



د افغانستان اسلامي جمهوریت
د عدلیې وزارت

سرمېچنې پلک

فوق العاده کچه

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 دگډ

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 کونو 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 شواو د ۱۳۸۷/۶/۱۰

مصوبه شماره (۹۹) مؤرخ

نېټې د (۹۹) گڼې مصوبې په ترڅ کې

۱۳۸۷/۶/۱۰ با دوئلث آرای

د ټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره،

کل اعضاً فیصله قبلې مورد تصویب

منځنۍ فیصله د تصویب وړ وگرځیدله.

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

ترڅوئي په رسمي جريده کې په خپرولو

نشر آن از طریق جريده رسمی

لاس پورې کړی.

اقدام نمائید.

حامد کرزی

حامد کرزی

د افغانستان داسلامي

رئيس جمهوری

جمهوريت رئيس

اسلامي افغانستان

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

ولسی جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای

کل اعضاً

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسی جرگه

مصوبه

دکار قانون دتولو غروپه دوه ثلثه

رایو سره

کڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

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

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

با احترام

امان الله پیمان

نائب دوم ولسی جرگه

په درنښت

امان الله پیمان

دولسی جرگه دوه یم نائب

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

رسمي 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..... | تعلیق قرارداد کار | ماده بیست و یکم: |
| ۲۳..... | پذیرش مجدد | ماده بیست و دوم: |
| ۲۳..... | حالات فسخ قرارداد | ماده بیست و سوم: |
| ۲۵..... | اطلاع فسخ قرارداد | ماده بیست و چهارم: |
| ۲۷..... | مساعدت کاریابی | ماده بیست و پنجم: |
| ۲۸..... | حفظ حقوق تقاعد | ماده بیست و ششم: |
| ۲۹..... | استخدام مجدد کارکنان | ماده بیست و هفتم: |
| ۲۹..... | عدم تبدیلی و فسخ قرارداد | ماده بیست و هشتم: |
| ۳۰..... | قرارداد بالمقطع | ماده بیست و نهم: |

فصل سوم

وقت کار

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

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

| | | |
|---------|-------------------------|-----------------|
| ۳۸..... | تغییر وقت کارنوبتی..... | مادہ سی و ششم: |
| ۳۸..... | توقف مؤقت کار..... | مادہ سی و ہفتم: |
| ۳۹..... | اضافہ کاری..... | مادہ سی و ہشتم: |

فصل چہارم

حق استراحت و رخصتی ہا

| | | |
|---------|------------------------------------|---------------------|
| ۴۲..... | وقفہ و رخصتی ہاں بامزد..... | مادہ سی و نہم: |
| ۴۲..... | وقفہ کار..... | مادہ چہلم: |
| ۴۳..... | رخصتی ہاں عمومی..... | مادہ چہل و یکم: |
| ۴۴..... | رخصتی ہاں سالانہ..... | مادہ چہل و دوم: |
| ۴۴..... | جدول نوبتی کار..... | مادہ چہل و سوم: |
| ۴۵..... | کار در رخصتی ہاں عمومی..... | مادہ چہل و چہارم: |
| ۴۷..... | کار در ادراہ دایماً فعال..... | مادہ چہل و پنجم: |
| ۴۷..... | رخصتی تفریحی..... | مادہ چہل و ششم: |
| ۴۸..... | رخصتی استادان و معلمان..... | مادہ چہل و ہفتم: |
| ۴۹..... | طرز استفادہ از رخصتی تفریحی..... | مادہ چہل و ہشتم: |
| ۵۰..... | رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول..... | مادہ چہل و نہم: |
| ۵۰..... | مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی..... | مادہ پنجاہم: |
| ۵۱..... | رخصتی ضروری..... | مادہ پنجاہ و یکم: |
| ۵۲..... | رخصتی مریضی..... | مادہ پنجاہ و دوم: |
| ۵۳..... | اضافہ رخصتی مریضی..... | مادہ پنجاہ و سوم: |
| ۵۴..... | رخصتی ولادی..... | مادہ پنجاہ و چہارم: |
| ۵۵..... | رخصتی فریضہ حج..... | مادہ پنجاہ و پنجم: |

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

| | | |
|---------|--------------------------------------|--------------------|
| ۵۶..... | رخصتی کارکن جدیدالتقرر..... | مادۀ پنجاه و ششم: |
| ۵۶..... | محاسبۀ رخصتی بامزد..... | مادۀ پنجاه و هفتم: |
| ۵۷..... | رخصتی های بامزد در ادارات دولتی..... | مادۀ پنجاه و هشتم: |

فصل پنجم

مزد

| | | |
|---------|----------------------------------|---------------------|
| ۵۷..... | پرداخت مزد..... | مادۀ پنجاه و نهم: |
| ۵۸..... | امتیاز پولی تعلیم و تحصیل..... | مادۀ شصتم: |
| ۵۹..... | مأکول..... | مادۀ شصت و یکم: |
| ۵۹..... | تثبیت مزد..... | مادۀ شصت و دوم: |
| ۶۰..... | اجرای مزد..... | مادۀ شصت و سوم: |
| ۶۱..... | زمان پرداخت مزد..... | مادۀ شصت و چهارم: |
| ۶۱..... | مزد تشویقی..... | مادۀ شصت و پنجم: |
| ۶۲..... | حالات افزودی ضمایم به مزد..... | مادۀ شصت و ششم: |
| ۶۳..... | مزد اضافه کاری..... | مادۀ شصت و هفتم: |
| ۶۳..... | مزد کاربالای چندماشین..... | مادۀ شصت و هشتم: |
| ۶۴..... | جبران کار..... | مادۀ شصت و نهم: |
| ۶۴..... | شرایط و اوقات کار..... | مادۀ هفتادم: |
| ۶۵..... | پرداخت مزد درحالات توقف کار..... | مادۀ هفتاد و یکم: |
| ۶۶..... | حالت انتظار بامعاش..... | مادۀ هفتاد و دوم: |
| ۶۸..... | پرداخت مزد کارکن..... | مادۀ هفتاد و سوم: |
| ۶۸..... | وضع کسرات..... | مادۀ هفتاد و چهارم: |
| ۶۹..... | کرایه و سفریه..... | مادۀ هفتاد و پنجم: |

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف

مهارت‌های کارکنان

| | | |
|--|----|---------------------|
| آموزش داخل خدمت..... | ۶۹ | ماده هفتاد و ششم: |
| حالات آموزش..... | ۷۱ | ماده هفتاد و هفتم: |
| مدت کارآموزی..... | ۷۱ | ماده هفتاد و هشتم: |
| مزد زمان آموزش..... | ۷۲ | ماده هفتاد و نهم: |
| شرایط تحصیل و آموزش..... | ۷۳ | ماده هشتادم: |
| ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی..... | ۷۵ | ماده هشتاد و یکم: |
| سند تقنینی مراکز آموزش..... | ۷۶ | ماده هشتاد و دوم: |
| مشخصه کارآموز..... | ۷۶ | ماده هشتاد و سوم: |
| سند تقنینی کارگران ماهرو 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

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

| | |
|-----------------------|--------------------------------|
| ماده یکصدوسی و چهارم: | انواع تأمینات اجتماعی..... ۱۱۶ |
| ماده یکصدوسی و پنجم: | تحقق تأمینات اجتماعی..... ۱۱۸ |
| ماده یکصدوسی و ششم: | مراکز تأمینات اجتماعی..... ۱۱۹ |

| | |
|------------------------------------|--------------------------|
| مساعدت مالی به کارکن غیر مستعده | ماده یکصدوسی و هفتم: |
| کار..... ۱۱۹ | |
| شرایط تقاعد..... ۱۱۹ | ماده یکصدوسی و هشتم: |
| معیار تقاعد کارثقیل..... ۱۲۱ | ماده یکصدوسی ونهم: |
| 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: |
| افزدوی حقوق تقاعد..... ۱۲۴ | ماده یکصد و چهل و چهارم: |

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

| | |
|---|--------------------------|
| شورای عالی کار..... ۱۲۴ | ماده یکصد و چهل و پنجم: |
| مراقبت ورهنمائی 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: |

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

د کار قانون

لومړی فصل

عمومي حکمونه

مبني

لومړۍ ماده:

دغه قانون دافغانستان د اساسي قانون د اته څلوربښتمې مادې د حکم پر بنسټ، د کار کوونکو په وجيو، حقوقو، امتيازونو او ټولنيزو تايميناتو پورې د اړوندو چارو د تنظيمولو او توضيح په منظور وضع شوی دی.

