



د افغانستان اسلامي جمهوریت
د عدلیې وزارت

سرمجاریک

فوق العاده کڼه

قانون کار

د کار قانون

تاریخ نشر: (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

د خپريدو نېټه: د ۱۳۸۷ هـ . ش کال د ليندۍ د مياشتې (۱۶)

پرله پسې نمبر: (۹۶۶)

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

د افغانستان اسلامي جمهوريت

جمهوری اسلامی افغانستان

گڼه : (۱۴۴۸۸)

شماره : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

د عدلیې وزیر محترم سروردانش!

محترم سروردانش وزیر عدلیه !

د کار قانون چې دملي شوري دگډه

قانون کارکه طی فیصله شماره (۸۸)

هیئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸)

مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط

گڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴)

مجلسین شورای ملی در (۱۴) فصل

فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب

و (۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل

اود منضمه کتنو په دلیل د

ملاحظات منضمه ذریعه نامه شماره

۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) گڼې

(۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره

لیک په ذریعه بیا د ولسي جرگې

به مجلس ولسي جرگه اعاده و طی

مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/۶/۱۰

مصوبه شماره (۹۹) مؤرخ

نېټې د (۹۹) گڼې مصوبې په ترڅ کې

۱۳۸۷/۶/۱۰ با دوئلث آرای

د ټولو غړو په دوه ثلثه رایو سره،

کل اعضا فیصله قبلې مورد تصویب

منځکني فیصله د تصویب وړوگرځیدله.

قرار گرفته است .

نو د افغانستان داساسي قانون د (۹۴)

بنا به تاسی از حکم ماده (۹۴) قانون

مادې د حکم پر بنسټ، مصوبه له قانون

اساسی افغانستان مصوبه همراه

سره یوځای تاسی ته درولیرل شوه،

با قانون بشما ارسال شد، تا در

ترڅوڼي په رسمي جريده کې په خپرولو

نشر آن از طریق جريده رسمی

لاس پورې کړی.

اقدام نمایند.

حامد کرزی

حامد کرزی

د افغانستان داسلامي

رئيس جمهوری

جمهوريت رئيس

اسلامي افغانستان

ولسي جرگه

مصوبه

د کار قانون د ټولو غړو په دوه ټلته

رایو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگه

مصوبه

قانون کار به دو ټلته آرای

کل اعضاً

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگې د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې

د یکشنبې په ورځ په عمومي غونډه

کې د اساسي قانون د څلور نوی یمې

مادې د حکم پر بنسټ، د کار قانون

د دویم ځل لپاره د ټولو غړو په دوه

ټلته رایو سره تصویب کړ.

ولسي جرگه درجلسه عمومي روز

یکشنبه مورخ ۱۳۸۷/۶/۱۰

خویش به تاسی از حکم ماده

نود و چهارم قانون اساسی، قانون

کار را مجدداً به دو ټلته آرای کل

اعضاً تصویب نمود.

په درنښت

امان الله پیمان

دولسي جرگې دوه یم نایب

با احترام

امان الله پیمان

نایب دوم ولسي جرگه

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>	<u>ماده</u>
۱.....	مبنی.....	ماده اول:
۱.....	هدف.....	ماده دوم:
۳.....	اصطلاحات.....	ماده سوم:
۶.....	ممنوعیت کار اجباری.....	ماده چهارم:
۷.....	تنظیم مناسبات کار.....	ماده پنجم:
۹.....	تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی.....	ماده ششم:
۱۰.....	تطبيق قانون.....	ماده هفتم:
۱۰.....	حق کار با مزد.....	ماده هشتم:
۱۱.....	عدم تبعیض در استخدام.....	ماده نهم:
۱۲.....	حق رخصتی های با مزد.....	ماده دهم:
۱۲.....	استفاده از سایر حقوق.....	ماده یازدهم:
۱۲.....	رعایت میثاق های بین المللی.....	ماده دوازدهم:

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

فصل سوم

وقت کار

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

۳۸.....	تغییر وقت کارنوبتی.....	ماده سی و هشتم:
۳۸.....	توقف مؤقت کار.....	ماده سی و هفتم:
۳۹.....	اضافه کاری.....	ماده سی و هشتم:

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

۴۲.....	وقفه و رخصتی های بامزد.....	ماده سی و نهم:
۴۲.....	وقفه کار.....	ماده چهل:
۴۳.....	رخصتی های عمومی.....	ماده چهل و یکم:
۴۴.....	رخصتی های سالانه.....	ماده چهل و دوم:
۴۴.....	جدول نوبتی کار.....	ماده چهل و سوم:
۴۵.....	کار در رخصتی های عمومی.....	ماده چهل و چهارم:
۴۷.....	کار در ادرة دائماً فعال.....	ماده چهل و پنجم:
۴۷.....	رخصتی تفریحی.....	ماده چهل و هشتم:
۴۸.....	رخصتی استادان و معلمان.....	ماده چهل و نهم:
۴۹.....	طرز استفاده از رخصتی تفریحی.....	ماده چهل و دهم:
۵۰.....	رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول.....	ماده چهل و یازدهم:
۵۰.....	مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی.....	ماده پنجاهم:
۵۱.....	رخصتی ضروری.....	ماده پنجاه و یکم:
۵۲.....	رخصتی مریضی.....	ماده پنجاه و دوم:
۵۳.....	اضافه رخصتی مریضی.....	ماده پنجاه و سوم:
۵۴.....	رخصتی ولادی.....	ماده پنجاه و چهارم:
۵۵.....	رخصتی فریضة حج.....	ماده پنجاه و پنجم:

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

فصل پنجم

مزد

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

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

فصل هشتم

انضباط کار

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

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

فصل دهم

تأمین شرایط صحی و ایمنی کار

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

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

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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



د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبني

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

۱- دکارکوونکو د کار د اړيکو تثبيتول، تنظيمول او ټينگښت.

۲- د کاردمساوي حق تاثيراتو او د کارکوونکو له حقوقو څخه ساتنه.

قانون کار

فصل اول

احکام عمومي

مبني

ماده اول :

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

هدف

ماده دوم :

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

۲- تأمین حق مساوی کار و حمایت از حقوق کارکنان.

- ۳- دکار کونکو د ژوندانه دماډي، ټولنيزې او فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد د سازمان ورکولو بڼه کول، دکار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک او سرچينو څخه معقوله گټه اخستنه، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تايميناتو د سيستمونو تعميمول.
- ۳- بهبود سازماندهی کار و توليد، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشری و منابع کار، تحکیم انضباط کار و توليد، تعميم سيستم های معاش و مزد مترقی و تايمينات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.
- ۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت لپاره دکار او توليد دادارې دکار کونکو او مسئولينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبیتول، دکار دساتنې او ایمني تخنیک د شرائطو تايمينول، دمهارتونو او ظرفیتونو پرله پسې لوړول او پرمختیا.
- ۴- تثبيت حقوق و مکلفیت های کارکنان و مسئولان اداره کار و توليد، تايمين شرایط حفاظت و تخنیک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارتهاو ظرفیت ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی.
- ۵- دکار او توليد په ټولو برخو کښې، قانونیت تعميمول او په کار پورې داروندو تقينی سندونو يو خیل تطبیقول.
- ۵- تعميم قانونیت و تطبیق یکسان اسناد تقينی مرتبط به کار در تمام عرصه های کار و توليد.
- ۶- دکار موندنې د خدمتونو د
- ۶- فراهم کردن تسهیلات عرضه

وراندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحگانې

درېمه ماده :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون

کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱- اداره: وزارتونو، دولتو او

غیردولتي ادارو، خپلواکو

کمپسونونو، تصديگانو، خصوصي

او کپو تشبونو او دافغانستان په

اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو

مؤسسوڅخه عبارت ده له چې

کارکوونکي په کې تولیدی یا

خدماتي کار بوخت وي.

۲- کارکوونکی: دبنځې او نړپه

کپون پرمامور او قراردادي

کارکوونکو (مامور، کارگرو خدماتي

کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۳- مامور: هغه کارکوونکی دی چې

د دغه قانون او د اړوند قانون

د حکمونو له په پام کې نیولو سره ،

دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

خدمات کاريايي .

اصطلاحات

ماده سوم :

اصطلاحات آتی دراین قانون، مفاهیم

ذیل را افاده می نماید:

۱- اداره: عبارت از وزارت ها،

ادارات دولتي و غیردولتي،

کمیسیونهای مستقل، تصدیها،

تشبثات خصوصي و مختلط

ومؤسسات خارجی مقیم جمهوری

اسلامي افغانستان که کارکن

در آن مصروف کار تولیدی یا

خدماتي می باشد.

۲- کارکن: مشتمل بر مأمور

و کارکنان (مامور، کارگر و کارکن

خدماتي) قراردادی اعم از زن

و مرد می باشد .

۳- مأمور: کارکنی است که

بارعایت احکام این قانون و قانون

مربوط از طریق اداره خدمات

ملکی به شکل دایمی استخدام

دایمي توڳه استخدامپري.

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

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

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

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

می گردد.

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

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

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

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

- ۸- مزد : له هغو وجوهو څخه عبارت دي چې د کار د ترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۹- د مزد اجزاء: له هغو پولې امتیازونو څخه عبارت دي چې په دوامداره توګه د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۰- د مزد ضمايم: له هغو پولې امتیازونو څخه عبارت دي چې په زمانې ټاکلو مقاطعو کې د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۱- ټولنيز ټاکنې: هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه یا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي د معیشت د ټاکنولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته
- ۸- مزد: عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- ۹- اجزاء مزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته می شود.
- ۱۰- ضمايم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته می شود.
- ۱۱- تأمینات اجتماعی: وجوهی است که با سهم گیری کارکن و اداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعد حسب احوال مساعدت

کېږي.

