــو مطابق،کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۱-ټولنيزتأمينات:هغه وجـــوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه يا کلاً د ادارې په واســطه د کار او تقاعــد پــه دوران کــې د کارکوونکي دمعيشت د تأمينولو پــه غرض، د احوالو سره ســم مرســته

۸- مــزد:عبــارت از وجـــوهی است که در مقابل انجــام کــار، بــــه کـــــارکن پرداختــــــه می شود.

۹-اجزاءمـــــزد:عبـــــارت از امتيازات پولی اســت کــه طــور مــــستمرغرض انجــــام کـــــار مـــــشخص طبــــق احکــــــام اســـــناد تقنينـــــی مربـــــوط، به کارکن پرداخته می شود .

۱۰- ضــــمايم مـــزد:عبـــارت از امتيـــازات پـــولی اســـت کـــه در مقاطع زمـــانی معـــين غـــرض انجــــام کارمـــــشخص طبــــق احکـــام اســـناد تقنينـــی مربـــوط به کارکن پرداخته می شود .

۱۱- تأمينات اجتماعی:وجـــوهی است که با سهم گيـــری کـــارکن واداره يــــا کــــلاً توســـط اداره غرض تــأمين معيـــشت کـــارکن در دوران کــــــار وتقاعــــــد حـــسب احـــوا ل مـــساعدت

(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 ادارهٔ امور کارکنان مکلف به تنظیم، ترتیب ونگهداشت آن می باشد.

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

ممنوعیت کار اجباری

مادهٔ چهارم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

کېږي.

دکار د اړيکو تنظيمول

پنځمه ماده :

(۱) دغه قانون، لـــه اداري ســـره د کارکوونکو دټولو برخو(دکورنيـــو اوبهرنيو په ګډون)دکار عامې اړيکې تنظيموي.

د کـــارکوونکو برخـــې مـــشتملې دي پر:

۱-د وزارتونو او دګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمېـــسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيـــو غيـــر دولتـــي ادارو کارکوونکي.

۲-دانتخابي ادارو (ملـــي شـــورا، دولايتـــي، ولـــسوالۍ اوکلـــي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو ، اداري کارکوونکي.

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

نمی شود .

تنظيم مناسبات کار

مادۀ پنجم:

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

بخش هـــای کارکنـــان مـــشتمل است بر:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اوحقوقي ماهیــت (دولتي،ګـډې، خصوصي، غیردولتي،ټولنیزی او پـــه افغانـــستان کـــې میـــشت بهرنـــۍ اداري)ته په پام سره دجلا تقنینـــي سندونو په واسطه چې ددغه قـــانون دحکمونومخالف نه وي،تنظیمیږي.

(۳) کـــه چېـــرې د ټاکـــل شـــوو کارکوونکو دکار د اړیکو په هکله په دغـــه قـــانون او اړونـــدو تقنینـــي سندونوکې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظیمول دکار اوټولنیزو چارو شهیدانواو معلولینود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شـــرط چـــې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴)د دې مادې په (۱) فقــره کـــې ددرج شووبرخودکارکوونکود ټاکلو، انتصابولو،د رتبو او درجو دتثبیتولو، د رتبو دترفیع او درجو د لوړولـــو د شرایطو اود تقرر، تبدل، انفصال،بیا مقررولو،د رتبې د ترفیع او د درجې د لوړولـــــــو، تقاعـــــــد،

حقـــــــوقی اداره (دولتـــــــی، مختلط،خـــصوصی،غیر دولتـــی، اجتماعی وادارات خـــارجی مقـــیم افغانستان)توســـط اســـناد تقنینـــی جداگانـــه کـــه مخـــالف احکـــام این قانون نباشد، تنظیم می گردد.

(۳) هرگاه در مورد منـــاسبات کار کارکنان معین شده درایـــن قـــانون واسناد تقنینی مربوط حکمی موجود نباشـــــــد،تنظیم آن ازطریـــــــق وزارت کـــــاروامور اجتمـــــاعی ، شـــــهدا ومعلـــــولین صـــــورت می گیرد ، مـــشروط بـــر اینکـــه مخالف قانون واساســـات عـــدالت نباشد.

(۴) طرزالعمل انتخاب ، انتصاب ، تثبیت رتب و درجـــات و شـــرایط ترفیع رتـــب وارتقـــای درجـــات کارکنان بخـــش هـــای منـــدرج فقرۀ (۱) ایـــن مـــاده و مقامـــات منظـــور کننـــدۀ تقـــرر، تبـــدل انفصال و تقـــرر مجـــدد، ترفیـــع

(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 بانډې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲)حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

مادۀ ششم :

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

(۲)حکومت می تواند برای اتباع

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېــواد څخــه بهرپه افغاني سياســي نماينـــدګيو 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)کــــارکوونکي د افغانـــــستان په اسلامي جمهوريت کې د مساوي کار دمساوي مــزد ســره دحــق لرونکي دي.

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

دولیکه در قــوانین آنهــا حقــوق کار برای اتباع جمهوری اســلامی افغانستان محــدود شــده اســت، محـــدودیت هـــای متقابـــل را وضع نماید.

تطبیق قانون

مادۀ هفتم :

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

حق کار با مزد

مادۀ هشتم:

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

حق کار با مــزد و دفــاع ازحــق کارتوســـط اســـناد تقنینـــی

(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 استخداامولو ، 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.

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

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.

حق رخصتی های بامزد

مادهٔ دهم:

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

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.

استفاده از سایر حقوق

مادهٔ 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 سازمان ميثاقونه، پريکړې او سپارښت ليکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی يا به ملحق شي او دکار او ادارې په برخه کې د نړيوالو سازمانونو نور ميثاقونه او معيارونه ، دهېواد دځانګړو شرايطو له په پام کې نيولوسره رعايت او تطبيقېږي.

دوه يم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

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

۱–د افغانستان د تابعيت لرل.

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

رعايت ميثاقهای بين المللی

مادۀ دوازدهم:

ميثاقها،فيصله هاوسفارشنامه های سازمان بين المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده يا می شود و ساير ميثاقها ومعيارهای سازمان های بين المللی در عرصۀ کار واداره با نظرداشت شرايط خاص کشور رعايت و تطبيق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

مادۀ سيزدهم :

(۱)شخصی به حيث کارکن استخدام شده می تواند که واجد شرايط ذيل باشد :

۱– داشتن تابعيت افغانستان .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

او دکـــار زده کوونکـــو لپـــاره د ځوارلس کلنۍ سن بشپړول.

۳-د کار اوتولنيزو چــارو، شــهيدانو او معلولينو وزارت په تأييد د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکــم څخــه مستثني دي.

۴-دعامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخــه د روغتيــايي ســند وړاندې کول.

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

(۲)د مامورينو مشــخــصات يــاد 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 تــذکرې کې درج شوي د زيږيدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د ســوانحو په دفتر کې په کار کې د شامليدو په وخت کې درجېږي ،صورت مــومي.پــه

برای کار آمــوزان اکمـــا ل ســـن چهارده سالگی.

۳-ارايۀ سند آموزش حرفه به تأييد وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين.

کارکنان خـــدماتی از ايـــن حکـــم مستثنی است.

۴-ارايــــۀ ســــند صـــحی از مراجـــع صـــحی وزارت صـــحت عامه.

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

(۲)مشخصات يا شرايط اســتخدام مـــامورين در سند تقنينی مربـــوط تنظيم می گردد.

(۳) محاســـبه وتثبيـــت ســـن استخدام بـــه کـــار، بانظرداشـــت روز و مـــاه بـــه رويـــت ســـال تولـــد منـــدرج تـــذکرۀ تابعيـــت، هنگـــام شـــمول بـــه کارکه دردفتـــر ســـوانح کـــارکن درج می شود، صورت می گيـــرد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

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

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

(۴)توظیف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸)سال در کارهای مضرصحت که خطر عدم رشد فزیکی یا معلولیت درآن متصورباشد،ممنوع است.

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

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

(٦)کارکنان جدیدالشمول داخلی وخارجی در ادارات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

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

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

قرار داد کار

مادۀ چهاردهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

جمعـــي قـــرارداد پـــه دوونقلونـــو کې 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 پای کې، اړخونه تريـــوې مياشتې پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قـــرارداد پـــه پخوانيو شـــرايطو، تمديـــد شـــوی ګڼل کېږي.

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

د کار دقرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

قراردادجمعی دردونقـــل ترتيـــب گرديده کـــه يـــک نقـــل آن بـــه اتحاديهٔ مربوط ونقل دوم آن به ادارهٔ عقـــــد کننـــــده 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 جـــــواز دارد کـــــه بـــــرای کـــــارکن مـــــزد و ســـــاير 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 مشروعيت.

۲- د قرارداد دموضوع معين والی.

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

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

۵- دکارکوونکي مزد، حقوق او امتيازونه.

٦- د دغه قانون دحکمونو مطابق دکار وختونه اوساعتونه.

۷- د دغه قانون دحکمونو مطابق رخصتي ګانې.

۸- هغه ځای ياواحد چې کارکوونکی په کار کې شامليږي.

۹- دقرارداد دتړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبارموده.

دکار د قرارداد ترتيب

شپاړسمه ماده:

قرارداد کارحاوی شرايط ذيل می باشد:

۱- مشروعيت قرارداد .

۲- معين بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجوديت موانع قانونی در انجام کار.

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

۵- مزد، حقوق و امتيازات کارکن .

٦- اوقات و ساعات کار طبق احکام اين قانون .

۷- رخصتی ها طبق احکام اين قانون .