موخه (هدف)

دوه يمه ماده:

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

- ۱- د کار کوونکو د کار د اړیکو تشبیتول، تنظيمول او ټينګښت.
- ۲- د کار د مساوي حق تايمينول او د کار کوونکو له حقوقو څخه ساتنه.

قانون کار

فصل اول

احکام عمومي

مبني

ماده اول:

این قانون به تاسی از حکم ماده ۴۰ و هشتاد و هشت قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظیم و توضیح امور مربوط به وجایب، حقوق، امتیازات و تأمینات اجتماعی کارکنان وضع گردیده است.

هدف

ماده دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

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

- ۳- دکار کورونکو د ژوندانه دمادي ، 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 ګټه اخستنه ، دکار او توليد د انضباط ټينګښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تاْميناتو د سيستمونو تعميمول.
- ۳- بهود سازماندهي کار و توليد، رشد بازدهي کار، استفاده معقول از نيروي بشري ومنابع کار، تحکيم انضباط کار و توليد، تعميم سيستم هاي معاش و مزد مترقي و تاْمينات اجتماعي جهت ارتقاي سطح زندگي مادي، اجتماعي و فرهنگي کارکنان.
- ۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينګښت لپاره دکار او توليد د ادارې دکار کورونکو او مسئولينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبيتول، دکار د ساتنې او ايمني تخنيک د شرائطو تاْمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول او پرمختيا.
- ۴- تثبيت حقوق و مکلفيت هاي کارکنان و مسئولان اداره کار و توليد ، تاْمين شرايط حفاظت و تخنيک ايمني کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارت ها و ظرفيت ها جهت رشد و تحکيم اقتصاد ملي .
- ۵- دکار او توليد په ټولو برخو کې، قانونيت تعميمول او په کار پورې داروندو تقنيني سندونو يو خيل تطبيقول.
- ۵- تعميم قانونيت و تطبيق يکسان اسناد تقنيني مرتبط به کار در تمام عرصه هاي کار و توليد .
- ۶- دکار موندنې د خدمتونو د
- ۶- فراهم کردن تسهيلات عرضه

وراندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحگانې

درېمه ماده :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱- اداره: وزارتونو، دولتي او غیر دولتي ادارو، خپلواکو کمپسیونونو، تصدې گانو، خصوصي او گډو تشبونو او دافغانستان په اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسوڅخه عبارت ده له چې کارکوونکي په کې په تولیدی یا خدماتي کار بوخت وي.

۲- کارکوونکي: دښځې او نرپه گډون پر مامور او قراردادي کارکوونکو (مامور، کارگر او خدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۳- مامور: هغه کارکوونکي 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 کاريابی .

اصطلاحات

ماده سوم :

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

۱- اداره: عبارت از وزارت ها، ادارات دولتي و غیر دولتي، کمپسیونهای مستقل، تصدیها، تشبثات خصوصي و مختلط و مؤسسات خارجي مقیم جمهوری اسلامی 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 بر عایت احکام این قانون و قانون مربوط از طریق اداره خدمات ملکی به شکل دائمی استخدام

دایمي توگه 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 کار د مرستندويه خدمتونو د ترسره کولو لپاره په اداره کې استخدامپري.

۶- قراردادي کارکوونکی: پر قراردادي کارگر، خدماتي کارکوونکي او مامور باندې 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 در اداره استخدام می شود.

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

۶- کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی و مامورین قراردادی است که در مقطع زمانی معین، غرض اجرای کار معین با عقد قرارداد استخدام می شوند.

۷- کارفرما: شخص حقيقي يا حکمی است که کارکن به موافقه يا منظوري وی به کار استخدام و مزد، معاش و ساير حقوق 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.
- ۸- مزد: عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- 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.
- 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- د مزد ضمایم: 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.
- ۱۰- ضمایم 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- ټولنیز تامينات: هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخستنه يا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي دمعيشت د تامينولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته
- ۱۱- تامينات اجتماعي: وجوهی است که با سهم گیری کارکن واداره يا کلاً توسط اداره غرض تامين معيشت کارکن در دوران کار و تقاعد حسب احوال مساعدت

کپري.

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 آمر په واسطه چې د کارکوونکي سجل ارزوي او تأییدوي، 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 ګواښ 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 د حکمونو سره سم دهغه پرترسره کولو مکلف شي، اجباري نه بلل

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

کېږي.

نمی شود .

د کار د اړیکو تنظیمولتنظیم مناسبات کار

پنځمه ماده :

ماده پنجم:

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

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

بخش های کارکنان مشتمل است 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.

۱- کارکنان وزارتها و ادارات دولتي، مختلط و خصوصي، کمیسیونهای مستقل، ادارات غیردولتي داخلی و خارجی مقیم افغانستان .

۲- دانتخابي ادارو (ملي شورا، دولايتي، ولسوالي او کلي دشوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو، اداري کارکوونکي.

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

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

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

او حقوقي ماهيت (دولتي، گډې، خصوصي، غير دولتي، ټولنيزي او په افغانستان کې مېشت بهرني ادارې) ته په پام سره د جلا تقينني سندونو په واسطه چې د دغه قانون د حکمونو مخالف نه وي، تنظيمېږي.

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

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوو برخو د کارکوونکو د ټاکلو، انتصابولو، د رتبو او درجو د تثبیتولو، د رتبو د ترفيع او درجو د لوړولو د شرايطو او د تقرر، تبديل، انفصال، بيا مقررولو، د رتبې د ترفيع او د درجې د لوړولو، تقاعد،

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

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

(۴) طرز العمل انتخاب، انتصاب، تثبيت رتب و درجات و شرايط ترفيع رتب و ارتقای درجات کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این 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 کر نلاره (طرز العمل) چې په دغه قانون کې ندی اټکل شوی، د جلا تقينسي سندونوپه واسطه تنظيمېږي.

په بهرنيو اتباعو باندي دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲) حکومت کولای شي دهغو

رتبه و ارتقای درجه، تقاعد، تمديد دوره کار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتي های با مزد و بدون مزد که در این قانون پیشبینی نگردیده است، توسط اسناد تقينسي جداگانه تنظيم می گردد.

تطبيق احكام قانون کار بالای اتباع خارجی

ماده ششم :

(۱) اتباع خارجی که طبق قراردادهای قبلی جداگانه و یا بدون آن جواز کار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده یا بعداً می نمایند و در ادارات دولتي يا غير دولتي مختلط و یا خصوصي استخدام می شوند ، تابع احكام این قانون بوده، شرايط استخدام آنها توسط مقررۀ جداگانه تنظيم می گردد .

(۲) حکومت می تواند برای اتباع

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

دقانون تطبیق

اوومه ماده :

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

له مزد سره د کار حق

اتممه 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 افغاني 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

تنظيمېري.

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

په استخدام کې توپیر نه کول

نهمه ماده :

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

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

(۳) د افغانستان په اسلامي جمهوریت

تنظیم می گردد.

(۲) کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار بارعایت بست، رتبه یا درجه معینه مستحق دریافت مزدبنا اجزاء و ضمائیم آن می باشند .

عدم تبعیض در استخدام

ماده نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

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

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

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

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

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم:

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

له نورو حقوقو څخه گټه اخستنه

یوولسمه ماده:

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

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم:

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

د نړيوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

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

دوه یم فصل

استخدام او د کار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱- د افغانستان د تابعیت لرل.