می گردد.

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

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

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

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

د اجباري کار ممنوعیت

ممنوعیت کار اجباری

څلورمه ماده :

ماده چهارم :

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

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

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

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

کېږي.

د کار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده:

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود.

تنظیم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

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

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

اوحقوقي ماهيت (دولتي، گڏي، خصوصي، غير دولتي، ٽولنيزي او په افغانستان کي ميشت بهرني اداري) ته په پام سره دجلا تقنيني سندونو په واسطه چي ددغه قانون دحکمونومخالف نه وي، تنظيمېږي.

(۳) که چېرې د ټاکل شوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله په دغه قانون او اړوندو تقنيني سندونوکي کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوٽولنيزو چارو شهيدانواو معلولينود وزارت له لارې صورت مومي، په دې شرط چي دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کي ددرج شووبرخودکارکوونکود ټاکلو، انتصابولو، درتبو او درجو دتثبيتولو، درتبو دترفيع او درجو د لوړولو د شرايطو اود تقرر، تبديل، انفصال، بيا مقررولو، درتبي د ترفيع او د درجي د لوړولو، تقاعد،

حقوقي اداره (دولتي، مختلط، خصوصي، غير دولتي، اجتماعي وادارات خارجي مقيم افغانستان) توسط اسناد تقينني جداگانه که مخالف احکام اين قانون نباشد، تنظيم مي گردد.

(۳) هرگاه در مورد مناسبات کار کارکنان معين شده در اين قانون و اسناد تقينني مربوط حکمي موجود نباشد، تنظيم آن از طريق وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين صورت مي گيرد، مشروط بر اينکه مخالف قانون و اساسات عدالت نباشد.

(۴) طرز العمل انتخاب، انتصاب، تثبيت رتب و درجات و شرايط ترفيع رتب و ارتقاي درجات کارکنان بخش هاي مندرج فقره (۱) اين ماده و مقامات منظور کننده تقرر، تبديل انفصال و تقرر مجدد، ترفيع

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

په بهرنيو اتباعو باندي دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

(۱) هغه بهرني اتباع چې د مخکنیو جلا قراردادونو مطابق يا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې دکار جواز ترلاسه کړى يا ئې وروسته ترلاسه کوي او په دولتي يا غيردولتي گډو يا خصوصي ادارو کې استخدامېږي، د دغه قانون دحکمونو تابع دي، دهغوى د استخدام شرايط د جلا مقرري په واسطه تنظيمېږي.

(۲) حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احكام قانون کار بالای

اتباع خارجي

ماده ششم :

(۱) اتباع خارجي که طبق قراردادهاى قبلى جداگانه و يا بدون آن جواز کار را در جمهورى اسلامى افغانستان حاصل نموده يا بعداً مى نمايند و در ادارات دولتي يا غير دولتي مختلط و يا خصوصى استخدام مى شوند، تابع احكام اين قانون بوده، شرايط استخدام آنها توسط مقررۀ جداگانه تنظيم مى گردد .

(۲) حکومت مى تواند برای اتباع

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

دقانون تطبیق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېواد څخه بهرپه افغاني سیاسي نمایندګیو او نورو دولتي مؤسسو کې او یا د هېواد دننه په خارجي او بین المللي مؤسسو اوسازمانونو کې دنده ترسره کوي، د دغه قانون د حکمونو تابع دي.

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

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

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

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

تطبیق قانون

ماده هفتم :

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

حق کار با مزد

ماده هشتم :

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

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

تنظيمېږي.

تنظيم مي گړدد.

(۲) کارکوونکي د کار د کميت او کيفيت په اساس د ټاکلي بست، رتبې يا درجې له په پام کې نيولو سره د مزد او دهغه د اجزاوو او ضمايمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

(۲) کارکنان به اساس کميت و کيفيت کار بارعايت بست، رتبه يا درجه معينه مستحق دريافت مزدبنا اجزاء و ضمائم آن مي باشند .

په استخدام کې توپير نه کولعدم تبعيض در استخدام

نهمه ماده :

ماده نهم :

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

(۱) دراستخدام به کار ، تأديه مزد و امتيازات ، انتخاب شغل ، حرفه ، مهارت و تخصص ، حق تحصيل و تايمينات اجتماعي هر نوع تبعيض ممنوع مي باشد .

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

(۲) زنان در ساحة کار مستحق امتيازات معين دوران حاملگی و ولادت و ساير مواردیکه در اين قانون و اسناد تقينی مربوط تثبيت گرديده، مي باشند.

(۳) دافغانستان په اسلامي جمهوريت

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

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

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

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

له نورو حقوقو څخه گټه اخستنه

یوولسمه ماده :

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنیزو برخو کې د کار او تولید د روغتیايي او ایمني شرائطو د تامینولو، حرفوي زده کړې، دمهارتونو د پرمختیا، د مسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنیزو تأمیناتو څخه د گټې اخستنې د حق لرونکي دي.

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

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم:

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

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم :

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

د نړيوالو 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، دهبواد دځانگړو شرايطو له په پام کې نيولوسره رعايت او تطبيقېږي.

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرايط

ديارلسمه ماده:

(۱) هغه شخص د کارکوونکي په توگه 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 د پنځلس کلني سن بشپړول

رعايت ميثاقهای بين المللی

ماده دوازدهم:

ميثاقها، فيصله هاوسفارشنامه های سازمان بين المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده يا می شود و ساير ميثاقها ومعیارهای سازمان های بين المللی در عرصه کار واداره با نظر داشت شرایط خاص کشور رعايت و تطبيق می گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرايط استخدام

ماده سيزدهم:

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

۱- داشتن تابعيت افغانستان .

۲- اکمال سن هجده سالگی .
برای کارکنان در عرصه کار های خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و

- او دکار زده کونکو لپاره د خوارلس کلنی سن بشپړول.
- ۳- د کار اوتولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په تاييد د حرفي د زده کړې دسند وړاندې کول.
- خدماتي کار کونکي له دې حکم څخه مستثني دي.
- ۴- د عامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخه د روغتيايي سند وړاندې کول.
- ۵- د تعليم يا تحصيل څخه د فراغت دسند وړاندې کول (د مامور لپاره).
- (۲) د مامورينو مشخصات ياد استخدام شرايط په اړوند تقنيني سند کې تنظيمېږي.
- (۳) په کار د استخدام دسن محاسبه او تثبيت، د ورځې اومياشتې له پام کې نيولوسره، د تابعيت په تذکرې کې درج شوي د زيږيدنې د کال له مخې چې د کار کونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي، صورت مومي. په
- برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگي.
- ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تاييد وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا ومعلولين.
- کارکنان خدماتي از اين حکم مستثني است.
- ۴- ارایه سند صحي از مراجع صحي وزارت صحت عامه.
- ۵- ارایه سند فراغت تعليم يا تحصيل (برای مأمور).
- (۲) مشخصات يا شرايط استخدام مامورين در سند تقنيني مربوط تنظيم مي گردد.
- (۳) محاسبه و تثبيت سن استخدام به کار، بانظر داشت روز و ماه به رویت سال تولد مندرج تذکره تابعیت، هنگام شمول به کار که در دفتر سوانح کارکن درج می شود، صورت می گیرد.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(۶) کارکنان جدید الشمول داخلی و خارجی در ادارات

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

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

د کار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

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

قرار داد کار

ماده چهاردهم:

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

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

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

جمعي قرارداد په دوونقلونو کې ترتيبې چې يونقل يې اړوندې اتحاديې او دوه يم نقل يې عقد کونکې ادارې ته ورکول کېږي.

قرارداد جمعي دردونقل ترتيب گرديده که یک نقل آن به اتحاديۀ مربوط ونقل دوم آن به اداره عقد کونده تسليم داده می شود.

(۴) د ټاکلي قرارداد موده يوکال ده او د اړخونو په توافق سره تمديدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې، اړخونه تړيوې مياشتې پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قرارداد په پخوانيو شرايطو، تمديد شوی گڼل کېږي.

(۴) ميعاد قرارداد معين یک سال بوده و با توافق طرفين تمديد شده می تواند. در صورتی که در ختم قرارداد معين، طرفين در مورد تمديد يا عدم تمديد الی یک ماه اقدام نه نمایند، قرارداد با شرايط قبلی تمديد شده تلقی می گردد.

(۵) د اړخونو په توافق سره د کار په قرارداد کې وروستي بدلونونه يا تعديلات په هغه صورت کې جواز لري چې د کارکونکي لپاره مزد او نور حقوق او امتيازونه د دغه قانون له مجوز څخه لږ اټکل نشي.

(۵) تغييرات يا تعديلات بعدی در قرارداد کاربه توافق طرفين در صورتی جواز دارد که برای کارکن مزد و ساير حقوق و امتيازات کمتر از مجوز اين قانون پيشبینی نه گردد .

د کار د قرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

شرایط قرار داد کار

ماده پانزدهم :

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

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

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

آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

دوره آزمایښی

ماده هفدهم:

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

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

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

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

د ادارې د حقوقي هویت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغییر هویت حقوقي اداره

ماده هجدهم:

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

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

د قرارداد څخه په بهر کارکې د کارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغاير قرار داد

ماده نهم:

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

توظيف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

ماده بیستم:

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

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

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

اداره ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

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

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

۳- در صورت توقف مؤقت کار.

د کار د قرارداد تعلیقول

یوويشتمه ماده:

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

تعلیق قرارداد کار

ماده بیست ویکم:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنيزو دندو کي بوختېدل (اشتغال).

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی.