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

۹- تاريخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتيب قرار داد کار

مادهٔ شانزدهم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

آزمايښتي دوره

اووه لسمه ماده:

(۱) دقرارداد اړخونه کولای شي د يوبل په موافقې سره، يوه موده د کار د ازمايښتي دورې په نامه وټاکي. ددې مودې په 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 ادارۀ استخدام کننده حفظ می گردد .

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

دورۀ آزمایشی

مادۀ هفدهم :

(۱) طرفین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی رابه نام دورۀ 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.

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

(٣) 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.

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

(٣) 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 تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د قرارداد مغایر کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

دقرارداد څخه په بهرکارکې دکارکوونکي مؤقت توظیفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

مادهٔ نزدهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

مادهٔ بیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

۳-د کار دمؤقتي 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 دندوکې بوختېدل (اشتغال).

ادارۀ ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

۳-در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

مادۀ بيست ويکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظايف انتخاباتی.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۳–دکار مؤقتي دربدل (توقف).

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

۵–ناڅاپي پېښې.

٦– زده کړې (تعليم يا تحصيل).

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

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

۳– توقف مؤقت کار.

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

۵– حوادث غيرمترقبه .

٦– تعليم يا تحصيل .

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

(۱) دکارقرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

۵- هغه معلوليت چې دکار دترسره کېدو خنډ وګرځي.

٦- له شپږومياشتو څخه زيات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش مجدد

مادۀ بيست ودوم:

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

حالات فسخ قرار داد

مادۀ بيست وسوم:

(۱) قرارداد کاردرحالات ذيل فسخ می گردد:

۱- به توافق طرفين.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلوليتی که مانع انجام کارشود .

٦- توقف کار بيشتر از شش ماه .

۷- انحلال اداره يا تقليل تعداد

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

کارکنان.

۸- محکوميت نهائی به جزايی که مانع دوام کارشود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تأديبی.

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

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دورۀ آزمايشی.

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

(۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقرۀ (۱) اين ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبديلی کارکن در عين اداره به کار مماثل طبق موافقۀ 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 ترځ کې له موضوع څخه کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېريشتمه 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 مواردو کې فسخ کړي:

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

(۴) درصورت فسخ قرارداد کاربه اساس حالات مندرج 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 العلاجـــې دوامـــدارې ناروغۍ ، معلولیت او نورو معاذیرو په حالت کې چې د هغـــه د کـــار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغـــه قـــانوني ممثل، ددې مادې په(۱ او۲) فقـــرو کې د درج شویو حکمونو مطـــابق د قرارداد له فسخ کېدو څخـــه ، پـــه لیکلي ډول داحتمـــالي اختلافـــو د رابرسېره کېدو د مخنیوي لپاره دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکوي.

د کارمونډنې مرسته

پنځه ویشتمه ماده:

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

۲– درحالـــت مریـــضی دوامـــدار صعب العلاج ، معلولیت و ســـایر معاذیری کـــه مـــانع ادامـــۀ کـــار او شـــود .

(۳) کـــارکن یـــا ممثـــل قـــانونی وی از فـــسخ قـــرارداد مطـــابق احکام مندرج فقره هـــای (۱و ۲) ایـــن مـــاده موضـــوع را طـــور تحریری غرض جلوگیری از بـــروز اخـــتلاف احتمـــالی بـــه وزارت کار و امـــور اجتماعی، شـــهدا و معلولین، اطلاع می دهد.

مساعدت کار یابی

مادۀ بیست وپنجم:

(۱)اداره مکلف اســـت ، لـــست کارکنانی را که به اســـاس حکـــم مندرج فقرۀ (۱) مادۀ بیست وسوم این قانون قـــرارداد شـــان فـــسخ می گردد ، بـــا توضـــیح ســـوابق ومیعاد کاری، درجۀ تحصیل، رشته،

(c) ketabton.com: The Digital Library

اومهارت په توضيح سره دکـــار او ټولنيزو چارو، شـــهيدانواومعلولينود وزارت او په ولايتونو کـــې دهغـــه نمايندګيو ته واستوي.

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

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

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

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

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

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

۲- در صـــــورتی کـــــه مـــــدت خـــــدمت کـــــارکن بيـــــشتر از يک الـــی پـــنج ســـال باشـــد، دو ماهـــه مـــزد بـــا اجـــزاء 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 پېښولهامله متوقف او کارکوونکي ئې بيکاره شي، په بيا فعاليت سره ، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو

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

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

حفظ حقوق تقاعد

مادۀ بيست وششم :

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

استخدام مجددکارکنان

مادۀ بيست وهفتم:

(۱)هرگاه کار اداره بالاثرحوادث غيرمترقبه متوقف و کارکنان آن بيکار گردد، با فعاليت 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

درېیم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دېرشمه 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 کلنی 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

مادۀ سی ام :

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکار دوخت دکمښت موارد

يودېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تقليل وقت کار

مادۀ سی ويکم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(۵)دکار او ټولنیزو چارو،

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

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

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

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

(۵)وزارت کار وامور اجتماعی ،

(c) ketabton.com: The Digital Library

شهيدانواومعلولينووزارت كولاى شي د كال دفصلونو او د روژې د مباركې مياشتې د ورځو يا شديدې ګرمې يا يخنې له په پام كې نيولو سره دكار ساعتونه،په ورځې يا اونۍ كې كم يا زياد كړي،پدې شرط چې دكال په اوږدو كې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره كې د درج شويو اټكل شويو ساعتونو له شمېر څخه تجاوز ونكړي.

(۶)په هغه اداره كې چې په بلاانقطاع ډول فعاليت لري او په هغې ادارې كې چې د توليد د شرايطو له مخې په اونۍ كې د كار دټاكلي وخت په پام كې نيول ممكن نه وي،د كار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشتنى ، ربعواره او شپږ مياشتنى) د اړوندې ادارې له لوري او دكار او ټولنيزو چارو ، شهيدانو اومعلولينو وزارت په تأييد د كار وخت كمښت يا زياتوالى موندلاى شي، پدې شرط چې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲)فقره

شهدا ومعلولين مى تواند ساعات كار را با نظر داشت فصول سال و روزهاى ماه مبارک رمضان يا گرما و سرماى شديد ، روزانه يا هفته وار تقليل يا تزئيد نمايد،مشروط براينكه در طول سال ازتعداد ساعات پيشبينى شده مندرج فقرۀ (۲) مادۀ سى ام اين قانون تجاوز نكند.

(۶)در ادارۀ كه به شكل بلا انقطاع فعاليت دارد و در اداره كه نظر به شرايط توليد، رعايت وقت معين كار درهفته ممكن نباشد، محاسبۀ مجموعى وقت كار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب ادارۀ مربوط و تأييد وزارت كار و امور اجتماعى ،شهدا ومعلولين، وقت كار تقليل يا تزئيد يافته مى تواند، مشروط بر اينكه از تعداد ساعات پيشبينى شدۀ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

(۲) د دې مــادې پــه (۱) فقــرې کې درج شوی حکم په لاندې حالاتو کې نه تطبيقېږي:

۱–په هغه صورت کې چې د دغــه قانون په يودېرشمه ماده کې د درج شوي حکم مطابق،دکارکوونکو لپاره د کــار دوخــت کمــښت اټکــل شوی وي.

۲–پــه هغــه صــورت کـــې

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

وقت کار در شب

مادهٔ سی ودوم :

(۱)وقت کار در شب، نسبت بــه وقت کــاردر روز يــک ســاعت کمتر می باشــد، شــب بــه ايــن منظور عبارت از يــازده ســاعت مسلسل است که از طــرف وزارت کار و امــور اجتمــاعی ،شــهداء ومعلولين توسط قواعد نظم داخلــی کار اداره، تنظيم می گردد.

(۲)حکم منــدرج فقــرهٔ(۱)ايــن مــاده درحــالات آتــی تطبيــق نمی گردد:

۱–در صورتی که مطــابق حکــم منــدرج مــادهٔ ســی ويکــم ايــن قانون،تقليــل وقــت کــار بــرای کارکنــان پيــشبينی شده باشد .

۲–در صــورتی کــه نظــر

(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

مادۀ 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

څلوردېرشمه 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 دېرشمه ماده کې له درج شوي اضافي مزد څخه ګټه اخلي.

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

مادۀ سی وچهارم:

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

کار نوبتی

مادۀ سی وپنجم :

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

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

تغيير وقت کار نوبتی

مادهٔ سی وششم:

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

توقف مؤقت کار

مادهٔ سی و هفتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(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 زياتېــداى نشي اوکارکوونکی د کار داضــافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

(۲) ســـاعات کـــار در حالـــت مندرج فقرهٔ (۱) ايــن مــاده، در روز از (۱۰) ســاعت و در هفتــه از(۵۰) ســـاعت بيـــشتر بـــوده نمـــی تـــــواند و کـــارکن از ساعات کـــار اضــافی، مــستحق مزد اضافی شناخته می شود.

اضافه کاری

مادهٔ سی وهشتم:

(۱) کاری کــه کــارکن خــارج از وقت رســمی بنابرضــرورت و تجــويز اداره انجــام مــی دهــد اضافه کاری محسوب گرديــده و درحـــالات ذيـــل بـــه موافقـــهٔ کـــارکن و ادارهٔ مربـــوط مجـــاز می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

۱- دځنېو نه منونكوكارونو د ترسره كولو په منظور چې د عامه خدمتونو مستلزم وي.

۲- د توليدي او ټولنيزو ناوړو پېښو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلـرې كولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نـه فعاليت د ګڼ شمېر كــاركوونكو د كارد ودريدو(توقف) باعث كېږي.

۴- د ناڅــاپي پېــښودلرې كولــو په منظور چې د ټــولنيزو خــدمتونو د چارو(د اوبو تــأمين، تــودوخې، روښانولو،كاناليزاسيون،ترانــسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزوخدمتونو دچارو) د سكتګۍ باعث كېږي.