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

رعایت میثاقهای بین المللی

ماده دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

ماده سیزدهم:

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

۱- داشتن تابعیت افغانستان .

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

- او د کار زده کوونکو لپاره د خوارلس کلني سن بشپړول.
- ۳- د کار اوتولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په تاييد د حرفي د زده کړې دسند وړاندې کول.
- د خدماتي کار کوونکي 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 دسند محاسبه او تثبیت، د ورځې اومياشتې له پام کې نيولوسره، د تابعیت په تذکرې کې درج شوي د زيږيدنې د کال له مخې چې د کار کوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي، صورت مومي. په
- برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.
- ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین.
- کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.
- ۴- ارایه سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.
- ۵- ارایه سند فراغت تعليم يا تحصيل (برای مأمور).
- (۲) مشخصات يا شرايط استخدام مامورين در سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.
- (۳) محاسبه و تثبیت 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 دلېسن 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 دبهرنیو اتباعو د استخدامولو، مکلفیت او دکار د قرارداد شرایط د اړوند تقنیني 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 تقنیني 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 استخدامېدو په وخت کې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو له وزارت څخه پيژند پانډه (د کار جواز) ترلاسه او وړاندې کړي.

د کار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

(۳) جمعي قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې د کارکوونکي د اړوندې صنفی اتحادیې د استازو او کار فرمایانو (دولتي ادارو او غیردولتي حقیقي او حکمي شخصیتونو) ترمنځ تړل کېږي.

مکلف اند، حین استخدام، معرفی نامه (جواز کار) از وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين را حصول و ارایه نمایند.

قرارداد 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 اتحادې او دوه يم نقل يې عقد کوونکې ادارې ته ورکول کېږي.

قرارداد جمعي دردونقل ترتيب گړدیده که یک نقل آن به اتحادیه مربوط ونقل دوم آن به اداره عقد کننده تسلیم داده می شود.

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

(۴) میعاد قرارداد معین یک سال بوده وبا توافق طرفین تمدید شده می تواند. در صورتی که در ختم قرارداد معین، طرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الی یک ماه اقدام نه نمایند، قرارداد با شرایط قبلی تمدید شده تلقی می گردد.

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

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

د کار د قرارداد شرطونه

شرایط قرار داد کار

پنځلسمه ماده:

ماده پانزدهم:

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

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

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

آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

دوره آزمایشی

ماده هفدهم:

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

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

(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 استخداموونکي ادارې د مالکیت او ملکیت د بدلون (له بلې مؤسسې سره د ادارې د ادغام ، مصادري، د کارفرما د مړینې او د 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 تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

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

د قرارداد مغایر کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

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

د قرارداد څخه په بهر کار کې د کارکوونکي مؤقت توظیفول

شلمه ماده:

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

توظیف 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 کې په همغه ځای کې توظيف کړي: ۱- په عين ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل، د مزد داندازې، او نور و حقوقو او امتيازونو مطابق، د کار د قرارداد په شرايطو کې د کلي بدلونونو پرته.

۲- د توليد د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنيوی او لرې کولو او د ادارې د شتمني د ضايع کېدو دمخنيوی لپاره. ۳- د کار دمؤقتي درېدو (توقف) په صورت کې.

د کار د قرارداد تعلیقول

يوويشتمه ماده:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول. ۲- په ټاکنيزو دندو کې بوختېدل (اشتغال).

اداره ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

۲- جهت جلوگیری و رفع حوادث غير مترقبه و حوادث ناگوار توليد و جلوگیری از ضياع دارائی اداره. ۳- در صورت توقف مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

ماده بیست و یکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری. ۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی.

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

بیا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه 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 نيولو سره د ټاکلي کار د قرارداد پای ته رسېدل.

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

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

۶- له شپږو میاشتو څخه زیات دکار درېدل.

۷- د ادارې انحلال یا

پذیرش مجدد

ماده بیست و دووم:

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 دشمبر کمېدل.
- ۸- په داسې نهايي جزاء محکوميدل چې د کار د دوام خنډ وگرځي.
- ۹- د تاديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.
- ۱۰- مخکنې کارته د کار کوونکي د بيا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه دهغه ډډه کول.
- ۱۱- په آزمايښتي دوره کې دقناعت بڼونکو پایلو نه ترلاسه کيدل.
- (۲) د کار د قرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د کار کوونکي پاتې حقوق او امتيازونه پخپله ده ته او دمړينې په صورت کې ئې قانوني وارث ته ورکړي.
- (۳) ددې مادې د(۱) فقرې د(۱) جزء په استثني د کار د قرارداد دفسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې د کار کوونکي د تبديلي امکان په عين اداره کې مماثل کار ته دهغه دموافقې مطابق میسر نه وي.
- کارکنان.
- ۸- محکومیت نهائی به جزایی که مانع دوام کارشود.
- ۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤيدات 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 پر بنسټ د کار د قرارداد د فسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د يوې مياشتې په ترڅ کې له موضوع څخه کار کوونکي ته خبر ورکړي.

د قرارداد د فسخ کېدو خبر

خلبريشتمه ماده:

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

(۲) کار کوونکی کولای شي د ټاکلې مودې د کار قرارداد، د مودې 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 د کار د قرارداد ژمنې يا ددغه قانون حکمونه نقض کړي وي.

(۴) در صورت فسخ قرارداد کار به اساس حالات مندرج فقره (۱) ايښ ماده اداره مکلف است، در خلال لیک 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- در صورتی که اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.

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

(۳) کارکوونکي يا 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 د احتمالي اختلافو د رابرسېره کېدو د مخنيوي لپاره د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکوي.

۲- درحالت مريضی دوامدار صعب العلاج ، معلوليت و ساير معاذيری که مانع ادامه کار او شود .

(۳) کارکن يا ممثل قانوني 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 اوميعاد، 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 میعاد کاری، درجه تحصیل، رشته،

حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين در ولايات به نمايندگی 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 کاريابی 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.

او مهارت په توضیح سره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندگیو 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) اجزاوو د درج شوي حکم مطابق دهغوی قرارداد فسخ شوی، دهغوی د رتبې یا درجې وروستنی مزد، د کارموندنې د مرستې په نامه، د خدمت د ادوارو متناسب په لاندې ډول ورکړي:

۱- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي د خدمت موده تر يوه کال پورې وي، يومياشتني مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د خدمت موده له يوه څخه زياته تر پنځو کلونو پورې وي، دوه مياشتني مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

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

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

حفظ حقوق تقاعد

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 بالاثرواحداث غیرمترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای

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.

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.

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

کې دکارد سابقې 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 د مودې په ترڅ کې مراجعه ونکړي، اداره کولای شي دهغوی په عوض نوي کارکوونکي استخدام کړي.

د تبدیلی او د قرارداد د فسخ کولونه شتون

اته ویشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ویشتمه ماده:

(۱) اداره کولای شي، د مبرمې 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 قرارداد یا مستعفی ساختن کارکن در جریان رخصتی های قانونی بامزد و حالت خدمتی مجاز نمی باشد، مگر اینکه اداره بکلی منحل گردد.

قرارداد بالمقطع

ماده بیست و نهم:

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

معلولينو، هغوبنځو چي دکورپه کارونو يا داطفالو په روزنه بوختي دي او نورو اشخاصو سره چي په ورسپارل شوو دندو کي 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، داروند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

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

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

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

درېم فصل

د کار وخت

د کار وخت

دېرشمه ماده :

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

(۲) د کال په اوږدو کې په اوسط ډول د کار عادي وخت په اونۍ کې له (۴۰) ساعتونو څخه زیاتیدي نشي.

(۳) د کار د وخت کلنی انډول، د کار له وخت څخه د گټې اخستې ټوله سنجونه، د کارکوونکو د کار دوخت د پیل او پای تنظیم، د واریز (نوبتي) جدول (د شفت د گراف) برابرول او د کار د نظام (رژیم) اړوند نور مسایل د کار 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 يا فکري خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار می دهد .