- ۳- دکار مؤقتي دربدل (توقف).
 ۴- دجرم په تور او ترتوقيف او تحقيق لاندې نيول کېدل.
 ۵- ناخاپي پېښې.
 ۶- زده کړې (تعليم يا تحصيل).
- ۳- توقف مؤقت کار.
 ۴- اتهام به جرم و تحت توقيف و تحقيق قرار گرفتن.
 ۵- حوادث غيرمترقبه.
 ۶- تعليم يا تحصيل.
- (۲) د دې مادې د (۱) فقرې په (۲، ۱، ۲، ۴ او ۶) فقره شويو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې دکارکوونکي د کار په دورې کې دمحاسبې وړ دي چې دعسکري، 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.
- (۲) ايام حالات مندرج اجزای (۱، ۲، ۴، ۶) فقره (۱) ايمن ماده درصورتی به دوره کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظايف پست های انتخاباتی يا تعليم يا تحصيل وبری الذمه شدن در خلال یک ماه به اداره مراجعه نماید.
- (۳) په خصوصي مؤسسو کې د دې مادې په (۱، ۲ او ۶) اجزاووکې درج شوي د تعلیق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق تابع دي.
- (۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۱، ۲ و ۶) ايمن ماده در مؤسسات خصوصي تابع توافق طرفین قرارداد می باشد.

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه ماده:

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

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

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

۶- له شپږو میاشتو څخه زیات د کار درېدل.

۷- د ادارې انحلال یا

پذیرش مجدد

ماده بیست و دویم:

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

حالات فسخ قرار داد

ماده بیست و سوم:

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

۱- به توافق طرفین.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

۵- معلولیتی که مانع انجام کار شود.

۶- توقف کار بیشتر از شش ماه.

۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد

- د کار کوونکو د شمېر کمېدل. کارکنان.
- ۸- په داسې نهایي جزاء محکومیدل چې د کار د دوام خنډ وگرځي.
- ۹- د تادیبي مؤیداتو له تطبیق وروسته بیا سرغړونه.
- ۱۰- مخکنې کارته د کار کوونکي د بیا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه دهغه ډډه کول.
- ۱۱- په آزمایشي دوره کې د قناعت بڼوونکو پایلو نه ترلاسه کیدل.
- (۲) د کار د قرارداد د فسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د کار کوونکي پاتې حقوق او امتیازونه پخپله ده ته اودمړینې په صورت کې ئې قانوني وارث ته ورکړي.
- (۳) د دې مادې د (۱) فقرې د (۱) جزء په استثنای د کار د قرارداد فسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې د کار کوونکي د تبدیلی امکان په عین اداره کې مماثل کار ته دهغه دموافقي مطابق میسر نه وي.
- کارکنان.
- ۸- محکومیت نهائی به جزایی که مانع دوام کارشود.
- ۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تادیبی.
- ۱۰- امتناع کارکن از کار، بعد از تعیین مجددوی به کار قبلی.
- ۱۱- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمایشی.
- (۲) در صورت فسخ قرارداد کار اداره مکلف است، حقوق و امتیازات باقیمانده کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد.
- (۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقه وی میسر نباشد.

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

خلپريشتمه ماده:

(۱) قراردادي کارکوونکی کولای شي د ناکلې 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 مخکنې خبرتيا يا پرته له خبرتيا په لاندې مواردو کې فسخ کړي:

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

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

اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست و چهارم :

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

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

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

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

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

(۳) کارکوونکی یا دهغه قانوني ممثل، ددې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شويو حکمونو مطابق د قرارداد له فسخ کېدو څخه ، په ليکلي ډول دا احتمالي اختلافو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

(۳) کارکن يا ممثل قانونی وی از فسخ قرارداد مطابق احکام مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده موضوع را طور تحریری غرض جلوگیری از بروز اختلاف احتمالی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين، اطلاع می دهد.

د کارموندني مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

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

مساعدت کار يابی

ماده بیست و پنجم:

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

او مهارت په توضیح سره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندگيو ته واستوي.

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

۱- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده تريوه کال پورې وي، يومياشتنی مزد دهغه له اجزاو او ضمايمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده له يوه څخه زياته ترپنځو کلونو پورې وي، دوه مياشتنی مزد دهغه له اجزاو او ضمايمو سره.

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

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

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

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

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

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

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

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

د تقاعد د حقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

د کارکوونکو بیا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

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

حفظ حقوق تقاعد

ماده بیست و ششم:

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

استخدام مجدد کارکنان

ماده بیست و هفتم:

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

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبدیلی اود قرارداد دفسخ

کولونه شتون

اته ویشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ویشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ

قرارداد

ماده بیست و هشتم :

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

ماده بیست ونهم:

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

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

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

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

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

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

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

درییم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دپرشمه ماده :

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

(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 دگټې اخستني ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکار دوخت دپیل او پای تنظیم، د واریز (نوبتي) جدول (دشفت دگراف) 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

ماده سی ام :

(۱) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فزیکي یا فکري 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 سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغازو انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتي (گراف شفت) وسایر مسائل مربوط به نظام (رژیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد.

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

د کار دوخت د کمښت موارد

يو دېرشمه ماده:

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

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

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

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

موارد تخليل وقت کار

ماده سي ویکم:

(۱) وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوال به ترتيب ذيل تخليل می يابد:

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

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

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

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

(۶) په هغه اداره کې چې په بلا انقطاع ډول فعالیت لري او په هغې ادارې کې چې د تولید د شرایطو له مخې په اونۍ کې د کار د ټاکلي وخت په پام کې نیول ممکن نه وي، د کار دوخت ټولیزه محاسبه (میاشتنی، ربعواره او شپږ میاشتنی) د اړوندې ادارې له لوري او د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره

شهیدانو او معلولین می تواند ساعات کار را با نظر داشت فصول سال و روزهای ماه مبارک رمضان یا گرما و سرمای شدید، روزانه یا هفته وار تقلیل یا تزئید نماید، مشروط بر اینکه در طول سال از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.

(۶) در اداره که به شکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره که نظر به شرایط تولید، رعایت وقت معین کار در هفته ممکن نباشد، محاسبه مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب اداره مربوط و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهیدانو او معلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شده

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲- په هغه صورت کې

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

وقت کار در شب

ماده سی و دووم :

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

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

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

۲- در صورتی که نظر

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

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

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

(۱) د شپني کار مزد، ادارې او خدماتي 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 سلوکې (۲۵) اضافه ورکول کېږي.

مزد کار شبانه

ماده سي وسوم:

(۱) مزد کار شبانه برای کارکنان اداري و خدماتي (۱۵) فیصد اضافه بر مزد اصلي فی ساعت و برای کارکنان توليدي (۲۵) فی صد اضافه بر مزد اصلي فی ساعت پرداخته می شود.

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

(۲) شرایط و طرز انجام کار شبانه به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و تصویب شورای وزیران تنظیم می گردد.

د کار ګډوخت

خلوردپرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دپرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

ماده سي وچهارم:

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

کار نوبتي

ماده سي وپنجم:

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

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

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

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

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

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 رعایتولو سره، د واريز کار ساعتونه د کار دځانگړتیا له په پام کې نیولو سره له (۸) ساعتوڅخه یا په عادي ورځو کې په هغو ورځو کې چې د کار ساعتونه لږ تثبیت شي، زیات یا کم کړي.

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج ماده سی و سوم این قانون مستحق مزد اضافه بر مزد اصلی می باشد.

تغییر وقت کار نوبتي

ماده سی و ششم:

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

توقف مؤقت کار

ماده سی و هفتم:

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

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

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

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

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

اضافه کاري

ماده سی و هشتم:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(۴) د کارکوونکو د اضافه کاری

(۴) شرایط و حدود ساعات

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

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتیو حق

وقفه او له مزد سره رخصتی.

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 رخصتی (ملی او مذهبي).

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

ماده سی ونهم:

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

۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.

۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی).

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

د کار وقفه

خلو پښتمه ماده:

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

عمومي رخصتی

یو څلو پښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتی
عبارت دي له:

- ۱- د اونۍ د پای ورځ (جمعه).
- ۲- د کال لومړۍ ورځ (نوروز).
- ۳- د زمري ۲۸ ورځ (دهېواد
د خپلواکۍ استرداد).
- ۴- د غوايي ۸ ورځ (د افغانستان د
اسلامي انقلاب بریالیتوب).
- ۵- د روژې د مبارکې میاشتې لومړۍ
ورځ.
- ۶- د کوچني اختر مبارکې ورځې
(۳ ورځې).

وقفه کار

ماده چهلیم:

وقفه کار جهت اداي نماز و
صرف طعام یک ساعت بوده وشامل
وقت کار رسمي نمی گردد
و طبق لوائح نظم داخلي کار اداره
تنظیم می گردد.

رخصتی های عمومی

ماده چهل ویکم:

رخصتی های عمومی با مزد
عبارت اند از:

- ۱- روزاخیر هفته (جمعه).
- ۲- روز اول سال (نوروز).
- ۳- روز ۲۸ اسد (استرداد استقلال
کشور).
- ۴- روز ۸ ثور (پیروزی انقلاب
اسلامي افغانستان).
- ۵- روز اول ماه مبارک
رمضان.
- ۶- ایام عید سعید فطر
(۳ روز).

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

کلنی رخصتی

دوه څلوربښتمه ماده :

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

رخصتی های سالانه

ماده ټول چهل و دووم :

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

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واریز جدول

دري څلورېنیمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو تفریحي

رخصتي د واریز جدول مطابق تنظیم

او اجراء کوي.

که چېرې اداره د کارکوونکي

په کلنۍ تفریحي رخصتي د

ادارې د فعالیتونو د خصلت یا زیاتوالي

پربناء موافقه ونکړي، په دې صورت

کې اداره مکلفه ده د تفریحي

رخصتي د ورځو مزد او نور حقوق

او امتیازونه د اصلي مزد برسیره

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 امتیازونه دهغه ورثې ته

ورکړي.