۵- د هغو كارونو د ترسره كولو په منظور چې مخكې پيــل شــوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زيــانونو سبب ګرځي.

٦- د هغه كار د ادامې په منظور چې

۱- به منظــور انجــام كارهــاى تأخيرناپذيرى كه مستلزم خــدمات عامه باشد.

۲- به مــنظور جلوگيرى ازحوادث ناگوار توليدى و اجتمــاعى ورفــع عواقب آن.

۳- به منظــور تــرميم واحيــاى دستگاه هــا كــه عــدم فعاليــت آن ها باعث توقف كار تعداد زيادى از كاركنان گردد.

۴- به منظوررفع حــوادث غيــر مترقبه كــه باعــث ســكتگى در امورخدمات اجتماعى(تــأمين آب ، تـــسخين،تنوير، كاناليزاســيون، ترانسپورت، مخــــابرات،خدمات صحى وســاير خــد مــات امــور اجتماعى) گردد.

۵- به منظور انجــام كارهائيكــه قبلاً آغــاز و انقطــاع آن ســبب خسارات مــــادى و معنــوى گردد.

٦- بــه منظــور ادامــۀ كاريكــه

(c) ketabton.com: The Digital Library

دهغه ودرېدل (توقف) د ورروستي وارکارکوونکي دغيابت په صورت کې ناشونی وي ،په دې حالت کې اداره مکلفه ده دکارکوونکي دتعويض لپاره بيړني تدبيرونه ونيسي.

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

۸– د اړوند مسئول په تشخيص سره د ادارې د اړتيا وړ نورو کارونو ترسره کولو په منظور.

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

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

(۴) دکارکوونکو د اضافه کاری

توقف آن در صورت غيابت کارکن نوبت بعدی ممکن نباشد، در اين حالت اداره مکلف است جهت تعويض کارکن، تدابير عاجل اتخاذ نمايد.

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

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

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

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

(۴) شرايط وحدود ساعات

(c) ketabton.com: The Digital Library

شرایط او دساعتونو حدود اودهغه د اجراء کولو څرنګوالی په ادارې کې د کار ځانګړتیاوو ته په پام سره د اړوند تقنیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتیو حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲–عمومي رخصتۍ (ملي اومذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

مادۀ سی ونهم:

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

۱–وقفۀ کار جهت ادای نماز وصرف طعام.

۲–رخصتی های عمومی(ملی و مذهبی).

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د کار وقفه

څلوېښتمه ماده:

د لمانځه د اداء کولو او ډوډۍ خوړلو لپاره د کار وقفه یوساعت ده او درسمي کار په وخت کې نه شاملېږي اوداداړې د کار د داخلي نظم د لایحو مطابق تنظیمېږي.

عمومي رخصتۍ

یوڅلوېښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).

۲-د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې دمبارکې میاشتې لومړۍ ورځ.

٦- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

وقفهٔ کار

مادهٔ چهلم :

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

رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل ویکم :

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :

۱- روزاخیر هفته (جمعه) .

۲- روز اول سال(نوروز) .

۳- روز۲۸ اسد(استرداد استقلال کشور).

۴- روز۸ثور(پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک رمضان.

٦- ایام عید سعید فطر (۳روز).

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

۸- د ربيع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپيغمبر (ص) مولود.

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

۱۰- دسلواغې (۲٦) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسيالستي جمهوريتونو داتحاد دماتې او وتلوورځ)

۱۱-نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوريت د دولت د تجويز پربناء عمومي رخصتي تصويب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلوېښتمه ماده :

کلنۍ رخصتۍ (تفريحي، ناروغي اوضروري) په عمومي رخصتيوکې شاملې ندي، د اړتيا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتيا په اساس د ادارې يا کارفرما

۷- ايام عرفه وعيد سعيد اضحی(۴روز).

۸- روزدوازدهم ربيع الاول مولودپيغمبربزرگ اسلام(ص).

۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).

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

۱۱- ساير روزهائيکه بنابر تجويز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصويب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

مادۀ چهل ودوم :

رخصتی های سالانه (تفريحی، مريضی وضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست يا اطلاعيۀ کارکن از طرف اداره يا

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

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

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

کارفرما ، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

مادۀ چهل وسوم:

(۱) اداره رخصتی تفريحی کارکنان راطبق جدول نوبتی تنظيم و اجراء می نمايد.

هرگاه اداره به رخصتی تفريحی سالانۀ کارکن بنابر خصلت يا ازدياد فعاليت های اداره موافقه نه نمايد،دراين صورت اداره مکلف است مزد وسايرحقوق وامتيازات ايام رخصتی تفريحی راعلاوه بر مزد اصلی به کارکن بپردازد .

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

(۳)پرداخت مزد و ساير حقوق و امتيازات رخصتی تفريحی

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

په عمومي رخصتيو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

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

۱- په دايماً فعالې اداري کې د کارترسره کول چې وقفه په هغې کې د کار د وروسته پاتې کېدو او په عامه خدمتونوکې دستونزې دپيدا کېدو سبب ګرځي.

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

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

۴-د اړوند مسئول په تشخيص سره

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

کار در رخصتی های عمومی

مادۀ چهل وچهارم:

(۱) اجرای کار در روزهای رخصتی عمومی بعد از موافقۀ کارکن و تأييد ادارۀ مربوط در موارد ذيل جواز دارد :

۱- اجرای کاردر ادارۀ دايماً فعا ل که وقفۀ آن سبب عقب مانی کار و ايجاد مشکل در خدمات عامه گردد.

۲-اجرای کارمربوط به خدمات عامه.

۳-اجرای کارتأخير ناپذير ترميماتی عاجل،بارگيری وتخليۀ محموله وکارهای مربوط به جلوگيری ازحوادث غيرمترقبه .

۴- انجام ساير کارهای مورد نياز

(c) ketabton.com: The Digital Library

د ادارې د اړتيا وړ نورومبرمو كارونو ترسره كول.

(۲) ددې مادې د(۱) فقرې په درج شويوحالاتوكې د كار دترسره كولو په صورت كې، اداره مكلفه ده پــه دغه قانون كې د اټكل شوې اضـــافه كارى برسېره، دعادي ساعتونو د كار دمزد په سلوكې پنځــوس هــم پــه امتيازي توګــه كــاركوونكي تــه وركړي.

په دايماً فعالي ادارې كې كار

پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) په دايمـــاً فعـــالي ادارې كـــې دعمومي رخصتۍ ورځې د كار د وار په اساس د ادارې د مسئول په واسطه د اونۍ پـــه عـــادي ورځـــو كـــې، تنظيمېداى شي.

(۲)په هغې ادارې كې چې عمـــومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تأمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مكلفـــه ده نوموړې رخصتی د اونۍ پـــه نـــورو

مبرم اداره به تـــشخيص مـــسئول مربوط.

(۲) در صـــورت انجـــام كـــاردر احـــوا ل منـــدرج فقـــرۀ (۱) اين مـــاده، اداره مكلـــف اســـت، علاوه بر اضافه كـــارى پيـــشبينى شده در اين قانون، پنجـــاه فيـــصد مزد ساعات عـــادى كـــار را نيـــز بـــه كـــاركن ،طـــور امتيـــازى بپردازد .

كار در ادارۀ دايماً فعال

مادۀ چهل و پنجم:

(۱) در ادارۀ دايماً فـــعال روز هاى رخصتى عمومى به اســـاس نوبـــت كـــار توســـط مـــسئول اداره در روزهاى عادى هفته، تنظـــيم شـــده مى تواند .

(۲)در ادارۀ كـــه رخـــصتى هـــاى عمومى نسبت تأمين خدمات عامـــه اجراء شده نتوانـــد، اداره مكلـــف است، رخصتى مذكور را در ســـاير

(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 كاركن بپردازد.

رخصتی تفريحی

مادۀ چهل وششم:

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

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

۱-برای كاركنان دارای سن كمتر از هجده سال ،مدت (۲۵) روز.

۲-برای كاركنان كارهای زيرزمينی وثقيل يا مضرصحت، مدت (۳۰) روز.

رخصتی استادان ومعلمان

مادۀچهل وهفتم:

(۱)استادان و معلمان مؤسسات تحصيلی وتعليمی كه از

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له تفريحي رخصتي څخه د استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفريحي رخصتي څخه د

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 فقرهٔ (۱) این ماده نباشند، شامل حکم فقرهٔ (۱) مادهٔ چهل و ششم این قانون می باشند.

طرزاستفاده ازرخصتی تفریحی

مادهٔچهل وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

واريز جــدول پــه اســاس چــې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظيمېږي،ګټه اخلي.

(۳)د کـــــارکوونکي کلنـــــۍ تفريحـــــي رختـــــصي د ادارې دمبرمې اړتيــا پــه صــورت کــې دهرو شپږومياشتو په تــرڅ کــې د (۱۰) ورځومودې لپــاره داجــراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلوېښتمه ماده:

(۱)نوی شامل شوی کــارکوونکی دخپل کــار پــه ړومبنــي کــا ل کې هغه وخت د تفريحي رخــصتی څخه ګټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) مياشتې کار کړی وي.

(۲) موسمي کــارکوونکي چــې د قرارداد موده ئې له (۳) مياشتو څخه لږه نــه وي ، دخــدمت د مــودې متناســب د دغــه قــانون د شــپږ

کــه از طــرف اداره بــه موافقــهٔ کارکن تنظيم می گردد ، اســتفاده می نمايد .

(۳) رخـــــصتی تفريحـــــی ســـالانهٔ کـــارکن درصـــورت ضرورت مبرم اداره ، در خـــلا ل هـــر شـــش مـــاه بـــرای مـــدت (۱۰) روز قابـــــل اجـــــراء می باشد .