(۲) وقت عادی کار طور اوسط در طول سال در هفته متجاوز از (۴۰) ساعت بوده نمی تواند.

(۳) بیلانس سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغاز و انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتي (گراف شفت) و سایر 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 ترځمکې لاندې کارونو، درانه يا روغتيا ته په مضر کار بوخت دي، په اونۍ کې (۳۰) ساعته.

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

موارد تقليل وقت کار

ماده سي و يکم:

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

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

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

(۳) وقت کار استادان، معلمان،
موظفین صحتی و سایر کارکنانی
که ایجاب تقلیل را می نماید مطابق
اسناد تقنینی خاص خود شان از
طریق ادارات مربوط به
موافقهٔ 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 ،

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

(۲) د درنو او روغتیا ته د
مضرو کارونو فهرست چې وخت یې
د کمښت غوښتنه کوي، د عامې
روغتیا او کار او ټولنیزو چارو،
شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او
اپړوندې ادارې لخوا تشخیص او
تثبیتېږي .

(۳) د استادانو، معلمانو، روغتیايي
موظفینو او نورو کارکوونکو د کار
وخت چې د کمښت غوښتنه کوي، د
هغو دخپلو ځانګړو تقنیني سندونو
مطابق د اپړوندو ادارو د لارې د کار
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
کمښت، د کارکوونکي
د مزد او نورو حقوقو د کسر موجب
نه کېږي .

(۵) د کار او ټولنیزو چارو،

شهیدانو او معلولينو وزارت کولای شي د کال د فصلونو او د روژې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې گرمې یا یخني 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 (میاشتني، ربعواره او شپږ میاشتني) د اړوندې ادارې له لوري او د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالي موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره

شهیدانو او معلولين 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 معلولين، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شده

کې د درج شویو اټکل شویو 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 معلولینو 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، شهادت و معلولین 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 و وقت کار ممکن نباشد.

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

مزد کار شبانه

ماده سی و سوم:

(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.

(۱) مزد کار شبانه برای کارکنان اداری و خدماتی (۱۵) فیصد اضافه بر مزد اصلی فی ساعت و برای کارکنان تولیدی (۲۵) فی صد اضافه بر مزد اصلی فی ساعت پرداخته می شود.

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

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

د کار ګډوخت

څلور دېرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

ماده سې وچهارم:

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

کار نوبتي

ماده سې وپنجم:

(۱) آغاز و ختم کار نوبتي توسط لوايح نظم داخلي اداره تشييت 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

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

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

د واریز کار دوخت بدلول

شپږ دېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شوي حکم په رعایتولو سره ، د واریز کار ساعتونه د کار دځانگړتیا له په پام کې نیولو سره له (۸) ساعتو څخه 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

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 توگه ورکړي، تلف شوي ساعتونه يا وختونه د کار او توليد تر بيا فعاليت وروسته، تلافی کيدای شي.

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

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

(۱) کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنا بر ضرورت و تجویز اداره انجام می دهد اضافه کاری 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.
- ۱- به منظور انجام کارهای تأخیرناپذیری که مستلزم خدمات عامه باشد.
- ۲- د تولیدي او ټولنيزو ناورو پېښو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلرې کولو په منظور.
- ۲- به منظور جلوگیری از حوادث ناگوار تولیدی و اجتماعی و رفع عواقب آن.
- ۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نه فعالیت د گڼ شمېر کارکوونکو د کار د ودریدو (توقف) باعث کېږي.
- ۳- به منظور ترميم واحیای دستگاه ها که عدم فعالیت آن ها باعث توقف کار تعداد زیادی از کارکنان گردد.
- ۴- د ناڅاپي پېښودلرې کولو په منظور چې د ټولنيزو خدمتونو د چارو (د اوبو تأمين، تودوخې، روښانولو، کانالیزاسيون، ترانسپورت، مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزو خدمتونو د چارو) د سکتگي باعث کېږي.
- ۴- به منظور رفع حوادث غیر مترقبه که باعث سکتگي در امور خدمات اجتماعی (تأمين آب، تسخين، تنوير، کانالیزاسيون، ترانسپورت، مخابرات، خدمات صحی و سایر خدمات امور اجتماعی) گردد.
- ۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيل شوي او انقطاع يې د مادي او معنوي زیانونو سبب گرځي.
- ۵- به منظور انجام کارهایی که قبلاً آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.
- ۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې
- ۶- به منظور ادامه کاری که

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

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

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

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

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

(۴) شرایط وحدود ساعات

دهغه ودربدل (توقف) د وروستي وارکارکونکي دغيابت په صورت کې ناشونی وي ،په دې حالت کې اداره مکلفه ده دکارکونکي دتعویض لپاره بېرني تدبیره ونیسي .

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

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

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

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

(۴) دکارکونکو د اضافه کاری

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 و طرز 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. (ملي او مذهبي).

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه و رخصتی های با مزد

ماده سی ونهم:

کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه و رخصتی های با مزد می باشند:

۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.

۲- رخصتی های عمومی (ملي و مذهبي).

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

د کار وقفه

څلورېنننمه ماده:

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

عمومي رخصتی

یو څلورېنننمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتی
عبارت دي له:

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

وقفه کار

ماده څهلم:

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

رخصتی های عمومی

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

کلنی رخصتی

دوه څلوېښتمه ماده :

- رخصتي های سالانه
ماده چهل و دوم :
- رخصتي های سالانه (تفريحي، مريضی و ضروری) شامل رخصتي های عمومی نبوده، به اساس ضرورت و درخواست یا اطلاعیه کارکن از طرف اداره یا

کلنی رخصتي (تفريحي، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتيو کې شاملې ندي، د اړتيا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتيا په اساس د ادارې يا کارفرما

لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واریز جدول

دري څلورېنستمه 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 پر بنسټ 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 نوبتي کار

ماده چهل و سوم:

(۱) اداره رخصتي تفریحي کارکنان راطبق جدول نوبتي تنظيم و اجراء می نماید.

هرگاه اداره به رخصتي تفریحي سالانه کارکن بنابر 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 اصلي 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، بالاثرتوافق کارکن و اداره، قابل اجراء می باشد.

په عمومي رخصتيو کې کار

کار در رخصتي های عمومي

خلور څلورېنستمه ماده:

ماده ټول وچهارم:

(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 رخصتي عمومي بعد از موافقه کارکن و تأیید اداره 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 پیدا کېدو سبب ګرځي.

۱- اجرای کار در اداره دایماً فعال که وقفه آن سبب عقب مانی کار و ایجاد مشکل در خدمات عامه ګرځي.

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، دمحمولې د بارونې اوتشولو او دناڅاپي پېښو دمخنیوی اړوندو کارونو ترسره کول.

۳- اجرای کار تاخیر ناپذیر ترمیماتی عاجل، بارگیری وتخلیه 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 اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

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

په دايماً فعالې ادارې کې کار
پنځه څلورېنيمه ماده:

(۱) په دايماً 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، تنظيمېدای شي.

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

مېرم اداره به تشخيص مسؤل مربوط.

(۲) در صورت انجام کاردر احوال مندرج فقره (۱) اين ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کارۍ پيشيني شده در اين قانون، پنجاه فيصد مزد ساعات عادي کار را نيز به کارکن، طور امتيازي بپردازد.

کار در اداره دايماً فعال

ماده چهل و پنجم:

(۱) در اداره دايماً فعال روزهای رخصتی عمومی به اساس نوبت کار توسط مسؤل اداره در روزهای عادی هفته، تنظيم شده می تواند.

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

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 زیاتېدای شي:

(۲) رخصتي تفريحي کارکنان
در موارد ذیل بیشتر از بیست 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 ترځمکې لاندې، او درندو یا
روغتیاته د مضرو کارونو
کارکوونکو ته، (۳۰) ورځې.