(۳) د کارکوونکي د تفریحي رخصتي

دمزد او نورو حقوقو او امتیازونو

کارفرما، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

ماده چهل و سوم:

(۱) اداره رخصتي تفریحي کارکنان

راطبق جدول نوبتی تنظیم و اجراء

می نماید.

هرگاه اداره به رخصتي

تفریحي سالانه کارکن بنا بر

خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره

موافقه نه نماید، در این صورت اداره

مکلف است مزد و سایر حقوق

و امتیازات ایام رخصتي تفریحي

را علاوه بر مزد اصلی به کارکن

بپردازد.

(۲) هرگاه کارکن فوت نماید،

اداره مکلف است، مزد و سایر

حقوق و امتیازات ایام مندرج

فقره (۱) این ماده را به ورثه وی

بپردازد.

(۳) پرداخت مزد و سایر

حقوق و امتیازات رخصتي تفریحي

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

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

په عمومي رخصتيو کې کار

خلورڅلوبنېتمه ماده:

کار در رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل و چهارم:

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

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

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

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

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

۲- اجرای کار مربوط به خدمات عامه.

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

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

۴- د اړوند مسئول په تشخیص سره

۴- انجام سایر کارهای مورد نیاز

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

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

په دایماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

کار در اداره دایماً فعال

ماده چهل و پنجم:

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

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

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

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

تفريحي رخصتي

شپږ څلورېنېنمه ماده:

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

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

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

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

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

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

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

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

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلورېنېنمه ماده:

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

رخصتي استاذان و معلمان

ماده څلورېنېنمه و هفتم:

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

د تعلیمی او تحصیلی رخصتیو څخه
گټه اخلي، د تفریحي رخصتی
مستحق ندی.

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

له تفریحي رخصتی څخه د

استفادې ډول

اته څلورېنیمه ماده:

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

(۲) کارکوونکي د کلنۍ
تفریحي رخصتي څخه د

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

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

طرز استفاده از رخصتی

تفریحي

ماده چهارم و هشتم:

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

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

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

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

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

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

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي

رخصتي تفریحي کارکن جدیدالشمول

نهه څلورېنښتمه ماده:

ماده څهله ونهم:

(۱) نوی شامل شوی کارکوونکی دخپل کار په رومبني کال کې هغه وخت د تفریحي رخصتي څخه گټه اخستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) میاشتي کار کړی وي.

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

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

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

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

د تفریحي رخصتۍ په مهال کې

مزد او حقوق

پنځوسمه ماده:

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

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

ضروري رخصتي

یونځوسمه ماده:

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

مزد و حقوق هنگام رخصتي

تفریحي

ماده پنجا هم:

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

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

رخصتي ضروري

ماده پنجاه و یکم:

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

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

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

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

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

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی په کال کې له مزد

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

(۱) کارکن سالانه مستحق

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

ور ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه مي باشد.

اضافه رخصتي مريضی

ماده پنجاه وسوم:

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

(۲) شرایط و طرز اعطای اضافه رخصتی مريضی با مزد مندرج فقره (۱) این ماده توسط سند تقينني مربوط تنظيم می گردد.

رخصتي ولادی

ماده پنجاه وچهارم:

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

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

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

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

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

د حج د فریضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي د حج د فریضې د

رخصتي فریضه حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای

اداء کولو يا دمتبرکه اماکنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کې یواځې یوځل له مزد سره د (۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دی. فريضة حج یا زیارت اماکن متبرکه در تمام دوره کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می باشد.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج له (۴۵) ورځو څخه د اضافه رخصتۍ ورځې د کارکوونکي په تفریحي یا ضروري رخصتۍ کې محاسبه کېدلای شي. (۲) ایام رخصتۍ اضافه از (۴۵) روز مندرج فقره (۱) این ماده، به رخصتی تفریحي یا ضروری کارکن محاسبه شده می تواند.

(۳) د حج او اوقافو د ادارې تصدیق، د دې مادې په (۱ او ۲) فقره کې د درج شویو ورځو د حقوقو په اجراء کولو کې حتمي دی. (۳) تصدیق اداره حج و اوقاف در اجرای حقوق ایام مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده حتمی می باشد.

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

جدیدالتقرر

ماده پنجاه و ششم:

د نوي مقرر شوي کارکوونکي کلنۍ د ناروغۍ او ضروري رخصتۍ، د خدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده: رخصتی های سالانه مریضی و ضروری کارکن جدید التقرر، متناسب به ایام خدمت حسب ذیل قابل اجراء می باشد:

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

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

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

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

له مزد سره د رخصتی محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

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

محاسبه رخصتی با مزد

ماده پنجاه وهفتم:

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

په غیردولتي ادارو کې له مزد

سره رخصتی

اته پنځوسمه ماده:

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

رخصتی های با مزد در ادارات

غیر دولتي

ماده پنجاه وهشتم:

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

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

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

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

ماده پنجاه ونهم:

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

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

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

(۳) کارکنی که رتبه يا درجه اصلی آن بلند و بنا بر ملحوظی در بست پائین مقرر می شود، مزد و سایر حقوق آن از رتبه یا درجه اصلی قابل اجراء می باشد.

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

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

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

د تعلیم او تحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

امتیاز پولي تعلیم و تحصیل

ماده شصتم:

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

مأکول

یوشپېتمه ماده:

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

مأکول

ماده شصت ویکم:

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

خوداچي ڀهه قرارداد کي ڀه بل ڊول تصريح شوي وي.

دمزد تثبيت

دوه شپيتمه ماده:

(۱) دڪارڪوونڪو دبرخو دمزد د ورڪري اندازہ اوشرائط د دغه قانون ڀه نهه پنخوسمه ماده کي د درج شويو حڪمونو له ڀه پام کي نيولو سره ڀه لاندې ڊول تثبيتيڀري:

۱- د دولتي اودهغه شمپرگڻو مؤسسو کارڪوونڪو لڀاره چي د دولت دپانگي ونڀه ڀه سلوڪي له (۵۰) خخه زياته وي ، دماليي اوڪار اوٽولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو د وزارتونو او د اداري اصلاحاتو اوملڪي خدمتونو دخپلواڪ كمپسيون لخوا.

۲- د ٽولنيزو سازمانونو دڪارڪوونڪو لڀاره د اړوند سازمان د اساسنامي مطابق.

مگر اينڪه در قرارداد طور ديگرتصريح گرديده باشد.

تثبيت مزد

ماده شصت ودوم:

(۱) اندازہ و شرايط پرداخت مزدبخشهاي کارکنان با نظر داشت احکام مندرج ماده پنجاه- ونهم اين قانون حسب ذيل تثبيت مي گردد:

۱- براي کارکنان دولتي وآنعهده مؤسسات مختلط که سهم سرمايه دولت بيشتتر از (۵۰) فيصد باشد، از طريق وزارت هاي ماليه و کارو اموراجتماعي، شهداء و معلولين و کميسيون مستقل اصلاحات اداري وخدمات ملڪي .

۲- براي کارکنان سازمانهاي اجتماعي، طبق اساسنامه سازمان مربوط.

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

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

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپېتمه ماده:

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

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

اجرای مزد

مادهٔ شصت و سوم:

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

زمان پرداخت مزد

مادهٔ شصت و چهارم:

- (۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، میاشتنی، پنځلس ورځنی یا اونیز (گامه مزد) او یا د ترسره شوي کاريا د توليد د محصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.
- (۲) د اونی د پای د رخصتی د ورځې مزد او حقوق د کار دعادي ورځو معادل دا جراء وړ دی.

تشويقي (دهخوني) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

- (۱) مزد کارکن نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفته وار (گامه مزد) ویا نظر به کار انجام شده یا محصول تولید (کارمزد) پرداخته می شود.
- (۲) مزد و حقوق روز رخصتی اخير هفته معادل روزهای عادی کار، قابل اجراء می باشد.

مزد تشويقي

ماده شصت و پنجم:

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

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

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

و موافقه وزارت مالیه ترتیب می گردد.

په مزد کې د ضمایمو د زیاتونې

حالات افزودی ضمایم

حالات

شپږ شپږمه ماده:

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

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

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

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

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

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

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

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی و تخنیکي .

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

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

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

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

تقاعد په حقوقو کې د ضمايمو تقاعد په حقوقو کې د ضمايمو
 گډون څرنگوالی، د اړوند تقنيني گډون څرنگوالی، د اړوند تقنيني
 سند په واسطه تنظيمېږي. سند په واسطه تنظيمېږي.

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينو نو باندې د کار مزد

اته شپېتمه ماده:

(۱) هغه کارکوونکي چې په عين (۱) هغه کارکوونکي چې په عين
 اداره کې په څوماشينو نويا په اداره کې په څوماشينو نويا په
 څو حرفو کې کار کوي، دزيات مزد څو حرفو کې کار کوي، دزيات مزد
 مستحق دی. مستحق دی.

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

و حقوق تقاعد، توسط و حقوق تقاعد، توسط
 سند تقينی مربوط تنظيم می گردد. سند تقينی مربوط تنظيم
 می گردد.

مزد اضافه کارۍ

ماده شصت و هفتم:

مزد في ساعت اضافه کارۍ نسبت مزد في ساعت اضافه کارۍ نسبت
 به مزد ساعات عادي کار (۲۵) به مزد ساعات عادي کار (۲۵)
 فيصد و در روزهای رخصتۍ (۵۰) فيصد و در روزهای رخصتۍ (۵۰)
 فيصد بيشتتر، پرداخته می شود. فيصد بيشتتر، پرداخته
 می شود.