رخـــصتی تفريحـــی کـــارکن جديدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

(۱)کارکن جديدالشمول درنخستين سال کارخود زمـــانی از رخـــصتی تفريحی ســـالانه اســـتفاده نمـــوده می تواند که مدت (۱۱) مـــاه در اداره کار نموده باشد.

(۲)کارکنان موسمی کـــه مـــدت قرارداد شان از (۳) مـــاه کمتـــر نباشد، متناســـب مـــدت خـــدمت ازرخـــصتی تفريحـــی منـــدرج

(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 این قانون استفاده نموده می توانند .

مزد وحقوق هنگام رخصتی تفریحی

مادهٔ پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

مادهٔپنجاه ویکم:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۲) ضـــروري رخـــصتي دخبرتیـــا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپـــاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتنلیک او د ادارې د مـــوافقې پـــه اســـاس د اجـــراء وړ ده.

(۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یاښځې)، اولاد، خسر،خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړینې اود طفـــل 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 بـــا مـــزد و ســـایر حقـــوق و امتیـــازات می باشد.

(۲) رخصتی ضروری بـــا ارســـال اطلاعیـــه بـــرای مـــدت (۳)روز قابـــل اجـــراء بـــوده و بیـــشتر از آن بـــه اســـاس درخواســـت کـــارکن و موافقـــۀ اداره، قابـــل اجراء می باشد.

(۳)در حالات ازدواج، فوت پـــدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خـــسر، خـــشو، کاکا، مـــامـــا، خـــاله، عمـــه و ولادت طفـــل، رخـــصتی ضـــروری کـــارکن بـــــرای مـــــدت (۱۰)روز به اساس اطلاعیـــه، اجـــراء شـــده می تواند.

رخصتی مریضی

مادۀپنجاه ودوم:

(۱)کـــارکن ســـالانه مـــستحق

(c) ketabton.com: The Digital Library

او نورو حقوقو اوامتيازونو سره د(۲۰)ورځو ناروغي رخصتۍ مستحق دی.

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

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

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

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

(۲۰) روز رخصتی مريضی با مزد وسايرحقوق وامتيازات می باشد.

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

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

ورځ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

(۱) که چېرې دكاركوونكي ناروغي د دغه قانون په دوه پنځوسمه ماده كې له درج شوې مودې څخه اضافه دوام ومومي،د دولتي يا غيردولتي روغتيائي مركزونو دتصديق له مخې، له مزد سره دناروغۍ اضافه رخصتي هغه ته وركول كېدلای شي.

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

(۱)ښځينه كاركوونكې له مزد سره د(۹۰) ورځو ولادي رخصتي مستحقه ده چې يو ثلث ئې له ولادت څخه مخكې 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 غبرګونکي يا له هغه څخه د زيات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځې زياته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي.

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

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

د حج دفريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱)کارکوونکی 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 فقرهٔ (۱)اين ماده به اساس تصديق شفاخانه اجراء می گردد.

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

رخصتی فريضهٔ حج

مادهٔ پنجاه وپنجم:

(۱)کارکن برای ادای

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداء كولو يا دمتبركه اماكنو د زيارت لپاره د كار په ټوله دوره كې يواځې يوځل له مزد سره د(۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دی.

(۲)د دې مادې په (۱) فقره كې درج له (۴۵) ورځو څخه د اضافه رخصتۍ ورځې د كاركوونكي په تفريحي يا ضروري رخصتۍ كې محاسبه كېدلای شي.

(۳)دحج او اوقافو د ادارې تصديق، ددې مادې په (۱ او۲) فقره كې د درج شويو ورځو دحقوقو په اجراء كولو كې حتمي دی.

د نوي مقرر شوي كاركوونكي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

فريضۀ حج يا زيارت اماكن متبركۀ در تمام دورۀ كار صرف يكبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

(۲)ايام رخصتی اضافه از (۴۵) روز مندرج فقرۀ (۱) اين ماده، به رخصتی تفريحی يا ضروری كاركن محاسبه شده می تواند.

(۳)تصديق ادارۀ حج و اوقاف در اجرای حقوق ايام مندرج فقره های (۱ و ۲) اين ماده حتمی می باشد.

رخصتی كاركن جديدالتقرر

مادۀ پنجاه وششم:

رخصتی های سالانۀ مريضی و ضروری كاركن جديد التقرر، متناسب به ايام خدمت حسب ذيل قابل اجراء می باشد:

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

دکارکوونکي له مزد سره رخـصتۍ دهغه د ترفیع اوتقاعد په قـدم کـې دمحاسبې وړ دي.

په غیردولتي ادارو کې له مـزد سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

په غیردولتي ادارو،خصوصي اوګډو تشبثونو، په افغانستان کې مېشت په بهرنیو سازمانونو او مؤسـسو کـې د دغه قانون په څلورم فصل کـې د درج شـویو رخـصتیو شـرایط ،

۱- هرگاه کارکن در نیمۀ اول سال اســتخدام شــده باشــد، از رخصتی های سالانه طـور مکمـل استفاده کرده می تواند.

۲- هرگاه کارکن در نیمۀ دوم سال استخدام شـده باشـد، ازنـصف رخصتی های سالانه استفاده کـرده می تواند .

محاسبۀ رخصتی با مزد

مادۀ پنجاه وهفتم:

رخصتی هـای بـامزد کـارکن بقدم ترفیع و تقاعدوی، قابل محاسبه می باشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

مادۀ پنجاه وهشتم:

شرایط، حالات و نحـوۀ اجـرای رخـصتی هـای منـدرج فـصل چهـارم ایـن قـانون در ادارات غیر دولتی، تـشبثات خـصوصی و مختلط ، سازمان ها و مؤسسات

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

مادۀ پنجاه ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

(۴)د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

<u>دتعلیم اوتحصیل پولي امتیاز</u>

شپېتمه ماده:

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

<u>مأکول</u>

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 .

<u>امتیاز پولی تعلیم وتحصیل</u>

مادهٔ شصتم:

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

<u>مأکول</u>

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

خــــوداچې پـــــه قـــــرارداد کې په بـــل ډول تـــصريح شــوی وي.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

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

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

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

مگـــر اينکـــه در قـــرارداد طـــور ديگرتـــــــصريح گرديـــــــده باشد.

تثبيت مزد

مادهٔ شصت ودوم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلورشپېتمه ماده:

۳- برای کارکنان ادارات غير دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجی مقيم افغانستان، به موافقهٔ طرفين.

(۲)اندازهٔ مزد کارکنان مندرج اجزای (۲و۳) فقرهٔ (۱) اين ماده به تفکيک هردرجه از حداقل مزدی که توسط دولت برای کارکنان دولتی تعيين می شود ، کمتر بوده نمی تواند.

اجرای مزد

مادهٔ شصت وسوم :

کارکنان حسب احوال از تاريخ عقد قرار داد يا منظوری تقرر مستحق مزد می باشند، مگر اينکه در اسناد تقنينی مربوط طورديگری پيشبينی گرديده باشد.

زمان پرداخت مزد

مادهٔ شصت وچهارم :

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

تشويقي (دهڅونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

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

مزدتشويقى

مادۀ شصت وپنجم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په مزد کې دضمایمو دزیاتونې حالات

شپږشپېتمه ماده:

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

۱- په طبیعي، اقلیمي اوسختو اقتصادي اوټولنیزو نامساعدو شرایطو سره په سیموکې کار.

۲- ترځمکې لاندې،د درندوشرایطو اوروغتیاته په مضرو ساحاتوکې کار.

۳- د فني اوتخنیکي مهارتونو په امتیاز سره کار.

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقره کې درج د مزد دضمایمو شرایط، حدودداو معیار(نورم) او په اضافه کاری اود

ومواففقۀ وزارت مالیه ترتیب می گردد.

حالات افزودی ضمایم به مزد

مادۀ شصت وششم:

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

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

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

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی وتخنیکی .

۴- سایرحالاتی که در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد .

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

وحقوق تقاعد، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

مزد اضافه کاری

مادۀ شصت وهفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشين

مادۀ شصت وهشتم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دکار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتۍ دورځې دکـــارمزد په هغه صورت کې چې دکارکوونکي پـــه موافقې سره د دوه اونیو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبـــران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرایط او وختونه

اویایمه ماده:

د ورځنـــــي مــــزد او نابــــشپړې ورځــــې، نابـــشپړې اونـــــۍ، د کار دحاصـــل یـــا د تـــر ســـره شوي کار (بالمقطع) کـــارکوونکو د کـــــار شـــــرایط او وختونـــــه ، د اړوند تقنیني ســـند پـــه واســـطه تنظیمېږي.

د کار د ودرېدو (توقـــف) پـــه حالاتوکې دمزد ورکړه

یو اویایمه ماده:

(۱)که چېرې دناڅاپي پېښې په نتیجه

جبران کار

مادهٔ شصت ونهم:

مزد کـــار روز رخـــصتی عمـــومی در صـــورتی کـــه بـــه موافقـــهٔ کارکن درخلال دو هفته به شـــکل روز رخـــصتی جبـــران نگـــردد، دو چند می باشد.

شرایط و اوقات کار

مادهٔ هفتادم:

شـــــرایط و اوقـــــات کـــــار کارکنـــــان روزمـــــزد و روز نامکمل، هفتهٔ نا مکمـــل، حاصـــل کـــار یـــا کارانجـــام شـــده (بـــــــالمقطع) توســـــــط ســـند تقنینـــی مربـــوط تنظـــیم می گردد.