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

د استادانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلورېنېنمه ماده:

(۱) د تحصیلي او تعلیمي
مؤسسو هغه استادان او ښوونکي چې

رخصتي استادان و معلمان

ماده څلورېنېنمه و هفتم:

(۱) استادان و معلمان مؤسسات
تحصیلي و تعلیمي که از

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

(۲) در صورتی که معلمان و مربیان کودکان 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

تفریحی

ماده چهارم و هشتم:

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

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

د تعلیمی و تحصیلی رخصتیو خخه گپه اخلي ، دتفریحی رخصتی مستحق ندي.

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

له تفریحی رخصتی خخه د

استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکي دکلنسی تفریحی رخصتی خخه د

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

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

(۳) د کارکوونکي کلسی تفریحي رخصتي د ادارې دمېرې 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

نهه څلورېننتمه ماده:

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

رخصتي تفریحي کارکن جدیدالشمول

ماده چهل ونهم:

(۱) کارکن جدیدالشمول درنخستين سال کارخود زمانی 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) میاشتو 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

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

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

د تفریحي رخصتۍ په مهال کې

مزد و حقوق هنگام رخصتۍ

مزد او حقوق

تفریحي

پنځوسمه ماده:

ماده پنجا هم:

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

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

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

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

ضروري رخصتۍ

رخصتۍ ضروري

یو پنځوسمه ماده:

ماده پنجاه و یکم:

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

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

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

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

(۱) کارکن سالانه مستحق

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

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

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی په کال کې له مزد

- او نورو حقوقو او امتيازونو سره
د (۲۰) ورځو ناروغي رخصتي
مستحق دی.
- (۲) د کارکوونکي له مزد سره د
ناروغي رخصتي تر (۵) ورځو پورې
د ليکلي خبرتيا په اساس د اجراء
وړ ده.
- (۳) که چېرې د کارکوونکي ناروغي
له (۵) پرله پسې ورځو څخه زياته
دوام ومومي، د روغتيايي مؤسسي
د طبيب د تصديق او په هغه ځای کې
چې طبيب موجود نه وي، د کلي د
شوري د تصديق په وړاندې کولو سره
د اعتبار وړ ده.
- په هغه صورت کې چې کارکوونکی
په روغتيايي بيمې کې شامل وي،
د بيمې طبيب تصديق د اعتبار
وړ دی.
- (۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له
درج شوې مودې څخه اضافه د
کارکوونکي ناروغي، دهغه د نورو
قانوني رخصتو په عوض د محاسبې
- (۲۰) روز رخصتي مريضی با مزد
وساير حقوق و امتيازات
می باشد.
- (۲) رخصتي مريضی با مزد
کارکن الی (۵) روز به اساس
اطلاعیئ کتبی قابل
اجراء می باشد.
- (۳) هرگاه مريضی کارکن
بيشتر از (۵) روز متوالی
ادامه یابد، با ارایه
تصدیق طیب مؤسسه صحی
و در محلی که طیب موجود
نباشد، به تصدیق شورای مدار
اعتبار است.
- در صورتی که کارکن شامل
بیمه صحی باشد،
تصدیق طیب بیمه مدار
اعتبار می باشد.
- (۴) مريضی های کارکن
اضافه از مدت مندرج فقره
(۱) این ماده بعوض سایر
رخصتی های قانونی وی قابل

ور ۵۵.

د ناروغۍ اضافہ رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه می باشد.

اضافہ رخصتي مريضی

ماده پنجاه وسوم:

(۱) هر گاه مريضی کارکن بیشتر از مدت مندرج ماده پنجاه ودوم ايمن قانون ادامه يابد، به رويت تصديق مراکز صحی دولتي و غيردولتي اضافہ رخصتي مريضی با مزد به وی اعطاء شده می تواند.

(۲) شرايط و طرز اعطای اضافہ رخصتي مريضی با مزد مندرج فقره (۱) اين ماده توسط سند تقينی 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.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی مزد او حقوق د روغتون د تصدیق په اساس اجراء کېږي.

(۳) بنځینه کارکوونکي مکلفه ده د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي 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 شي.

د حج د فریضې رخصتي
پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي د حج د فریضې د

(۱) کارکن برای ادای

رخصتي فریضه حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای

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

فريضه حج يا زيارت اماكن متبركه در تمام دوره كار صرف يكبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتي بامزد می باشد.

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

(۲) ايام رخصتي اضافه از (۴۵) روز مندرج فقره (۱) اين ماده، به رخصتي تفريحي يا ضروري كاركن محاسبه شده می تواند.

(۳) د حج او اوقافو د ادارې تصديق، د دې مادې په (۱ او ۲) فقره كې د درج شويو ورځو د حقوقو په اجراء كولو كې حتمي دى.

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

د نوي مقرر شوي كار كوونكي رخصتي

رخصتي كار كن

شپږ پنځوسمه ماده:

د نوي مقرر شوي كار كوونكي كلنۍ د ناروغۍ او ضروري رخصتي، د خدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

ماده پنجاه و ششم:

رخصتي های سالانه مریضی و ضروری كاركن جديد التقرر، متناسب به ايام خدمت حسب ذیل قابل اجراء می باشد:

۱- که چپرې کارکوونکي دکال په لومړۍ نيمائي کې استخدام شوي وي، له کلنيو رخصتيو څخه په بشپړه توگه گټه اخستلی شي.

۲- که چپرې کارکوونکي دکال په دوه يمه نيمائي کې استخدام شوي وي، دکلنيورخصتيو له نيمائي څخه گټه اخستلی شي.

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

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

په غيردولتي ادارو کې له مزد

سره رخصتۍ

اته پنځوسمه ماده:

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

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

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

محاسبه رخصتی با مزد

ماده پنجاه و هفتم:

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

رخصتی های با مزد در ادارات

غير دولتي

ماده پنجاه و هشتم:

شرايط، حالات و نحوه اجرای رخصتی های مندرج فصل چهارم این قانون در ادارات غير 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 د کمیت او کیفیت، بست، رتبې، درجې یا حرفې، د کار د زده کړې او عملي د ورې او د کار په اړوند تقیني سندونو کې د درج شویو نورو شرایطو له په پام کې نیولوسره سنجش او کارکوونکي ته ورکول کېږي.

(۲) هغه کارکوونکي 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 عملی و سایر شرایط مندرج اسناد تقیني 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 کښته 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) دمزد اقل حد له هغې اندازې څخه چې دولت ئې ټاکي، کمبدلای نشي.

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

(۵) دتمیز او تحصیل پولي امتیاز شپېتمه ماده:

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

دتعلیم او تحصیل پولي امتیاز

امتیاز پولي تعلیم و تحصیل

شپېتمه ماده:

ماده شصتم:

د بشپړتعلیمي او تحصيلي سند او علمي کادر پولي امتیاز د مزد جزء ګڼل کېږي.

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

مأکول

مأکول

یوشپېتمه ماده:

ماده شصت و یکم:

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

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

خوداچي ٻه قرارداد
کي ٻه بل ڊول تصريح شوی
وي.

دمزد تثبيت

دوه شپيتمه ماده:

(۱) دکار کوونکو دبرخو دمزد د
ورکړي اندازه اوشرایط د دغه قانون
ټه نهه پنځوسمه ماده کې د درج
شویو حکمونو له ټه ټام کې نیولو
سره ټه لاندې ډول تثبیتېږي:

۱- د دولتي اودهغه شمېرگډو
مؤسسو کار کوونکو لپاره چې د
دولت دپانگې ونډه ټه سلوکې له
(۵۰) څخه زیاته وي ، دمالیې اوکار
اوتولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو د
وزارتونو او د اداري اصلاحاتو
اوملکي خدمتونو دخپلواک
کمپسیون لخوا.

۲- د ټولنیزو سازمانونو
دکار کوونکو لپاره د اړوند سازمان د
اساسنامې مطابق.

مگر اینکه در قرارداد طور
دیگر تصریح گردیده
باشد.