مزد کار بالای چند ماشين

ماده شصت و هشتم:

(۱) کارکنی که در عين اداره بالای (۱) کارکنی که در عين اداره بالای
 چندین ماشين يا در چند حرفه کار چندین ماشين يا در چند حرفه کار
 می نماید، مستحق مزد بيشتتر می باشد. می نماید، مستحق مزد
 بيشتتر می باشد.

(۲) شرايط و نحوه پرداخت (۲) شرايط و نحوه پرداخت
 مزد کارکن مندرج فقره (۱) مزد کارکن مندرج فقره (۱)
 اين ماده، توسط سند تقينی اين ماده، توسط سند تقينی
 مربوط تنظيم می گردد. مربوط تنظيم می گردد.

د کار جبرانول

نهه شپيتمه ماده:

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

د کار شرايط او وختونه

اوپايمه ماده:

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

د کار د ودرېدو (توقف) پهحالاتو کې دمزد ورکړه

يو اوپايمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

ماده شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

ماده هفتادم:

شرايط و اوقات کار کارکنان روزمزد و روز نامکمل، هفته نامکمل، حاصل کار يا کارانجام شده (بالمقطع) توسط سند تقينې مربوط تنظيم می گردد.

پرداخت مزد در حالاتتوقف کار

ماده هفتاد و يکم:

(۱) هرگاه در نتيجه حادثه

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

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

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

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

(۲) که چېرې د کارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲) هرگاه تبديلي کارکن نسبت

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

دافلاس په صورت کې چې د محکمې د تأیید وړ ګرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکم د تطبیق وړ ندی.

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

له معاش سره د انتظار حالت

دوه اويايمه ماده:

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

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

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

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

حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

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

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

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

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

د کارکوونکي د مزد ورکړه

دري او یایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي د مزد د ادارې

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

لخوا کارکوونکی یا هغه شخص ته چي کارکوونکی ئي په ليکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي. معرفي کوي، ورکول کېږي. معرفي کوي، ورکول کېږي. معرفي کوي، ورکول کېږي.

(۲) مزد دمیاشتي په اوږدو کې ورکول کېږي. دهغه په ورکړه کې ځنډ د کارکوونکي د موافقي پرته صورت نشي موندلای.

د کسراتو وضع کول

څلور اويايمه ماده:

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

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

کرایه اوسفریه

پنځه اويايمه ماده:

(۱) کارکوونکی په رسمي کورنيو

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

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

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

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

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

کرایه وسفریه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کارکن در سفرهای رسمی

اوبهړنيو سفرونو، خدمتي، تبديلي او بل ځای ته د احضار يا لېږلو حالتونو کې د جيب خرڅ اود اوسېدنې دمخارجو په ګډون د کرایې اوسفريې مستحق دی.

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فني

و حرفوی و انکشاف

مهارتهاي کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده هفتاد و ششم:

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

شپږم فصل

د کارکوونکو مسلکي، فني

او حرفوي زده کړې او

دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو په ځانګړي توګه د تنکیو ځوانانو د مسلکي سويې د لوړولو او د تجربو، حرفوي او مسلکي مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې

- پروگرامونه په انفرادي اوډله ايز ډول، په لنډ مهاله کورسونو او د زده کړې په نورو ډولونو سره برابر وي.
- (۲) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت مکلف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکز او ولايتونو کې دمختلفو فني او حرفوي مرکزونو د جوړولو او پراختيا لپاره لازم اقدام وکړي.
- (۳) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د زده کړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نيسي:
- ۱- د کار کوونکو د فني او حرفوي مهارتونو د سطحې د لوړولو مرکزونه.
- ۲- د فني او حرفوي استاذانو او مربيانو د زده کړې مرکزونه.
- ۳- د تعليم له پروسې څخه د پاته شويو او کارته د اړو تنکيو ځوانانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.
- ۴- د معلولينو د بيا ځواک موندنې مرکزونه.
- په شکل انفرادی وگروهي در کورسهای کوتاه مدت و ساير اشکال آموزش فراهم می سازد.
- (۲) وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين مکلف است، جهت ايجاد و توسعه مراکز آموزش فني و حرفوي مختلف در مرکز و ولايات به همکاري ادارات ذي ربط اقدام لازم نمايد.
- (۳) مراکز آموزش وزارت کار و امور اجتماعي، شهداء و معلولين عرصه های ذيل را در بر می گيرد:
- ۱- مراکز ارتقاي سطح مهارت های فني و حرفوي کارکنان.
- ۲- مراکز آموزش استادان و مربيان فني و حرفوي.
- ۳- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان با زمانده از پروسه تعليم و نیازمند به کار.
- ۴- مراکز بازتواني معلولين .

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

ماده هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

ماده هفتاد وهشتم :

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

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

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

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

د زده کړې د مودې مزد

نهه او یایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد و نهم:

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

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

اجراء څرنگوالي، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

کارکنان، توسط سند تقينی مربوط تنظيم می گردد.

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

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

دتحصيل او زده کړې شرايط

شرايط تحصيل و آموزش

اتيايمه ماده:

ماده هشتادم:

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

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

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

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

دمزد او حقوقو مستحق دی.

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

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

رتبه یا درجه اصلی می باشد.

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

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

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

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

په صنعتي مؤسسو کې د زده

ایجاد مراکز آموزش

کړې د مرکزونو ایجادول

درمؤسسات صنعتي

یو اتیایمه ماده:

ماده هشتم ویکم:

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

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

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

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

جوړ کړي.

نماینده.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنینيسند تقنیني مراکزسندآموزش

دوه اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و دوم :

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

شرایط و طرز العمل مراکز آموزش فني و حرفوي و مراکز آموزش دولتي و غیر دولتي و نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعي، شهيدا و معلولين بر مراکز آموزشی غیر دولتي توسط سند تقنیني مربوط، تنظیم می گردد.

د کار د زده کوونکي ځانگړتيامشخصه ڪار(مشخصه)آموز

دري اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و سوم:

(۱) لاندې اشخاص د کار زده کوونکي دي:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

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

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

زده کره کوي.

می بیند.

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

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

۳- هغه کارکوونکی چې د ادارې دغوبښتنې په اساس د زده کړې مرکزونو ته ورپېژندل کېږي.

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

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

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

دماهرو او مسلکي کارگرانو

سند تقنینی کارگران ماهر

تقنیني سند

و مسلکی

څلور اتیايمه ماده:

ماده هشتاد و چهارم:

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

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

د زده کړو د مرکزونو د فارغانوپېژندنه

پنځه اتيایمه ماده:

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

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتيایمه ماده:

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

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

معرفی فارغان مراکزآموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

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

کار عملي مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

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

(۲) برنامه های کار عملي متعلمين و محصلين مندرج فقره (۱) این ماده از طرف اداره مربوط، تنظيم می گردد.

اووم فصل

د کار لارښودې معيارونه او

قواعد

د کار معيارونه او قواعد

اووه اتيایمه ماده:

(۱) د کار لارښودې معيارونه او قواعد د اړوندو ادارو په مرسته د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت لخوا طرح او تنظيمېږي.

(۲) د ادارو مسئولين د اړوندې ادارې د کارکوونکو د برخو لپاره د کار معيارونه او قواعد د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت د نمونوي او لارښودو معيارونو او قواعدو او نړيوالو منل شويو معيارونو مطابق تثبيت او تعميموي.

(۳) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمي او تخنيکي لاسته

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی

کار

معيارها و قواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

(۱) معيارها و قواعد رهنمودی کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين به همکاري ادارات ذيربط طرح و تنظيم می گردد.

(۲) مسئولين ادارات، معيارها و قواعد کار را برای بخش های کارکنان اداره مربوط مطابق معيارها و قواعد نمونوی و رهنمودی وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين و معيارها قبول شده بين المللی تثبيت و تعميم می نمايد.

(۳) وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين به همکاري ادارات ذيربط دستاورد های علمی و

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

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

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

د کار د قواعدو د معيارونو ارزونه

اته اتيایمه ماده:

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

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

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

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

ارزیابی معيارهای قواعد کار

ماده هشتم و هشتم:

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

سره سم د اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په موافقه د ادارې لخوا طرح او تثبيتيږي، صورت مومي. (۲) اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم تر کم (حداقل) دوه مياشتې دمخه د کار دنويو معيارونو او قواعدو له تطبيق څخه خبر کړي.

د کار دمعيارونو له امله د را پيدا شوو اختلافونو د لرې

کولو مراجع

نهه اتيایمه ماده:

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

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

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

مراجع رفع اختلافات
ناشي از معيارهاي

کار

ماده هشتماد ونهم:

در صورتی که در تثبیت معيار ها و قواعد کار بين اداره و کارکن اختلاف به میان آید، از طریق مراجع ذیل حل و فصل می گردد:

۱- در وزارت ها، ادارات دولتي، تصديها و تشبثات خصوصي و مختلط که سهم دولت در

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

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

اتم فصل

د کار انضباط

د کار دانضباط د تطبیقولو لارې

چارې

نوي یمه ماده:

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

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط

کار

ماده نودم :

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

انضباط ، له لاندې لارو څخه
تأمینېږي:

- ۱- د کار په وړاندې د کارکوونکو د آگاهانه اړیکو اوچلند رامنځ ته کول.
- ۲- د پوهاوی او اقعناع د کړنلارو رعایتول او رواجول.
- ۳- د صادقانه کار په وړاندې د کارکوونکو هڅول.
- ۴- د سرغړونې په صورت کې د تأدیبې مؤیدو تطبیقول.