پرداخـــت مـــزد در حـــالات توقف کار

مادهٔ هفتاد ویکم:

(۱) هرگـــاه در نتیجـــهٔ حادثـــهٔ

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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

(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 وروز 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) جـــزء مطابق دکار د ودرېدو (توقــف)پــه نسبت صورت وومومي، دکارکوونکي مزد دکار له ودرېدو (توقف)مخکې دمياشتني مزد له (۷۵) په ســلوکې کمېدلای نشي.

دافلاس په صورت کې چې دمحکمې دتأييد ور ګرځېدلی 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 تـــه د ورکـــړې وړ دي.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اويايمه ماده:

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

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

درصورت افلاس که مـــورد تأييـــد محکمـــه 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.

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)مياشتو څخه تريوه کال پورې دخدمت د دورومتناسب اوقرار دادي کارکوونکي له درې مياشتو څخه تر شپږو مياشتو پورې د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دی.

(۳)د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي ميعاد په پای کې، کارکوونکی له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرارنيسي اودکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينووزارت ته ورپيژندل کيږي.

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

دکارکوونکي دمزد ورکړه

درې اويايمه 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 ميعاد 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)شرايط وسايرحالات 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

ځلوراويايمه ماده:

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

(۲)د زيان د جبران په ګډون د کارکوونکي دمياشتني مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زيات وضع 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 نمايد، 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 ځاى ته د احضار يا لېږلو حالتونو کې دجيب خرڅ اود اوسېدنې دمخارجو په ګډون دکراېې اوسفرېې مستحق دى.

(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 ځانګړې توګه د تنکيوځوانانود مسلکي سوېې دلوړولواودتجربو،حرفوي اومسلکي مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی وحرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

مادۀ هفتاد وششم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۳) د کار اوټولنيزو چارو ، شهيدانو او معلولينـــو وزارت دزده 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 کارواموراجتمـــــاعی، شـــهداومعلولين مکلـــف اســـت، جهت ايجاد وتوسعهٔ 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 پروســـهٔ تعليم و نيازمند به کار.

۴- مراکـــــــز بـــــــازتوانی معلولين .

(c) ketabton.com: The Digital Library

د زده کړې حالات

اووه اویایمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اویایمه ماده:

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

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

حالات آموزش

مادۀ هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

مادۀ هفتاد وهشتم :

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

(۲)مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه يا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له مخې داړوندواداراواودکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت په واسطه تثبيت 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 وړتياترلاسه کړي، د ماهر کارګر په توګه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه اويايمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

مادهٔ هفتاد ونهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اجراء څرنګوالی، د اړونـــد تقنينـــي سند په واسطه تنظيمېږي.

(۳) اداري مکلفې دي د دې مـــادې په (۲) فقرې کـــې د درج شـــوي تقنيني سند د حکمونو مطابق دخپل کار د ځانګړتياوو له په پام کې نيولو سره جلا کړنلارې طـــرح اوتنظـــيم کړي.

دتحصيل او زده کړې شرايط

اتيايمه ماده:

(۱)اداره ، ممتازکارکوونکی د لوړ تحـــصيل ، تعلـــيم او زده کـــړې په غرض پـــه هېـــواد کـــې دننـــه او بهر د لوړو زده کړو مؤســـسو، مـــــسلکي متوســـــطواودفني او حرفـــوي زده کـــړو مرکزونوتـــه ورپېژني.

(۲)د دې مادې په (۱) فقـــره کـــې درج شوی کارکوونکی دتحصيل يا تعليم په بهيرکې له اړونـــدې ادارې څخه داصلي بست،رتبې يا درجـــې

کارکنان، توســـط ســـند تقنينـــی مربوط تنظيم می گردد.

(۳) ادارات مکلف انـــد، مطـــابق احکام سندتقنينی مندرج فقـــرۀ (۲) اين ماده، طرزالعمل های جداگانه را بـــانظر داشـــت خـــصوصيات کـــار شـــان، طـــرح و تنظـــيم نمايند.

شرايط تحصيل و آموزش

مادۀ هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض تحـــصيل،تعليم وآمـــوزش بـــالاتر به مؤسسات تحـــصيلات عـــالی، متوســـــطه هـــای مـــسلکی و مراکز آمـــوزش فنـــی وحرفـــوی درداخل وخـــارج کـــشورمعرفی می نمايد.

(۲)کـــارکن منـــدرج فقـــرۀ (۱) ايـــن مـــاده درجريـــان تحـــصيل يـــا تعلـــيم از ادارۀ مربـــوط، مستحق مـــزد وحقـــوق بـــست،

(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 څخه ډډه وکړي،

رتبه يا درجهٔ اصلی می باشد.

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

په صنعتي مؤسسو کې د زده کړې دمرکزونو ايجادول

يو اتيايمه ماده:

(۱) صنعتي، توليدي او خدماتي ادارې او مرکزونه کولای شي کارکوونکو ته د زده کړه ايزو آسانتياوو دبرابرولو په منظور دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ايزمرکزونو په ايجادولواو تجهيزولو اقدام وکړي.

(۲)دمماثلو زده کړو لرونکې ادارې کولای شي دکار اوټولنيزو چارو ،شهيدانواومعلولينو وزارت سره په تفاهم کې د کارکوونکو دمهارتونو دسطحې دپراختيا يا د فني اوحرفوي زده کړو د لوړولو لپاره ګډ زده کړه ايز مرکزونه

ابا ورزد، مکلف به پرداخت مصارف دورهٔ آموزشی به ادارهٔ مربوط می باشد.

ايجاد مراکز آموزش درمؤسسات صنعتی

مادهٔهشتاد ويکم:

(۱) ادارات يا مراکز صنعتی، توليدی و خدماتی می توانند، به منظورفراهم آوری تسهيلات آموزشی کارکنان بعداز موافقهٔ وزارت کاروامور اجتماعی، شهداومعلولين، به ايجاد وتجهيزمراکز آموزشی مربوط اقدام نمايند.

(۲) ادارات دارای آموزش مماثل می توانند درتفاهم باوزارت کاروامورا‌جتماعی، شهدا ومعلولين، مراکز آموزشی مشترک را جهت ارتقای سطح انکشاف مهارتها يا آموزش های فنی و حرفوی کارکنان ايجاد

(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 :

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

مشخصۀ کار آموز

مادۀ هشتاد وسوم:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز می باشند :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

زده کړه کوي.

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

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

(۲)د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج 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 ښونځيوڅخه 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 اتيایمه ماده:

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

د زده کړودمرکزونوعملي کار

شپږ اتيایمه ماده:

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

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

معرفـــی فارغـــان مراکـــز آموزشی

مادۀ هشتادوپنجم:

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

کارعملی مراکز آموزشی

مادۀهشتادو ششم:

(۱)مؤسسات صـــنعتی، توليـــدی وآموزشـــی مؤظـــف انـــد، زمينـــۀ کـــارعملی (ســـتاژ) را برای متعلمان مکاتـــب مـــسلکی و تخنيکـــی حرفوی،مراکزآمـــوزش فنی وحرفوی و محصلين مؤسسات تحصيلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کارعملی متعلمـــين ومحصلين منـــدرج فقرۀ (۱) ايـــن ماده از طرف ادارۀ مربوط، تنظيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

اووم فصل

دكار لاربښودي معيارونه او قواعد

دكار معيارونه اوقواعد

اووه اتيايمه ماده:

(۱) د كار لاربښـــودي معيارونــــه او قواعد د اړوندو ادارو په مرســـته د كار او ټولنيزو چـــارو، شــــهيدانو او معلولينو د وزارت لخوا طرح او تنظيمېږي.

(۲)د ادارو مـــــسئولين د اړونــــدې اداري د كاركوونكو دبرخو لپاره د كارمعيارونه او قواعد دكاراو ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت د نمونوي او لاربښودو معيـــارونو او قواعدو او نړيوالو منل شويو معيارونو مطابق تثبيت او تعميموي.

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی كار

معيار ها و قواعد كار

مادۀهشتادوهفتم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

دکاردقواعدودمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

تخنيکی را با استفاده از روش های معياری بين المللی به هدف بهبـــود کيفيت کار ومهارتهای کارکنـــان مـــورد ارزيـــابـــی قـــرارداده و آنرا همآهنگ می سازد.

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد کار

مادۀ هشتاد وهشتم:

(۱) تجديد نظر و ارزيابی معيار ها و قواعد کار حسب احوـــال توســـط

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

نهه اتيايمه ماده:

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

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

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

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

مراجــع رفــع اختلافــات ناشـــــی از معيارهــــــای کار

مادۀهشتاد ونهم :

در صــــورتی کـــه در تثبيـــت معيار هــا و قواعــد کــار بــين اداره و کـــــارکن اخـــــتلاف 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 څا نګوکې دکارګرا نو او کارفرمايانو د اتحاديو د استازو ترنظر لاندې.

اتم فصل

دکار انضباط

دکار دانضباط دتطبيقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شيوه های تطبيق انضباط کار

مادۀ نودم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

انضباط ، لـه لانـدې لارو څخـه تأمينېږي:

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

۲- د پوهاوی اواقنـاع دکـړنلارو رعايتول اورواجول.

۳- دصادقانه کـار پـه وړانـدې دکارکوونکو هڅول.

۴- دسرغړونې په صورت کـې 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 دسـطحې دلوړولو لپاره دمـساعدو شـرايطو رامنځته کول.

۲-د کار اوتوليد دانضباط په پام کې نيول.

۳- دکار دساتنې اودکار د ايمنـي

در اداره از طـرق آتـی تـأمين می گردد:

۱- ايجـاد روابـط وبرخـورد آگاهانۀ کارکنان نسبت به کار .

۲-رعايت و تعميم روش های تفهيم و اقناع .

۳- تـشويق کارکنـان در برابـر اجرای کار صادقانه .

۴- تطبيـق مؤيـدات تـأديبی در صورت تخلف.