تثبیت مزد

ماده شصت و دوم:

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

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

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

۳- د غیردولتي ادارو، خصوصي او گډو تشبونو 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) اجزاوو 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 قرار داد د عقد یا د تقرر د منظوری 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 خارجي مقیم افغانستان، به موافقه طرفین.

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

اجرای مزد

ماده شصت و سوم:

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

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

- (۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، میاشتنی، پنځلس ورځنی یا اونیز (گامه مزد) او یا د ترسره شوي کاريا د توليد دمحصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.
- (۲) د اونۍ دپای د رخصتۍ د ورځې مزد او حقوق د کار دعادي ورځو معادل داچرا وړ دی.

تشويقي (دهخونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

- (۱) د کارکوونکو دمادي هخونې، د کار دلاسته راوړنو (بازدهی) د لوړولو او دمحصولاتو د کیفیت دښه کولو په منظور د شرایطو دغوښتنې 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، شهادانو او معلولينو وزارت لخوا د کارفرمایانو
- (۱) به منظور تشويق مادي 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 وپېردازد.
- (۲) لوايح و قواعد نمونوی مزد تشويقي و کارمزد، از طرف وزارت کار و امور اجتماعي، شهاد او معلولين به همکاری کارفرمایان

مزد تشويقي

ماده شصت و پنجم:

په مرسته او د مالي وزارت په موافقې، ترتيبېږي.

وموافقۀ وزارت ماليه ترتيب مي گړدد.

په مزد كې دضمایمو دزياتونې

حالات افزودی ضمایم

حالات

به مزد

شپږشپيتمه ماده:

ماده شصت و ششم:

(۱) ضمایم په لاندې حالاتو كې په اصلي مزد كې زياتېږي:

(۱) ضمایم درحالات آتی به اصل مزد افزود می گړدد:

۱- په طبيعي، اقليمي اوسختو اقتصادي او ټولنيزو نامساعدو شرايطو سره په سيمو كې كار.

۱- كار درمحلات با شرايط نامساعد طبيعي، اقليمي و دشوار اقتصادي و اجتماعي.

۲- ترخمكې لاندې، د درندو شرايطو او روغتيا ته په مضرو ساحاتو كې كار.

۲- كار در ساحات زیرزمینی، شرايط ثقیل و مضر صحت.

۳- د فني او تخنيكي مهارتونو په امتياز سره كار.

۳- كار با امتياز مهارت های فني و تخنيكي .

۴- نور هغه حالتونه چې په اړوندو تقينې سندونو كې اټكل كېږي.

۴- ساير حالاتی كه در اسناد تقينی مربوط پيشبینی می گړدد .

(۲) د دې مادې په (۱) فقره كې درج د مزد د ضمایمو شرايط، حدود او معيار (نورم) او په اضافه كاری او د

(۲) شرايط، حدود و معيار (نورم) ضمایم مزد مندرج فقره (۱) این ماده و چگونگی شمول ضمایم در اضافه كاری

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

د اضافه کاری-مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشینونو باندې د کار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

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

مزد اضافه کاری

ماده شصت و هفتم:

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

مزد کار بالای چند ماشین

ماده شصت و هشتم:

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

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

د کار جبرانول

نهه شپيتمه ماده:

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

د کار شرایط او وختونه

اویایمه ماده:

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

د کار د ودرېدو (توقف) پهحالاتو کې دمزد ورکړه

یو اویایمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په نتیجه

جبران کار

ماده شصت ونهم:

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

شرایط و اوقات کار

ماده هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالاتتوقف کار

ماده هفتاد و یکم:

(۱) هرگاه در نتیجه حادثه

- کې يا د تخنيکي ، توليدي، نامساعدې جوي وضعې له مخې د توليد او کار، په کار کې توقف رامنځ ته شي، د کارکوونکي مزد د موسمي او ورځني مزد د کارکوونکو په استثنې، 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) فقري د (۳) جزء مطابق د کار د ودرېدو (توقف) په نسبت صورت ومومي، د کار کوونکي مزد د کار له ودرېدو (توقف) مخکې د مياشتني مزد له (۷۵) په سلوکې کمېدلای نشي.

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

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

له معاش سره د انتظار حالت

دوه اويايمه ماده:

(۱) د تشکيلاتي تنقيص، د کار کوونکو د شمېر د کمولو او ياد کار د اوږده توقف په صورت کې، کار کوونکي 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 دمزد ورکړه

دري او یایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي 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 ، شهدا 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 کار کوونکی یا هغه شخص ته چې کار کوونکی ئې په لیکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.

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

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

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

د کسراتو وضع کول

خلوراویایمه ماده:

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

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

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

(۲) د زیان د جبران په گډون د کار کوونکي 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.

(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 او سفريه

پنځه او یایمه ماده:

کرایه و سفريه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کار کوونکی په رسمي کورنیو

(۱) کارکن در سفرهای رسمی

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

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی
و حرفوی و انکشاف
مهارت‌های کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده هفتاد و ششم:

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

اوبه‌رنیو سفرونو، خدمتي، تبدیلی او
بل خای ته د احضار یا لېرلو حالتونو
کې د جیب خرچ اود اوسېدنې
دمخارجو په گډون دکرایې اوسفرېې
مستحق دی.

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

شپږم فصل

د کارکوونکو مسلکي، فني
او حرفوي زده کړې او
دمهارتونو پراختیا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاوایمه ماده:

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

- پروگرامونه په انفرادي او ډله 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 د مختلفو 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.
- را به 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 ذيربط 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 بازتوانی 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 او ټولنيزو 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 ددنه زده کړې زمينه برابروي.

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

ماده هفتاد وهفتم:

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

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

مدت کارآموزی

ماده هفتاد وهشتم:

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

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه یا بهرکې د حرفې او شغل د ډول له مخې د اړوندو ادارو او د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په واسطه تثبيت 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 وړتيا ترلاسه کړي، د ماهر کارگر په توگه منل کېږي.

د زده کړې د مودې مزد

نهه او يايمه 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 امتيازونو په ورکولو سره صورت مومي.

(۲) د کار کوونکو د خدمت دننه زده کړو او د مهارتونو د پراختيا 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 معلولين تثبيت و تعیین می گردد.

(۳) کارآموز جدیدی که مدت آموزش تعیین شده را در حرفه و شغل معین سپری و قابلیت کارمستقلانه را حائز 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 امتيازات 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 تقنيني مربوط تنظيم مي گردد.

(۳) ادارې مکلفې دي د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي تقنيني 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 سندتقنيني مندرج فقره (۲) اين ماده، طرزالعمل های جداگانه را بانظر داشت خصوصيات کار شان، طرح و تنظيم نمايند.

دتحصيل او زده کړې شرايط

شرايط تحصيل و آموزش

اټيايمه ماده:

ماده هشتادم:

(۱) اداره ، ممتازکارکوونکي 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 مسلکي و مراکز آموزش فني و حرفوي در داخل و خارج کشور معرفی می نماید.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکي دتحصيل يا تعليم په بهير کې له اړوندې ادارې څخه داخلي بست،رتبې يا درجې

(۲) کارکن مندرج فقره (۱) اين ماده درجریان 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 دکار 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 کارته 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 کړې د مرکزونو ایجادول

ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی

یو اتیایمه ماده:

ماده هشتاد ویکم:

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

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

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

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

جوړ کړي.

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 ټولنيزو، 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 کـــار(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 يا دمهارت د لوړولو په غرض د ټاکلي مودې لپاره په دولتي يا غیر دولتي زده کړه ایزو مرکزونو کې

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

زده کره کوي.

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

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

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

دماهرو او مسلکي کارگرانو

تقنيني سند

څلور اتيايمه ماده:

د ماهرو کارگرانو حقوق او وجيبي چې د فني او حرفوي زده کړو له مرکزونو او مسلکي او تخنيکي حرفوي ښونځيو څخه فارغېږي، د اړوند تقنيني سند مطابق تنظيمېږي.

می بیند.