د ادارې مکلفیت

یو نوي یمه ماده:

- اداره په لاندې ډگرونو کې د کار په سالمې سازماندهی مکلفه ده:
- ۱- د کار دلاسته راوړنو د بازدهی ، اود کارکوونکو دمعیشت د سطحې د لوړولو لپاره دمساعدو شرایطو رامنځته کول.
 - ۲- د کار اوتولید دانضباط په پام کې نیول.
 - ۳- د کار دساتنې اود کار د ایمنې

در اداره از طرق آتی تأمین می گردد:

- ۱- ایجاد روابط و برخورد آگاهانه کارکنان نسبت به کار .
- ۲- رعایت و تعمیم روش های تفهیم و اقعناع .
- ۳- تشویق کارکنان در برابر اجرای کار صادقانه .
- ۴- تطبیق مؤیدات تأدیبی در صورت تخلف .

مکلفیت اداره

ماده نودویکم:

- اداره مکلف به سازماندهی سالم کار در عرصه های ذیل می باشد:
- ۱- ایجاد شرایط مساعد جهت ارتقای سطح بازدهی کار و معیشت کارکنان.
 - ۲- رعایت انضباط کار و تولید.
 - ۳- رعایت قواعد حفاظت کار و

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

۴- دکارکوونکو د غوښتنو او اړتیاوو په وړاندې مسئولانه چلند کول.

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

د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي یمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمرېښونکی کار.

۳- دکار انضباط.

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

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

۶- د محصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- دکارد چاپیریال د ایمنې تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار.

مکلفیت کارکن

ماده نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحه وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

۶- بهبود کیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

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

۱۰- د حرفوي مهارت د سطحې لوړتیا او د هغو معیارونو کارونه چې د مسئولو مراجعوپه واسطه تثبیتېږي.

۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعینو سره ښه چلند.

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

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسرار و وظیفه و حرفه .

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

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

لوايح و ظايف

ماده نو د وسوم:

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

(۲) د گلپو او خصوصي تشبونو د ادارو د دندو لايحويي د نمونوي لايحو مطابق چي د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او کار فرمايانو په واسطه ترتيب او تصويبيږي، تنظيميږي.

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

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

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

د کارکونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

تشويق کارکن

ماده نودوچهارم :

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

- ۱- د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
- ۲- د ستاينليك وركول.
- ۳- د تقدير نامې وركول.
- ۴- دنښان، مډال يا لقب وركول.
- ۵- په اړوندو تقينې سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
- (۲) د كاركوونكو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقينې سند مطابق تنظيمېږي.
- د كاركوونكي تاديب
پنځه نوي يممه ماده:
- كاركوونكي د كار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تاديېږي:
- ۱- توصيه.
- ۲- اخطار.
- ۳- كسر معاش.
- ۴- تبديلي.
- ۵- د كار د قرارداد فسخ كول.
- ۱- اعطای مكافات نقدی يا جنسی .
- ۲- اعطای تحسین نامه .
- ۳- اعطای تقدير نامه .
- ۴- اعطای نشان ، مډال يا لقب .
- ۵- ساير تشويق های مندرج اسناد تقينې مربوط .
- (۲) شرايط ونحوه تشويق كاركنان، توسط سند تقينې مربوط تنظيم می گردد.
- تاديب كاركن
ماده نود و پنجم :
- كاركن در برابر تخلفات از انضباط كار، حسب احوال قرار ذيل تاديب می گردد :
- ۱- توصيه .
- ۲- اخطار.
- ۳- كسر معاش.
- ۴- تبديلي.
- ۵- فسخ قرارداد كار.

دمؤيدو تطبيقول

شپرنوي يمه ماده:

د ادارې مسئول مکلف دی دتأديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت کې، د سرغړونې شدت اوخفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت کې د کارکوونکي وضع، د کارکوونکي د کار سابقه او سلوک (چال چلند) په پام کې ونيسي.

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د کارکوونکي پر ضد تأديبي مؤيدې دهغه دسرغړونې له توضيح کولو وروسته دقانون دحکمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲) دکار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت کې يواځې يوه تأديبي مؤيده تطبيقيدلای شي. دغه مؤيده په ليکلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته، رسماً دسرغړونکي په خبرتيا رسول کېږي.

تطبيق مؤيدات

ماده نودوششم:

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

توضيح تخلف

ماده نود وهفتم:

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

(۲) در صورت تخلف از انضباط کار صرف یک مؤيده تأديبي تطبيق شده می تواند. این مؤيده طور کتبی صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده می شود.

کمپسيون ته د کارکونکيشکایت

اته نوي یمه ماده:

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

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

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

شکایت کارکن بهکمپسيون

ماده نودوهشتم :

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

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

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

د سوانحو په دفتر کې د

کارکوونکي دهخوني (تشويق)

اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب

کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

ماده صدم :

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

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

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

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

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

د قرارداد د فسخ کېدو موارد

یوسلو یومه ماده:

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

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

غیرحاضری و ترک وظیفه وی درطول سال از بیست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع و تقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

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

(۶) غیابت بعد از ختم رخصتی های قانونی کارکن نیز تابع حکم مندرج فقره (۱) این ماده می باشد.

موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

فسخ قرارداد مندرج جزء (۵) ماده نود و پنجم این قانون صرف در موارد ذیل صورت می گیرد:

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

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

د کارکوونکي د حقوقو د تعلیق

حالت

یوسلو دوه یمه ماده:

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

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

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

حالت تعلیق حقوق

کارکن

ماده یکصد و دوم:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

د تطبیق ور دی.

تطبیق می باشد.

نهم فصل

د کار کوونکو مالی مسئولیت

له مالی زیان څخه مخنیوی

یوسلو درپیمه ماده:

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

(۲) اداره مکلفه ده د اړوندو کار کوونکو د کار خوندی اود تر ګټې اخستنې لاندې شتمنی اوجمع دهی د بشپړې ساتنې شرایط تامین کړي.

د مالی زیان په اړه د کار کوونکيمسئولیت

یوسلو څلورمه ماده:

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

نهم فصل

مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خساره مالی

ماده یکصد و سوم:

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

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

مسئولیت کارکن در ارتباطخساره مالی

ماده یکصد و چهارم :

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

زیان دهغه د تقصیر له امله وي.

ناشی از تقصیر وی باشد.

(۲) کارکوونکی د کار دعادي بهیر له امله د رسیدلي احتمالي زیان مسئول نه گنل کېږي.

(۲) کارکن از خساره احتمالي ناشی از جریان عادی کار مسئول شمرده نمی شود.

دمالي زیان جبران

یوسلو پنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسیدلي زیان د خوتنو کارکوونکو د تقصیر له امله وي، د جبرانولو اندازه ئې هر یوه ته په جلا ډول اودهغوی د مسئولیت د ډول او حدودو په تناسب ټاکل کېږي.

هرگاه خساره وارده به اداره ، ناشی از تقصیر چند نفر کارکن باشد، اندازه جبران آن برای هر یک طور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسئولیت آنها تعیین می گردد.

دمالي مسئولیت تقينی سند

یوسلو شپږمه ماده:

ادارې ته د رسیدلي زیان له امله د مالي مسئولیت ډولونه او حدود، د اندازه ټیټ او د جبرانولو څرنگوالی ئې د اړوند تقينی سند په واسطه تنظیمېږي.

سند تقينی مسئولیت مالي

ماده یکصد و ششم:

انواع و حدود مسئولیت مالي ناشی از خساره وارده به اداره، ټیټ اندازه و طرز جبران آن توسط سند تقينی مربوط تنظیم می گردد.

لسم فصل

دکار د روغتيايي او خوندي

شرایطو تامينول

د روغتيايي خوندي شرایطوتامينول

يوسلو اوومه ماده:

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

په ودانۍ کې د خوندي تخنيک دلارو چارو په پام کې نيول

يوسلو اتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د صنعتي او توليدي ودانيو د ودانولو او په کاراچونې دنقشي د طرح کولو، د دستگاوو

فصل دهم

تأمين شرایط صحی وایمنی

کار

تأمين شرایط صحیایمنی

ماده یکصد و هفتم:

اداره مکلف به تأمين شرایط صحی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تخنيک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و تولید و تأمين شرایط حفظ الصحة غرض و قايه کارکنان از امراض حرفوي ناشی از کار می باشد.

رعایت شیوه های تخنيک ایمنیدر ساختمان

ماده یکصد و هشتم:

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

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

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

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

(۲) اداره مکلفه ده کاري او توليدي
خونې او د کارکوونکو دکار او
استوگنې ودانۍ او سیمې د خوندي
تخنیک او د چاپیریال د روغتیا
ساتنې د معیارونو او قواعدو مطابق
ودانې او تجهیز کړي.

اطمینان از تخنیک
ایمنی در ساختمان های
تجدید شده

ماده یکصدونهم:

بهره برداری از مؤسسات جدید
تولیدی و مؤسساتیکه مجدداً احیا
یا تجدید ساختمان می گردند، بعد

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

یوسلونهمه ماده:

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

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

د تقنیني سند وضع کېدل

یوسلو لسمه ماده:

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

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

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

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

وضع سند تقنیني

ماده یکصد و دهم:

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

(۲) معیارها و قواعد عمده حفاظت و تخنیک ایمنی کار در بخش های اقتصاد ملی توسط اداره مطابق معیارها و قواعد نمونوی که از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری کار فرمایان طرح و تصویب می شود، تطبیق می گردد.

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

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظيم می گردد.

د خوندي تخنيک

زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، د خوندي تخنيک، د توليد د چاپېريال د روغتيا ساتنې، اطفائې (اور وژنې) د طبي لومړنيو خدمتونو د وړاندې کولو قواعد او د کار د ساتنې نور قواعد په دوامداره توگه کار کوونکو ته ورزده کړي.