مکلفيت اداره

مادۀ نودويکم:

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

۱- ايجـاد شـرايط مـساعد جهـت ارتقـای سـطح بـازدهی کـار و معيـشت کارکنان.

۲- رعايـت انـضباط کـار و توليد.

۳- رعايت قواعد حفاظت کـار و

(c) ketabton.com: The Digital Library

تخنيک د قواعدو په پام کې نيول.

۴- دکارکوونکودغوښتنواو اړتياوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

۵- د کار په اړوند دتقنيني سندونو دحکمونو په پام کې نيول.

د کارکوونکي مکلفيت

دوه نوي يمه ماده:

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

۱- د دندو لايحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمربښونکی کار.

۳-دکارانضباط.

۴- د لوړ پوړو آمرينو د قانوني امرونو او هداياتو په وخت تطبيقول.

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

٦- دمحصول د کيفيت ښه کول.

۷- توليدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- د کاردچاپېريال دايمني تخنيک او روغتيا ساتنې قواعد.

تخنيک ايمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها وضروريات کارکنان.

۵- رعايت احکام اسناد تقنينی مرتبط به کار .

مکلفيت کارکن

مادۀ نودودوم:

کارکن مکلف به رعايت امور ذيل می باشد:

۱- لايحۀ وظايف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

۴- تعميل به موقع اوامر و هدايات قانونی آمرين ما فوق.

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

٦- بهبودکيفيت محصول.

۷- ضوابط توليدی وتکنالوژی.

۸- قواعد تخنيک ايمنی و حفظ الصحه محيط کار.

(c) ketabton.com: The Digital Library

۹- د ادارې د منقولو او غیرمنقولو ملکیتونواو شتمنیو ساتنه او له هغــو څخه معقولــه او اقتــصادي ګټــه اخستنه.

۱۰- د حرفوي مهارت دســطحې لوړتیااودهغومعیارونوکارونــــــه چــې دمــسئولومراجعوپه واســطه تشبیتېږي.

۱۱- د دندې اوحرفې د اســرارو ساتنه.

۱۲- له نوروکارکوونکواو مراجعینو سره ښه چلند.

۱۳- دکار اوتولید پــه ډګرکــې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

(۱) په ادارې کې کارته د ســازمان ورکولو څرنګوالی د دندو د لایحې په واسطه چې د ادارې لخوا برابر او تصویبیږي، تنظیمیږي.

۹- حفاظــت ملکــیت و دارائی منقــول وغیــر منقــول اداره و اســتفادۀ معقــول واقتــصادی از آن.

۱۰- ارتــقای سطــح مــــهارت حرفوی و کاربرد معیارهــای کــه توسط مراجــع مــسئول تثبیــت می گردد.

۱۱- حفــــظ اســـــراروظیفه وحرفه .

۱۲- برخورد شایسته بــا ســایر کارکنان و مراجعین.

۱۳- اجتنــــاب ازمزاحمـــــت سایر کـــارکـــنان درعرصۀ کـــار و تولید.

لوایح وظایف

مادۀنود وسوم:

(۱)نحوۀ سازماندهی کـــار در اداره توسط لوایح وظایف که ازطــرف اداره ترتیب و تصویب می شـــود، تنظیم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

(٢)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.

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

(١)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:

(٢)لوايح وظايف كارادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوايح نمونوی كه توسط وزارت كار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولين وكارفرمايان تهيه وتصويب می گردد،تنظيم می شود.

(٣) اداره مكلف است كاركنان را به لوايح وظايف اداره آشنا و رعايت آنرا تأمين نمايد.

تشويق كاركن

مادۀنودوچهارم :

(١)كاركن در برابر اجرای كار بوجه احسن، ارتقای سطح بازدهی كار، بهبود كيفيت توليدات، صرفه جوئی درمواد خام، ابتكار 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– دنبنان، مډال يا لقب وركول.
۵– په اړوندو تقنيني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

د کارکوونکي تأديب

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

۱ – اعطای مكافات نقدی يا جنسی .
۲– اعطای تحسين نامه .
۳– اعطای تقدير نامه.
۴– اعطای نشان ،مدال يا لقب .
۵– سايرتشويق های مندرج اسناد تقنينی مربوط .
(۲) شرايط ونحوهٔ تشويق كاركنان، توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

تأديب كاركن

مادهٔنود وپنجم :
كاركن در برابر تخلفات از انضباط كار،حسب احوال 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 سلوك (چال چلند) په پام كې ونيسي.

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

مادۀ نودوششم:

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

توضيح تخلف

مادۀنود 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 تـه د کـارکوونکي شکايت

اته نوي يمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأديبي مؤيده ناسمه (غيرمؤجه) وګڼـي، دهغـې دناسموالي په هکلـه د دلايلـو يـا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شـي د اړونـدې اداري دکـار داختلافونـو دحـل کمېـسيون ته شکايت وکړي.

پـه هغـه صـورت کـې چـې د اړوندې اداري دکار د اختلافونـو د حل کمېسيون دهغه په لرې کولـو اقدام ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حـل مرکـزی کمېسيون ته شکايت وکړي.

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

شـکايت کـارکن بـه کميسيون

مادۀنودوهشتم :

هـر گـاه کـارکن مؤيـده تأديبی را غير مؤجه تلقی نمايـد ، بـا ارايـۀ دلايـل يـا شـواهد مبنی برغيـر مؤجـه بـودن آن، می توانـد بـه کميـسيون حـل اختلافـات کـار ادارۀ مربـوط، شکايت نمايد.

در صـورتی کـه کميـسيون حـل اختلافـات کـار ادارۀ مربـوط بـه رفـع آن اقـدام نه نمايـد، کـارکن مـی توانـد بـه کميـسيون مرکـزی حل اختلافات شکايت نمايد.

درصورت عدم توافـق طـرفين ، موضوع به محکمۀ مربوطه ارجـاع می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

د سوانحوپه دفترکې د کارکوونکي دهڅونې (تشويق) اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب کارکن در دفتر سوانح

مادهٔ نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

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 په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکی اړوندې ادارې ته د(۲۰) ورځو په اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د(۳)ورځو په ترخ کې دکارکوونکي نه خبرورکول د دلایلو پربناء سم (مؤجه) دی، له ناسوبتيا څخه معاف اودغیابت ورځې دهغه په قانوني رخصتيو کې محاسبه کېږي.

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

(۴) که چېرې کارکوونکی دندې ته حاضر شي خوپه ليکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (مؤجه) دلايل هم وړاندې نکړای شي يو ورځنی مزد اوضمايم ئې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې

(۲) هرگاه کارکن مندرج فقرهٔ (۱)این ماده درخلا ل(۲۰) روز معذرت خود را به ادارهٔ مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلا ل(۳)روز بنابردلایل مؤجه بوده است از غير حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگاه غيرحاضری کارکن، غيرمؤجه تلقی ومدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به سجل (ورق ارزيابی) او درج وبه دورهٔ کار وی محسوب نمی گردد.

(۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نمایدودلايل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد وضمائم آن کسر می گردد ، در صورتی که

(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 وظيفهٔوی 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.

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دکارکوونکي دحقوقو د تعليق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

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

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

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

حالت تعليق حقوق کارکن

مادۀيکصدودوم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اونورحقوق ورکول کېږي، خو دا چې په قرارداد کې بل ډول 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 اداري دشتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي اوهغــې تــه د زيـــان دمخنيوي په منظور ، انتهائی پاملرنه رعايت کړي.

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

د مالي زيان په اړه دکارکوونکي مسئوليت

يوسلوڅلورمه ماده:

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

تطبيق می باشد.

فصل نهم

مسئوليت مالی کارکنان

جلوگيری از خسارۀ مالی

مادۀ يکصد وسوم:

(۱)کارکن مکلف است، در 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 خسارۀ مالی

مادۀ يکصدوچهارم :

(۱)کارکن درصـــورتی ازخـــساره ايکه حـــين اجـــرای وظيفـــه بـــه اداره وارد مـــی شـــود، مـــسئول اســـــت کـــــه خـــــسارۀ 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 گڼل کېږي.

دمالي زيان جبران

يوسلوپنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسـيدلی زيـان د څوتنوکارکوونکو د تقـصير لـه امله وي، دجبرانولو اندازه ئې هريوه ته په جلا ډول اودهغوی دمسئوليت د ډول اوحدودو په تناسـب ټاکـل کېږي.

دمالي مسئوليت تقنيني سند

يوسلوشپږمه ماده:

ادارې ته د رسيدلي زيان له املـه د مالي مسئوليت ډولونه اوحـدود، د اندازې تثبيت اودجبرانولو څرنگوالی ئې د اړوند تقنيني سند پـه واسـطه 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 چـند نفـرکارکن باشد، انـدازهٔ جبـران آن بـرای هـر يک طورجداگانه ومتناسب به نوع و حدود مـسئوليت آنهـا تعيـين می گردد.

سند تقنينی مسئوليت مالی

مادهٔ يکصدوششم:

انواع و حدود مسئوليت مالی ناشی از خسارهٔ وارده بـه اداره، تثبيـت اندازه وطـرز جبـران آن توسـط سـند تقنينـی مربـوط تنظـيم می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

لسم فصل

دكار د روغتيائي اوخوندي شرايطوتأمينول

د روغتيائی خونـدي شـرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره دكار د روغتيـائی اوخونـدي شرايطو په تأمينولو، دكار اوتوليد په اړه دپېښنو دمخنيوي لپاره له خوندي وسايلو اوتخنيک څخـه پـه كـار اخـستلو اودكـار لــه املــه دكاركوونكودحرفوي ناروغيوڅخه د وقايه كولو په مقصد د روغتيا سـاتنې دشرايطو په تأمينولومكلفه ده.