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

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

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

سند تقنينی کارگران ماهر

و مسلکی

ماده هشتاد و چهارم:

حقوق و وجايب کارگران ماهر که از مراکز آموزش فني و حرفوي و مکاتب مسلکي و تخنيکي حرفوي فارغ می شوند، طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانوپېژندنه

پنځه اتيایمه ماده:

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

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتيایمه ماده:

(۱) صنعتي، توليدي اوزده کړه ايزې مؤسسې مؤظفې دي، د مسلکي او تخنيکي حرفوي بنونځيو، د فني او حرفوي زده کړو د مرکزونو زده کوونکو او دلورو زده کړو د مؤسسو محصلينو ته د عملي کار (ستاژ) زمينه برابره کړي.

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

معرفی فارغان مراکزآموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

مراکز آموزشی دولتي و غیردولتي، فارغان مربوط را غرض کاريابی به مراکز کاريابی مرکز و ولايات معرفي می نمايند.

کار عملي مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

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

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

اووم فصل

د کار لارښودي معيارونه او

قواعد

د کار معيارونه او قواعد

اووه اتيایمه ماده:

(۱) د کار لارښودي 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 کار کوونکو 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 معيارهای قبول شده بين المللی تثبيت و تعميم می نمايد.

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

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

(۴) د کار دلاسته راوړنو (بازدهی) د
ودې په منظور د توليدي مناسبې
پلانونې لپاره د کار دمزد او مصرف
سجونه، 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
اود 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
معیاری بین المللی به هدف بهبود
کیفیت کار و مهارت های کارکنان
مورد ارزیابی قرار داده و
آنها هماهنگ می سازد.

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

(۵) برای کارهای مشابه در
عرصه های مختلف تولید و عرضه
خدمات، معیار ها و قواعد واحد
نمونی کار با رعایت معیارهای
بین المللی و شرایط کشور، تعیین
می گردد.

ارزیابی معیارهای قواعد کار

ماده هشتم و هشتم:

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

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

مراجع رفع اختلافات

ناشی از معيارهای

کار

ماده هشتاد و نهم:

در صورتی که در تثبيت معيارها 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 دولتی، تصديها و تشبثات خصوصی و مختلط که سهم دولت در

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 تثبيتېږي، صورت مومي. (۲) اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم ترکم (حداقل) دوه میاشتي دمخه د کاردنويو معيارونو او قواعدو له تطبيق څخه خبر کړي.

د کار دمعیارونو له امله د

را پیدا شوو اختلافونو د لري

کولو مراجع

نهه اتيایمه ماده:

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

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

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

۲- در سازمانهای اجتماعی و
کوپراتیفی و سکتور خصوصی و
مختلطی که سهم دولت کمتر از
(۵۰) فیصد باشد، به اشتراک طرفین
تحت نظر وزارت کار و امور
اجتماعی، شهادا 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

(۵۰) په سلو کې زیاته وي، د کار او
ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو
وزارت او په اړوندو څانگو کې
د کارگرانو د اتحادیود استا زې په
کلهون د واکمنو آمرینو په واسطه.

۲- په ټولنیزو او کوپراتیفی
سازمانونو او خصوصي او گډه
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

انضباط ، له لاندې لارو څخه
تأمینېري:

- ۱- د کار په وړاندې د کار کوونکو د آگاهانه اړیکو او چلند رامنځ ته کول.
- ۲- د پوهاوی او اقعاع د کړنلارو رعایتول او رواجول.
- ۳- د صادقانه کار په وړاندې د کار کوونکو هڅول.
- ۴- د سرغړونې په صورت کې د تادیبي 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 ، او د کار کوونکو دمعیشت د سطحې د لوړولو لپاره د مساعدو شرایطو رامنځته کول.
 - ۲- د کار او تولید د انضباط په پام کې نیول.
 - ۳- د کار دساتنې او د کار د ایمنې
- 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

مکلفیت اداره

ماده نودویکم:

- تخنيک د قواعدو په پام کې نيول. تخنيک ايمني کار.
- ۴- د کارکوونکو د غوښتنو او اړتياوو په وړاندې مسئولانه چلند کول. ۴- برخورد مسئولانه به خواست ها
- ۵- د کار په اړوند د تخنيکي سندونو د حکمونو په پام کې نيول. ۵- رعایت احکام اسناد تخنيکي
- د کارکوونکي مکلفيت مرتب به کار .
- دوه نوي يمه ماده: مکلفيت کارکن
- کارکوونکي د لاندې چارو په پام کې نيولو باندې مکلف دی: ماده نودودوم:
- ۱- د دندو لايحه. ۱- لايحه وظيفه. کارکن مکلف به رعایت امور ذيل می باشد:
- ۲- رښتوني (صادقانه) او ۲- کـــار صادقانه و ثمر بخش.
- ۳- د کار انضباط. ۳- انضباط کار.
- ۴- د لوړ پوړو آمرينو د قانوني امرونو او هداياتو په وخت تطبيقول. ۴- تعميل به موقع او امر و هدايات قانونی آمرین ما فوق.
- ۵- د کار د لاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې لوړول. ۵- ارتقای سطح بازدهی کار.
- ۶- د محصول د کیفیت ښه کول. ۶- بهبود کیفیت محصول.
- ۷- توليدي او تکنالوژی ضوابط. ۷- ضوابط توليدي و تکنالوژی.
- ۸- د کار د چاپېريال د ايمني تخنيک او روغتيا ساتنې قواعد. ۸- قواعد تخنيک ايمني و حفظ الصحة محیط کار.

- ۹- د ادارې د منقولو او غير منقولو ملکيتونو او شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي گټه اخستنه.
- ۱۰- د حرفوي مهارت د سطحې لوړتيا او دهغو معيارونو کارونه چې دمستولو مراجعوپه واسطه تثبتيږي.
- ۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.
- ۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعينو سره بڼه چلند.
- ۱۳- د کار او توليد په ډگر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.

د دندو لايحي

دري نوي يمه ماده:

(۱) په ادارې کې کارته د سازمان ورکولو څرنگوالي د دندو د لايحي په واسطه چې د ادارې لخوا برابر او تصويبيږي، تنظيميږي.

۹- حفاظت ملکيت و دارائي منقول و غير منقول اداره و استفادۀ معقول و اقتصادي از آن.

۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معيارهای 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.

لوایح وظایف

ماده نود و سوم:

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

(۲) د ګډو او خصوصي تشبثونو د ادارو د دندو لايحوي تشبثات مختلط و خصوصي طبق لويح نمونوی که توسط وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين و کارفرمايان تهيه و تصويب می گردد، تنظيم می شود.

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

(۱) کارکوونکي د ډېرېنه کار د ترسره کولو، د کار دلاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې د لوړتيا، د توليداتو د کیفیت دښه کولو په اومو موادو کې د سپما، په اړوندو چارو کې د ابتکار اونوبت او په تقينې سند کې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول کېږي:

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

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

دمؤ يديو تطبيققول

شپړونوي يمه ماده:

د ادارې مسئول مکلف دی دتأديبي مؤيدو د تطبيققولو 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 تطبيقېري.

(۲) دکار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت کې يواځې يوه تأديبي مؤيده تطبيقيدلای شي. دغه مؤيده په ليکلي ډول صادرېري 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 بعدازتوضيح تخلف وی طبق احکام قانون تطبيق می گردد.

(۲) درصورت تخلف از انضباط کارصرف یک مؤيده تأديبي تطبيق شده می تواند. اين مؤيده طورکتبی صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده می شود.

کمپسيون ته د کارکوونکي شکایت

اته نوي يمه ماده:

که چپرې کارکوونکي تاديبي مؤيده ناسمه (غيرموجه) وگڼي، دهغې دناسموالي په هکله د دلایلو يا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې د کار داخلافونو د حل کمپسيون ته شکایت وکړي.

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

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

شکایت کارکن به کمپسيون

ماده نودوه شتم:

هر گاه کارکن مؤيده تاديبي را غير موجه تلقی نماید، با ارایه دلایل یا شواهد مبنی بر غیر موجه 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 دهخونې (تشویق)

اوتأديب درجول

نهه نوي یمه ماده:

په دغه قانون کې درج شوې

لیکلې هخونه اوتأديب (له توصیې

پرته) دکارکوونکي دسوانحو په دفتر

کې درجېږي.