(۲) کار کوونکي مکلف دي د کار د ساتنې او خوندي (ایمني) تخنيک عمده قواعد او معيارونه، له وسايلو، دستگاه و او د کار د ساتنې له لايحو څخه د گټې اخستنې قواعد په پام کې ونيسي او د کار د ترسره کولو په وخت کې له انفرادي ساتنيزو (تحفظي) وسايلو څخه گټه واخلي.

آموزش تخنيک

ایمني

ماده یکصد و یازدهم:

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

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

د خوندي تخنيک د وسايلوتأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيکايمنی

ماده يکصدو دوازدهم:

(۱) کارهائیکه 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 و غذای وقايوی ومعالجوی از جانب اداره طورمجانی به دسترس آنها گذاشته می شود.

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

د کار کونکو روغتيايي کتنې

يوسلو ديارلسمه ماده:

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

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

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانیکه به کارهای ثقیل و کارهای با شرایط دشوار و مضر صحت و همچنان در امور رانندگی و وسایط ترانسپورتي اشتغال دارند، مکلف اند، به منظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفوی حین شمول به کار و بطور نوبتي معاینات صحی را سپری نمایند.

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

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

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

د طبي لومړنيو خدمتونو تامینول

یوسلو څوارلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستو او شرایطو تامینول.

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

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

این ماده را سپری نمایند.

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

تأمین خدمات اولیه طبي

ماده یکصد و چهاردهم:

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیه طبي .

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

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

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

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

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

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

دثابتو او گرځنده روغتيايي

مرکزونو ایجادول

یوسلو پنځلسمه ماده:

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

وسيار

ماده یکصد وپانزدهم:

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

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

توظیف کارکن مطابق

وضع صحتی

ماده یکصد و شانزدهم :

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

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

دکار اوپولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت او ګرځنده روغتیايي مرکزونه جوړ کېږي.

د روغتیايي وضع مطابق

دکار کوونکي توظیفول

یوسلو شپاړسمه ماده:

(۱) که چېرې د کار کوونکي روغتیايي وضع سپک (خفیف) کارته دهغه د توظیفولو غوښتنه وکړي، دطب د ډاکټر له تأیید وروسته، اداره، کار کوونکی دهغه پخپله موافقه په مؤقتی یا دایم ډول په خفیف (سپک) کار ګماری.

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

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطوبرابرو

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

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

دکار په ډگرکي دناوروپېښو تشخيص

يوسلو اتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار او توليد په ډگر کې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او په وخت سره وڅېړي او وني ارزوي او عوامل ئې تحليل او تشخيص کړي، د (۳) ورځو په اوږدو کې دهغه محضر ترتيب او يو يو نقل ئې کارکوونکي اود کار

فراهم سازی شرايط کار برایمعلولين

ماده یکصد وهفدهم:

(۱) اداره مکلف است، برای معلولين ناشی از کاربرد از تشيبت معلوليت، مطابق توانائی کاری آنها شرايط و زمينه کار را فراهم سازد.

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

تشخيص حوادث ناگواردر عرصه کار

ماده یکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصه کار و توليد را طورهمه جانبه و به موقع بررسی و ارزيايي و عوامل آنرا تحليل و تشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنرا ترتيب و يک يک نقل آنرا به کارکن و

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

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کاروامور اجتماعي، 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 اجتماعي، شهدا ومعلولين شکايت نمايد.

وزارت کاروامور اجتماعي، شهدا ومعلولين در رابطه به شکايت متضرر مطابق احکام قانون تصميم اتخاذ می نمايد.

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

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد ونزدهم:

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

تشیتپرې.

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

یوولسم فصل

د بنځو او تنکیو ځوانانو کار

د بنځو او تنکیو ځوانانو د نه
استخدامولو موارد
یوسلوشلمه ماده:

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

می گردد.

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و
نوجوانان
ماده یکصد و بیستم:

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

اداري لخوا تشييت او تصويبيڀري.

دشيپي کارته دبنځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو يو ويشتمه ماده:

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

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

اضافه کاری- ته دبنځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو دوه ويشتمه ماده:

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

تشييت و تصويب می گردد.

عدم توظيف زنان و نوجوانان

به کار شبانه

ماده يکصد ويست ویکم :

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

توظيف زنان و مادران دارای
طفل شیر خوار، در شفاخانه ها،
کلينیک های صحتی و در
صورت موافقه آنها در
وظايف و کارهائیکه ضرورت
مبرم محسوس باشد، بطور
نوبتی و طبق جدول از این
حکم مستثني است.

عدم توظيف زنان و نوجوانان به

اضافه کاری

ماده يکصد ويست و دوم:

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

لرونکي ماشوم موراونکی ځوان
کارکوونکی په اضافه کاری- او د
رسمي کار د ترسره کولو لپاره په
مسافرت وگماري.

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

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

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

د امیندواری- په دوران کې

دښځې توظیفول

یوسلو درویشتمه ماده:

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

توظیف زن در دوران

حاملگی

ماده یکصد و بیست و سوم:

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

دشیدې خوړونکي ماشوم دمیندولپاره اضافي وخت

یوسلوخلېریشتمه ماده:

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

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

کار ته دبنځو دمنلوڅخه نه ډډهکول

یوسلو پنځه ویشتمه ماده:

کار ته دبنځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافي برای مادران دارایطفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذیرش زنبکار

ماده یکصد و بیست و پنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

يا دامیندواری یا ماشوم ته دشبډو ورکولو په دلیلونو دمزد کمول ممنوع دي. می باشد.

د وړکتونونو جوړول

یوسلو شپږویشتمه ماده:

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

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

دتنکي ځوان کارکوونکي

مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

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

ایجاد کودکستان ها

ماده یکصد و بیست و ششم:

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

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

مشخصه کارکن

نوجوان

ماده یکصد و بیست و هفتم:

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

کلنی سن ئی بشپړ کړی وی او د (۱۸) کلنی سن ئی نه وي بشپړ کړی.
 (۲) اداره مکلفه ده له استخدامولو مخکې، تنکی ځوان کارکوونکی د روغتیايي مرکزونو د لارې ترکتو لاندې ونیسي او پایلې ئې د کارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتیايي کتنې لږترلږه (حداقل) په کال کې یوځل د ادارې د لارې او د هغې په لگښت صورت مومي.

دتنکي ځوان کارکوونکي

روغتیايي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیايي مراجعو دنظريې مطابق، دتنکي ځوان فزیکي توان او د روغتیايي حالت څرنګوالي تشخیص او تثبیت کړي او د هغه شغل او دنده وټاکي.

را تکمیل و(۱۸) سالګی را تکمیل نکرده باشد.
 (۲) اداره مکلف است، قبل از استخدام، کارکن نوجوان را از طریق مراکز صحي تحت معاینات قرار داده و نتایج آنرا ضم دفتر سوانح کارکن نماید.

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

معاینات صحي کارکن

نوجوان

ماده یکصد و بیست و هشتم:

اداره مکلف است، طبق نظر مراجع صحي، توانایی فزیکي وچګونګی حالت صحي نوجوان را تشخیص و تثبیت نموده، شغل و وظیفه وی را تعیین نماید.

دتنکي ځوان کارکونکي مزد

يوسلوننه ويشتمه ماده:

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

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

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

مزد کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست ونهم:

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

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

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

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليددکار معيار

يوسلو دپرشمه ماده:

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

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

دوولسم فصل

دکار له امله راپيدا شوي اختلافونه له کار څخه دراپيدا شوو

اختلافونو دلرې کولو مقدمات

يوسلو يودپرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او

معيار توليد کار کارکننوجوان

ماده يکصد و سي ام:

(۱) معيار توليد کارکن نوجوان به اساس معيار توليد کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقليل وقت کار مندرج ماده سي ويکم اين قانون تنظيم مي گردد.

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافاتناشی از کار

ماده يکصد و سي ويکم :

(۱) اختلافات ناشی از

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

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

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

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

د کار کوونکی غیر قانونی انفصال(گوبنه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو د حل د تقنیني سندوضع کېدل

یوسلو دري دېرشمه ماده:

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

انفصال غیر قانونیکارکن

ماده یکصد و سی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غیر قانونی از کار منفصل و بعد از تصامیم کمیسیونهای حل اختلافات یا فیصله محمکه مربوط، به کار قبلی تعیین گردد، مزد و سایر حقوق اوسط مزد و سایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.

وضع سند تقنینی حلاختلافات

ماده یکصد و سی و سوم:

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

ديارلسم فصل

ٲولنيز ٲامينات

د ٲولنيزو ٲاميناتو ډولونه

يوسلو څلور د پړشمه ماده:

(۱) کارکوونکي او په ځينو حالاتو کې د هغوی د کورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندې ٲولنيزو ٲاميناتو څخه گټه اخلي:

۱- ماکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳- د سرپناه د تدارک لپاره مرستې.

۴- د روغتيايي خدمتونو له وړاندې کېدنې څخه گټه اخستنه.

۵- د سن له ډيروالي، د کار د دورې د بشپړېدو او په کار پورې د اړوند معلوليت او ناروغۍ له امله د تقاعد په وخت کې د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاو او ضمايمو سره د (۱۰) مياشتني معاش معادل مرسته.

فصل سيزدهم

ٲامينات اجتماعي

انواع ٲامينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و چهارم:

(۱) کارکنان و در بعضی حالات اعضای فاميل آنها طبق اسناد تقينی مربوط، از ٲامينات اجتماعي ذيل مستفيد می شوند:

۱- ماکول.

۲- وسايط نقلیه جهت حمل و نقل.

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضه خدمات صحی.

۵- مساعدت مالی حين تقاعد ناشی از کبر سن، اکمال دوره کار و معلوليت و مريضی مرتبط به کار، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمايم به اساس آخرين معاش ماهوار.