په ودانۍ كې دخوندي تخنيک د لاروچارو په پام كې نيول

يوسلواتمه ماده:

(۱)اداره مكلفه ده دصنعتي اوتوليدي ودانيو د ودانولو اوپـه كـاراچونې دنقشي دطرح كولو، د دسـتگاوو

فصل دهم

تأمين شـرايط صحی وايمنی كار

تـأمين شـرايط صـحی ايمنی

مادۀيكصد وهفتم:

اداره مكلف بـه تـأمين شـرايط صحی و ايمنـی كـار، كـاربرد وسايل و تخنيـک ايمنـی جهـت جلـوگيری از حـوادث مـرتبط بـه كاروتوليـد وتـأمين شـرايط حفـظ الـصحه غـرض وقايۀ كاركنان ازامـراض حرفـوی ناشی از كار می باشد.

رعايت شيوه های تخنيک ايمنی در ساختمان

مادۀ يكصدوهشتم :

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

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

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 .

اطمينـــــــان از تخنيـــــــک ايمنـــی در ســـاختمان هـــای تجديد شده

مادۀ يکصدونهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د تقنيني سند وضع کېدل

يوسلولسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنينی

مادهٔ يکصدودهم:

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

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

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

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

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

مادۀ یکصد ویازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

د خوندي تخنيک د وسايلو تأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

(۱)هغه کارونه چې روغتياته په زيانمنو شرايطو ، ځانګړې تودوخې اوسوړوالي يا دکارکوونکو د ککړتيا احتمال په هغه کې موجود وي، دتثبيت شويو معيارونو اوقواعدو مطابق ، ځانګړې جامې او کوټنې،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

مادهٔ يکصدو دوازدهم:

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكو روغتيايي كتني

يوسلوديارلسمه ماده:

(۱)هغه كاركوونكي چې په درندو كارونو اوله سختو اوروغتيا ته دمضرو شرايطو په كارونو او دغه رازدحمل اونقل د وسايطو دچلوني په چارو بوخت دي، مكلف دي دكاري ورتيا د تشخيص اود حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دكار دشامليدو په وخت كې اوپه واريز(نوبتي) ډول روغتيائي كتنې تېرې كړي.

(۲)د غذائي موادو دصنايعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي موادو دپيرنې اوپلورنې دعمومي سيمو، د اوبورسولو دتأسيساتو، د روغتيائي، وقايوي او معالجوي مؤسسو، داطفالو دحمائې دمركزونو اوپه عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو اومؤسسو كاركوونكي مكلف دي ، د دې مادې په (۱) فقره كې درج

معاينات صحى كاركنان

مادۀ يكصد وسيزدهم:

(۱)كاركنانيكه به كارهاى ثقيل وكارهاى باشرايط دشوارومضر صحت وهمچنان درامور رانندگى وسايط ترانسپورتى اشتغال دارند،مكلف اند،به منظور تشخيص قابليت كارى و جلوگيرى از امراض حرفوى حين شمول به كارو بطور نوبتى معاينات صحى را سپرى نمايند.

(۲)كاركنان صنايع مواد غذايى، محلات عمومى صرف غذا و خريد وفروش مواد غذائى، تأسيسات آبرسانى، مؤسسات صحى وقايوى و معالجوى، مراكز حمايۀ اطفال وساير ادارات ومؤسسات مربوط به خدمات عامه مكلف اند، معاينات صحى مندرج فقرۀ (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 اوځرنګـــوالی 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 ناوړوپېــــښواوناڅاپي نـــاروغيو دپېښېدو 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 ســـپری نمایند.

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

تأمین خدمات اولیۀ طبی

مادۀ یکصد وچهاردهم :

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیۀ طبی .

۲- انتقـــا ل کـــارکن مـــریض 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 ومیسر نباشد ،اداره مکلف است،کارکن را غرض تداوی به یکی از کشورهای خارجی بفرستد.

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

ایجاد مراکز صحی ثابت وسیار

مادۀ یکصد وپانزدهم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

د روغتيـايي وضـع مطـابق دکارکوونکي توظيفول

يوسلوشپاړسمه ماده:

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

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

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

توظيـف کـارکن مطـابق وضع صحی

مادۀ يکصد وشانزدهم :

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

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دمعلولينو لپاره 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 پيښنو تشخيص

يوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتوليد په ډګر کې ناوړه پيښې 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 چېرې اداره دمحضر له ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلري ، زيانمن کولای شي دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکايت وکړي.

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کاروامور اجتماعی ، شهدا ومعلولين تسليم نمايد .

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

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

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

فهرست امراض حرفوی

مادهٔ يکصد ونزدهم:

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

تثبیتېږي.

(۲)په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داړوند معلولیت یا روغتیایي زیان د تثبیتولو، اندازې اود جبرانولو اود کار د چاپېریا ل دخوندي تخنیک اود روغتیا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسئولیت ځرنګوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

یوولسم فصل

دښځو اوتنکیو ځوانانوکار

د ښځو او تنکیو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

یوسلوشلمه ماده:

په فزیکي درندو، روغتیاته دزیان رسوونکو او تر ځمکې لاندې کارونو کې دښځو اوتنکیو ځوانانو استخدامول، جوازنلري. د دغو کارونو فهرست دعامې روغتیا اوکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینود وزارتونو او اړوندې

می گردد.

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

مادهٔ یکصد وبیستم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

اداري لخوا تثبيت او تصويبېږي.

دشپې کارته دښځو اوتنکيو ځوانانو نه کمارل

يوسلويووېشتمه 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 کمارل

يوسلودوه ويشتمه ماده:

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

تثبيت و تصويب مى گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به كار شبانه

مادۀ يكصدوبيست ويكم :

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

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

عدم توظيف زنان ونوجوانان به اضافه كارى

مادۀ يكصد وبيست ودوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

د اميندوارۍ په دوران کې دښځې توظيفول

يوسلودرويشتمه ماده:

ښځه د اميندوارۍ په دوران کې دطبيب يا روغتون د تصديق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتنې سره په سپک کارکې توظيفېږي.

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

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

توظيف زن در دوران حاملگی

مادهٔ يکصدو بيست وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

دشيدې 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 اضافى براى مادران داراى طفل شير خوار

مادۀ يكصد وبيست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذيرش زن بكار

مادۀ يكصد وبيست وپنجم :

امتناع از پذيرش زن بكار

(c) ketabton.com: The Digital Library

يا داميندوارى يا ماشوم ته دشېدو وركولو په دليلونو دمزد كمول ممنوع دي.

د وړكتونونو جوړول

يوسلوشپږويشتمه ماده:

(۱)اداره مكلفه ده د اړوندو كاركوونكو د ماشومانو د ساتنې اوڅارنې لپاره، د ادارې په انګړ كې، دشېدو خوړلو ځاى او وړكتون جوړكړي.

(۲)په وړكتونونو اودشېدو خوړلو په ځايونو كې د اطفالو ساتنه اوڅارنه ، دمنلو شرايط، زده كړه او روزنه د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

دتنكي ځوان كاركوونكي مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

(۱)تنكى ځوان كار كوونكى هغه كاركوونكى دى چې د (۱۴)

يا تقليل مزد به دلايل حاملگى يا شيردادن طفل،ممنوع مى باشد.

ايجاد كودكستان ها

مادۀ يكصد وبيست وششم:

(۱)اداره مكلف است ،جهت مواظبت ومراقبت اطفال كاركنان مربوط، در محوطۀاداره ، شيرخوارگاه وكودكستان را ايجاد نمايد.

(۲)مواظبت ومراقبت اطفال، شرايط پذيرش،آموزش وپرورش در كودكستانها وشيرخوارگاه ها طبق سند تقنينى مربوط ، تنظيم مى شود.

مشخصۀ كاركن نوجوان

مادۀ يكصد وبيست وهفتم:

(۱)كاركن نوجوان كاركنى است كه سن(۱۴)سالگى

(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 روغتیايي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

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

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

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

معاینـات صـحی کـارکن نوجوان

مادۀ یکصدوبیست وهشتم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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 دى.

(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 مساوى بامزد كاركنان (۱۸) سالۀ مكمل وبالاتر ازآن با رعايت درجه بدون نظرداشت تقليل وقت كار مندرج مادۀ سى ويكم اين قانون پرداخته مى شود.

(۲)مزد فى واحد كاركاركنى كه سن اوكمتر از(۱۸) سال بوده ، با كاركنى كه سن او(۱۸) سال مكمل يا بالاتر از آن باشد ،مساوى است.

(۳)تفاوت وقت تقليل يافتۀ كاركن داراى سن كمتراز(۱۸) سال كه به شكل كار مزد كارمى كند به اساس درجۀ اصلى وى پرداخته مى شود.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتنکي ځوان کارکوونکي دتولید دکار معیار

یوسلودېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د تولید معیار د بشپړ(۱۸)کلن کارکوونکي د تولید د معیار په اساس، ددغه قانون په یودېرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظیمېږي.

(۲)اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکي ځوان د تولید معیار چې د زده کړې د دورې له پایته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معیارڅخه لږ وټاکي.

دوولسم فصل

دکار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه راپیدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات

یوسلویودېرشمه ماده:

(۱)د ادارې او کارکوونکي او

معیار تولید کار کارکن نوجوان

مادۀ یکصد وسی ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

مادۀ یکصد وسی ویکم :

(۱)اختلافات ناشی از

(c) ketabton.com: The Digital Library

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اودکار دقراردادونو دحکمونو په اساس د اداري اوکارکوونکي يا کار زده کوونکي 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 اختلاف رفع نشي،موضوع په لومړي پړاوکې د اداري داختلافونو دحل دکمېسيون د لارې د اړوندې د کارگري اتحاديې د استا زي په گډون ،په دوهم پړاوکې دکارداختلافونود حل دعالي کمېسيون له لارې د اړوندو برخې کې دکارگرانو او کار فرمايانود اتحاديې د ا ستا زي په گډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخواحل اوفصل کېږي.