- ۶- د ولادت په دوران کې مرسته.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- د تکفین او بنځولوپه منظور د وروستي میاشتنی معاش په اساس له اجزاوو او ضمایمو سره د (۱۰) میاشتنی معاش معادل د متوفی کورنۍ ته مالي مرسته (اکرامیه).
- ۷- مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین و تدفین، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمانت به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۸- د عمر د زیاتوالي، د کار د دورې د بشپړولو ناروغی، معلولیت او نورو حالاتو پر بنسټ چې په اړوندو تقنینی سندونو کې اټکل کېږي، د تقاعد حقوق.
- ۸- حقوق تقاعد بنابر کیرسن، اکمال دوره کار، مریضی، معلولیت و سایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
- (۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاوو کې درج شوي د مرستې پیسې، د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج د تقاعد حقوق، د تقاعد له خزاني څخه ورکول کېږي.
- (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) کار کوونکي یا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه او یادهغه انډول حقوق د ادارې د مالي امکاناتو مطابق وړاندې او تأمینېږي.
- (۳) خدمات طبي یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه و تأمین می گردد.

د ټولنيزو ټاميناتو تحقق

يوسلو پنځه دېرشمه ماده:

(۱) ټولنيز ټامينات د ادارې او کارکوونکو په مالي ونډې اخستني سره تحقق مومي.

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

د ټولنيزو ټاميناتو مرکزونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

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

د کار غیر مستعد کارکوونکي تهمالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

تحقق ټامينات اجتماعي

ماده یکصد و سی و پنجم:

(۱) ټامينات اجتماعي با سهم گيري مالي اداره و کارکنان تحقق می يابد.

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

مراکز ټامينات اجتماعي

ماده یکصد و سی و ششم:

طرز ايجاد، ټامين، تجهيز و نحوه اجراءات مراکز ټامينات اجتماعي توسط سند تقنيني مربوط تنظيم می شود.

مساعدت مالي به کارکن غيرمستعد به کار

ماده یکصد و سی و هفتم:

مساعدت مالي به کارکن غير مستعد بکار به صورت مؤقت الی مستعد شدن وی به کار و یا متقاعد نسبت

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

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

دتقاعد شرایط

یوسلواته دپرشمه ماده:

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

ماده یکصد وسی وهشتم:

(۱) کارکن بعد از تکمیل سن (۶۵) سالگی متقاعد می گردد. در صورت ضرورت مېرم، اداره به موافقه کارکنی که توانائی کار را داشته باشد، دوره کاروی تا (۵) سال دیگر تمدید شده می تواند. تمدید دوره کار حاوی تمام حقوق و وجایب کارکن می باشد.

(۲) اداره، ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي دکار د دورې تمدید، تقاعد ته دسوقولو څخه دمخه هر کال غواړي او منظوري یې ترلاسه کوي.

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

(۳) دوره کار بالفعل کارکن،

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

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

(۵) د دولتي ادارو، او دتحصيلی او علمي- تحقيقاتی مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددیني چارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغودخانگرو تقينني سندونو په واسطه تنظيمېږي. (۵) تقاعدوتمديد دوره کار اعضای کادرعلمی ادارات دولتی مؤسسات تحصيلی و علمي- تحقيقاتی و کارکنان اموردیني، توسط اسناد تقيننی خاص شان تنظيم می گردد.

د دروند کار دتقاعد معيار

یوسلونهه دپرشمه ماده:

(۱) دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۱) کال او ترخمکې لاندې کارونو يا روغتیاته د زیان رسوونکو شرایطوپه کار کې داشتغال د هر (۵) کلونو په وړاندې (۲) کاله کم ددغه قانون دیوسلوانه دپرشمي مادې په (۳) فقرې (۱) دوره کار کارکن در برابر هر (۵) سال کار ثقیل (۱) سال کمتر و در برابر هر (۵) سال اشتغال در کارهای زیرزمینی یا کار با شرایط مضر صحت (۲) سال کمتر از معیار مندرج فقره (۳) ماده

ماده یکصد و سی ونهم:

(۱) دوره کار کارکن در برابر هر (۵) سال کار ثقیل (۱) سال کمتر و در برابر هر (۵) سال اشتغال در کارهای زیرزمینی یا کار با شرایط مضر صحت (۲) سال کمتر از معیار مندرج فقره (۳) ماده

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

یکصدوسی و هشتم این قانون محاسبه می گردد. (۲) معيارها و قواعد کار ثقيل و مضر صحت از طرف وزارت های کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين و صحت عامه به همکاري ادارات ذي ربط و کار فرمایان تشخيص و تشيېت می گردد.

د تقاعد غوښتنه

یوسلو څلوېښتمه ماده:

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

دمعلولیت یا مړینې د تقاعد حقوق

یوسلو یو څلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اړوند معلولیت یا مړینې په اثر او د حرفوي ناروغۍ یا دهغه له امله مړینه، د معلولیت د تشيېت دروغتيايي کمېسيون د تصديق

مطالبه تقاعد

ماده یکصد و چهلم:

کارکن حق دارد قبل از رسیدن به سن اجباري تقاعد، تقاعد خود را مطالبه نماید.

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

ماده یکصد و چهل و یکم:

حقوق تقاعد بالاثر معلولیت یا فوت مرتبط بکار و مريضی حرفوی یا فوت ناشی از آن باساس تصديق کمېسيون صحی تشيېت

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

دمحکمې د حکم په اساس تقاعد

یوسلودوه څلورېننتمه ماده:

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

(۲) هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې د قطعي حکم په اثر په (۲) کلونو یا له هغه څخه زیات د حبس په جزاء محکوم شي، تقاعد ته سوقېږي.

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد و چهل و دوم :

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

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

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

د تقاعد د حقوقو ټاکنه

یوسلو دري څلور بنسټمه ماده:

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

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

د تقاعد د حقوقو زیاتوالی

یوسلو څلور څلور بنسټمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

ماده یکصد وچهل و سوم:

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

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

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم:

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

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

خوار لسم فصل

متفرقه حکمونه

د کار عالی شوري

یوسلو پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) د کار عالی شوري د کار په اړوندو مسایلو کې د تصمیم نیونې ډیره عالی مرجع ده چې په اړونده څانګه کې د کارګرانو او کارفرمایانو د اتحادیو د استازي په ګډون د کار او ټولنیزو چارو، او شهیدانو او معلولينو په وزارت کې جوړېږي.

(۲) د کار د عالی شوري تشکیل، دندې او واکونه د اړوند تقنیني سند په واسطه، تنظیمېږي.

د کار څارنه او لارښوونه

یوسلو شپږ څلوېښتمه ماده:

(۱) په کار پورې د اړوندو قوانینو، د کار دساتنې او خوندي (ایمني) تخنیک دقواعدو، د اړوندو او روغتیا ته د زیان رسوونکو کارونو د کار د وختونو، د کار کوونکي د مزد او نورو

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده یکصد و چهل و پنجم:

(۱) شورای عالی کار عالی ترین مرجع تصمیم گیری در مسائل مربوط به کار می باشد که با اشتراک نمایندگان اتحادیه های کارگران و کارفرمایان بخش مربوط در وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين ایجاد می گردد.

(۲) تشکیل، وظایف و صلاحیت های شورای عالی کار توسط سند تقنیني مربوط، تنظیم می گردد.

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و ششم:

(۱) مراقبت و رهنمایی دایمی بر رعایت قوانین مرتبط بکار، قواعد حفاظت و تخنیک ایمني کار، کارهای ثقیل و مضر صحت، اوقات کار،

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

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

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

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

اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقره (۱)

په کارگري اتحادیې کې دکار کونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار کونکو او کار فرمایانو اتحادیې ټولنيز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنيزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې

درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایډي کیدلای نشي.

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

دپراختیا او تولید په مسایلو کې

د کارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوربڼتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل

انکشاف و تولید

ماده یکصد و چهل و هشتم:

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

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

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

امكانات او شرايط برابر کړي.

د کارکوونکو ډله ايز يا گروپي

گورښه کول

يو سلونډه څلور بنسټه ماده:

(۱) دولتي، غير دولتي، گډوډي او خصوصي ادارې او مؤسسې نشي کولای د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ايز يا گروپي توگه له کار څخه منفصل يا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) د کار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجر شي، اداره مکلفه ده درې مياشتې دمخه د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی

کارکنان

ماده یکصد و چهل ونهم:

(۱) ادارات و مؤسسات دولتي، غير دولتي، مختلط و خصوصي نمی توانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروپي از کار منفصل یا برطرف نمایند، مگر به حکم قانون.

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

له هېواد څخه بهر د کارگرانو

لېبرل

یوسلوپنځوسمه ماده:

د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له بیکاري څخه د مخنیوي او د مناسبو عوایدو د لاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارگران د اړوند تقنیني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

د کارموندني د ځانگړو دفترونو

ایجادول

یوسلوپنځوسمه ماده:

(۱) د کارموندني د ځانگړو دفترونو ایجادول د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له موافقې وروسته مجاز دي.

(۲) د کارموندني د ځانگړو دفترونو مسئولین مکلف دي خپلې ټولې کاري چارې

اعزام کارگران به خارج

کشور

ماده یکصد و پنجا هم:

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

ایجاد دفاتر خصوصی

کاریابی

ماده یکصد و پنجاه و یکم:

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

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

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

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

په کارپورې د اړوندو تقنيني

سندونو د طرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

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

مرجع طرح اسناد تقنيني

مرتبط به کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

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

انفاذ

يوسلو دري پنځوسمه ماده:

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

انفاذ

ماده یکصد و پنجاه و سوم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائی



ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL
GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th DECEMBER. ٢٠٠٨

ISSUE NO :(٩٦٦)