کار ميان اداره و کارکن يا کارآموز براساس احکام اين قانون و مقرره های مربوط و قراردادهای کار، از طريق تفاهم مستقيم ميان اداره وکارکن يا کار آموز رفع شده می تواند.

(۲)هر گاه اختلاف ناشی ازکار توسط اداره وکارکن يا کارآموز رفع شده نتواند، موضوع درمرحلۀ اول ازطريق کميسيون حل اختلافات اداره به شمول نمايندۀ اتحاديۀ کارگری بخش مربوط، در مرحلۀ دوم از طريق کميسيون عالی حل اختلافات کار، به شمول نمايندۀ اتحاديۀ کارگران وکارفرمايان بخش مربوط مرفوع و در غيرآن ازطرف محکمۀ ذيصلاح حل وفصل می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دكاركوونكي غيرقانوني انفصال (ګوښه كېدل)

يوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع كېدل

يوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غير قانونى كاركن

مادۀ يكصد وسى ودوم:

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

وضع سند تقنينى حل اختلافات

مادۀ يكصد وسى وسوم:

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

(c) ketabton.com: The Digital Library

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- دتکفین اوښخولوپه منظور د وروستي میاشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمایمو سره د(۱۰) میاشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکرامیه).
۸- د عمر د زیاتوالي ،دکار د دورې دبشپړولو ناروغۍ، معلولیت او نوروحالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنیني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.
(۲) ددې مادې په (۱- ۷) اجزاوو کې درج شوي دمرستې پیسې ،د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزانې څخه ورکول کېږي.
(۳)کارکوونکي یا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه اویادهغه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمینېږي.

٦- مساعدت در دوران ولادت.
۷- مساعدت مالی(اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
۸- حقوق تقاعد بنابرکبرسن، اکمال دورهٔ کار، مریضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
(۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.
(۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانوادهٔ وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین می گردد.

(c) ketabton.com: The Digital Library

دټولنيزو تأميناتو تحقق

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

تحقق تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وپنجم:

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

(۲) سطح تأمينات اجتماعی كاركنان، متناسب بارشد و انكشاف اقتصادملی ارتقاء می يابد .

د ټولنيزو تأميناتو مركزونه

يوسلوشپږدېرشمه ماده:

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

مراكز تأمينات اجتماعی

مادۀ يكصد وسی وششم:

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

دكار غيرمستعد كاركوونكي ته مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

دكارغيرمستعدكاركوونكي ته دهغه كارته ترمستعد كېدلو او يا د معلوليت په نسبت متقاعد ته مالي

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد به كار

مادۀيكصدوسی وهفتم :

مساعدت مالی به كاركن غير مستعد بكاربه صورت مؤقت الی مستعد شدن وی به كار ويا متقاعد نسبت

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) كاركوونكى د(٦۵)كلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد كېږي. د ادارې د ډېرې زياتې (مبرمې) اړتيا په صورت كې دكاركوونكي په موافقه چې د كارتوان ولري دهغوى دكار دوره تر(۵) نورو كلونو پورې تمديدلاى شي. دكار د دورې تمديد د كاركوونكي د ټولو حقوقو او وجيبو لرونكى دى.

(۲) اداره،ددې مادې په (۱) فقره كې د درج شوي كاركوونكي دكار د دورې تمديد، تقاعد ته دسوقولوڅخه دمخه هركال غوارې اومنظورې يې ترلاسه كوي.

(۳) د كاركوونكي د بالفعل كار

معلوليت، ،معادل مزدماهوار وسايرحقوق وامتيازات حالت اصلى وى ازطرف اداره صورت مى گيرد.

شرايط تقاعد

مادهٔ يكصد وسى وهشتم:

(۱) كاركن بعدازتكميل سن (٦۵) سالگى متقاعد مى گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقهٔ كاركنى كه توانائى كار را داشته باشد، دورهٔكاروى تا (۵) سال ديگر تمديد شده مى تواند. تمديد دورهٔ كار حاوى تمام حقوق و وجايب كاركن مى باشد.

(۲) اداره ، تمديد دورهٔ كار كاركن مندرج فقرهٔ(۱)اين ماده راقبل ازسوق به تقاعدهمه ساله مطالبه ومنظورى حاصل مى نمايد .

(۳) دورهٔ كار بالفعل كاركن،

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

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

(۵)د دولتي ادارو،او دتحصيلی او علمي- تحقيقاتی مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددينـي چـارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغودځانگړو 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 ملاحظۀدفترسوانح اوتثبيت می شود .

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

معيار تقاعد کار ثقيل

مادۀ يکصد وسی ونهم:

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

کې له درج شوي معيارخخه کم محاسبه کېږي.

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

دتقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوېښتمه ماده:

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

دمعلوليت يامړيني دتقاعدحقوق

يوسلويوڅلوېښتمه ماده:

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

یکصدوسی وهشتم این قانون محاسبه می گردد.

(۲) معیارها و قواعد کار ثقیل و مضر صحت ازطرف وزارت های کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولین وصحت عامه به همکاری ادارات ذیربط وکارفرمایان تشخیص و تثبیت می گردد.

مطالبهٔ تقاعد

مادهٔ یکصد وچهلم:

کارکن حق دارد قبل ازرسیدن به سن اجباری تقاعد، تقاعد خودرامطالبه نماید.

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

مادهٔ یکصد وچهل و یکم :

حقوق تقاعد بالاثر معلولیت یا فوت مرتبط بکارو مریضی حرفوی یا فوت ناشی از آن باساس تصدیق کمیسیون صحی تثبیت

(c) ketabton.com: The Digital Library

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوېښتمه ماده:

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

(۲)هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دقطعي حکم په اثرپه (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات دحبس په جزاء محکوم شي، تقاعد ته سوقېږي.

(۳) د دې مادې په (۱ او۲) فقرو کې د درج شوي کارکوونکي تقرر له خوشې کېدلو وروسته ، دقانون دحکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت مونداي شي.

معلوليت، بدون نظرداشت دورهٔ خدمت، معادل (۱۰۰) فيصد مزد آخرين رتبه يا درجهٔ قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

مادهٔ يکصد وچهل ودوم :

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

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمهٔ ذيصلاح به مدت (۲)سال حبس يا بيشتر از آن محکوم به جزاء گردد ، به تقاعد سوق می گردد .

(۳) تقرر کارکن مندرج فقره های(۱و۲)اين ماده بعد از رهايی، مطابق احکام قانون به موافقهٔ اداره صورت گرفته می تواند .

(c) ketabton.com: The Digital Library

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلوېښتمه ماده:

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

(۲) دهغه متقاعد ترتکفل لاندې پاتې کسان چې له څو خواوو دتقاعد دحقوقو مستحق وي، د نومووړي 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

دكار عالي شوري

يوسلوپنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

دكار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږڅلوېښتمه ماده:

(۱)په کار پورې د اړوندو قوانينـــو، دكار دساتنې او خونـــدي (ايمنـــي) تخنيک دقواعدو، داړوندو او روغتيا ته د زيان رسوونکو کارونو دكار د وختونو ،دكاركوونكي 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 ادارۀ 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 اتحاديۀ کارگری

مادۀ يکصدو چهل وهفتم:

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

(۲) اتحاديه های مندرج فقرۀ (۱)

(c) ketabton.com: The Digital Library

درج شوې اتحاديې د دولت يا سياسي سازمانونو له لوري تمويل يا سبسايدي کيدلای نشي.

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

دپراختيا اوتوليد په مسايلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

يوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري دتوليد دپراختيا، دټولنيزو،فرهنگي اومعيشتي مسايلوپه بحث کې ونډه واخلي اودکاردښه کولولپاره اداري ته وړانديزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده دکار اوتوليد په رهبری اوپراختياکې د کارکوونکي دګډون شرايط برابر او دکارکوونکي وړانديزونه او انتقادونه په موقع وڅېړي او له نيول شويو تصميمونو څخه هغه ته خبرورکړي.

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

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 دکارګرانو لېږل

يوسلوپنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چارو،شهيدانو اومعلولينو وزارت له بيکاري څخه دمخنيوي اودمناسبوعوايدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارګران د اړوند تقنيني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول

يوسلويوپنځوسمه ماده:

(۱)دکارموندنې دځانګړو دفترونو ايجادول دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

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

اعزام کارگران به خارج کشور

مادۀ يکصدوپنجا هم:

وزارت کارواموراجتماعی،شهدا ومعلولين به منظور دستيابی به عوايد مناسب وجلوگيری ازبيکاری می توانددکارگران افغانی را طبق سند تقنينی مربوط، به خارج کشوراعزام نمايد.

ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی

مادۀ يکصدوپنجاه ويکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصی کاريابی بعد از موافقۀ وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا ومعلولين مجاز می باشد.

(۲) مسئولين دفاتر خصوصی کاريابی مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق

د توافق ليک مطابق د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينووزارت سره تنظيم کړي.

پ‍ه کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو دطرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د دغه قانون دحکمونو د ښه تطبيق په منظور په هغه کې درج شوې مقررې د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي اوپړاوونه ئې تېروي.

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.

منتشرۀ جريدۀ رسمی شماره (۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ملغی پنداشته می شود .

(c) ketabton.com: The Digital Library

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

براي مامورين دولت: با ۲۵ فيصد تخفيف

برای متعلمين و محصلين با ارائه تصديق، نصف قيمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امريکائي

(c) ketabton.com: The Digital Library

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

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

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