درج تشویق وتأديب

کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

تشویق و تأديب کتبی مندرج

این قانون به (استثنای توصیه)

به دفتر سوانح کارکن، درج

می شود.

دکارکوونکي غیابت

سلمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکي دغیابت له

نېټې څخه د(۳) پرله پسې ورځو

په ترڅ کې له موجه عذر پرته،

خپل معذرت په لیکلې توگه

ادارې ته خبرورنکېږي، ناسوب

کښل کېږي اودناسوبتیا دهرې

ورځې په وړاندې، له اجزاوو او

ضمیموسره یو ورځنی مزد ئې کسر

کېږي.

غیابت کارکن

ماده صدم :

(۱) هر گاه کارکن در ظرف

(۳) روز مسلسل از تاریخ

غیابت بدون عذر مؤجه،

معذرت خود را کتیباً به اداره

اطلاع ندهد، غیر حاضر

محسوب ودر برابر هر روز

غیرحاضری یک روزه مزد

با اجزاء وضمائم آن کسر

می گردد.

- (۲) هرگاه کارکن مندرج فقره (۱) که چپري د دې مادي 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 دکارکوونکي نه خبرورکول د دلایلو پربناء سم (مؤجه) دی، له ناسوبتیا څخه معاف اودغیابت ورځې دهغه په قانوني رخصتیاو کې محاسبه کېږي.
- (۳) که چپري دکارکوونکي ناسوب تیا ناسمه (غیرمؤجه) وگڼل شي اوپوله پسې (۱۰) ورځې دوام وکړي دهغه په سچل (دارزوني په پانې) کې درچپري اودهغه دکارپه دورې کې نه حسابېږي.
- (۴) که چپري کارکوونکي دندې ته حاضر شي خوپه لیکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (مؤجه) دلایل هم وړاندې نکړای شي یو ورځنی مزد اوضمايم ئې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې
- (۲) هرگاه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده درخلاف (۲۰) روز معذرت خود را به اداره مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلال (۳) روز بنابردلایل مؤجه بوده است از غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد.
- (۳) هرگاه غیرحاضرۍ کارکن، غیرمؤجه تلقی ومدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به سچل (ورق ارزیابی) او درج وبه دوره کار وی محسوب نمی گردد.
- (۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نمایدودلایل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد وضمائم آن کسر می گردد، در صورتی که

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

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

(۶) د کارکوونکي د قانوني رخصتیاو له پای ته رسېدو وروسته غیابت 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 یمې مادې په (۵) جزء کې درج د قرارداد فسخ کېدل یواځې په لاندې مواردو کې صورت مومي:

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

غیرحاضری و ترک وظیفه وی درطول سال ازبیت 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 زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او ۴) اجزاوو کې درج شوي د تاديبي مؤيدو د تطبيق په صورت کې.

د کارکوونکي د حقوقو د تعليق

حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

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

(۲) که چېرې د څارنې (نظارت) په موده کې څارنوال له تحقيق وروسته، دتورن کارکوونکي دنده تعقيب قرار صادر کړي اويا هغه دتاديبي وړ ويولي اويا دمحاكمې په پايلې کې بري الذمه شي دهغه د تعليق او محاکمې د دورې معاش

۲- درصورت تطبيق مؤيدات تاديبي مندرج اجزای (۲، ۳ و ۴) ماده نود و پنجم اين قانون در طول سال بيش از دوبار.

حالت تعليق حقوق

کارکن

ماده يکصد و دوم:

(۱) هرگاه کارکن به ارتکاب جريم، مورد اتهام قرار گيرد، اجرای حقوق و امتيازات وظيفوی وی در مدت نظارت، توقيف، تحقيق و محاکمه معطل قرار داده می شود.

(۲) هرگاه در مدت نظارت څارنوال بعد از تحقيق قرار عدم تعقيب کارکن متهم را صادر ويا او را مستوجب تاديبي بدانند ويا در نتیجه محاکمه بری الذمه گردد، معاش وسایر حقوق دوره تعليق و محاکمه وی

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

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

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

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

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

(۳) په تنفیذی حبس دم محکومېدو په صورت کې، کارکوونکی دڅارنې (نظارت)، توقیف او دمحاكمې دمودې دمعاش او نورو امتیازونو نه مستحق کېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی دمحاكمې په پایله کې دتعلیقی حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پېژندل کېږي. په تعلیقی حبس دم محکوم علیه ترفیع او د درجی لوړتیا دتعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵) که چېرې کارکوونکی په دواړو (تنفیذی او تعلیقی حبس) محکوم شي، دتنفیذی حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوی حکم او دتعلیقی حبس په برخه کې په (۴) فقره کې درج شوی حکم

د تطبيق وړ دی.

تطبيق می باشد.

نهم فصل

د کار کوونکو مالي مسئولیت

له مالي زیان څخه مخنیوی

یوسلو در بیمه ماده:

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

(۲) اداره مکلفه ده د اړوندو کار کوونکو د کارخوندي اود ترکتې اخیستنې لاندې شتمنی او جمع دهی د بشپړې ساتنې شرایط تامین کړي.

د مالي 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

فصل نهم

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 تامین نماید.

مسئولیت کارکن در ارتباطخساره مالی

ماده یکصد و چهارم:

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

زیان دهغه د تقصیر له امله وي.

ناشی از تقصیر وی باشد.

(۲) کارکوونکی د کار دعادي بهیر له

(۲) کارکن از خساره احتمالی ناشی

امله د رسیدلي احتمالي زیان مسئول

از جریان عادی کار مسئول شمردده

نه گیل کېږي.

نمی شود.

د مالی زیان جبران

جبران خساره مالی

یوسلوپنځمه ماده:

ماده یکصد و پنجم:

که چېرې ادارې ته رسیدلي زیان

هرگاه خساره وارده به اداره، ناشی

د خوتنو کارکوونکو د تقصیر له

از تقصیر چند نفر کارکن باشد،

امله وي، د جبرانولو اندازه ئې هر یوه

اندازه جبران آن برای هر

ته په جلا ډول اودهغوی دمسئولیت

یک طور جداگانه و متناسب به نوع

د ډول او حدودو په تناسب ټاکل

و حدود مسئولیت آنها تعیین

کېږي.

می گردد.

د مالی مسئولیت تقنیني سند

سند تقنیني مسئولیت مالی

یوسلو شپږمه ماده:

ماده یکصد و ششم:

ادارې ته د رسیدلي زیان له امله د

انواع و حدود مسئولیت مالی ناشی

مالی مسئولیت ډولونه او حدود، د

از خساره وارده به اداره، تثبیت

اندازې تثبیت او د جبرانولو څرنگوالی

اندازه و طرز جبران آن توسط

ئې د اړوند تقنیني سند په واسطه

سند تقنینی مربوط تنظیم

تنظیمېږي.

می گردد.

لسم فصل

دکار د روغتيايي او خوندي

شرایطو تأمینول

د روغتيايي خوندي شرایطوتأمینول

یوسلو اوومه ماده:

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

په ودانۍ کې د خوندي تخنیک دلارو چارو په پام کې نیول

یوسلو اومه ماده:

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

فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی

کار

تأمین شرایط صحیایمنی

ماده یکصد و هفتم:

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

رعایت شیوه های تخنیک 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 مضر کار 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 چاپریال د روغتیا ساتنې معیارونه چې کارکوونکي دکار دزیان رسوونکواثراتو څخه خوندي ساتي په پام کې ونیسی او تأمین کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري او توليدي خونې او دکارکوونکو دکار او استوگنې ودانۍ او سیمې د خوندي تخنیک او د چاپریال 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 تر لاسه 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 اودچاپیریال د روغتیا ساتنې د ادارو له موافقې وروسته مجاز دی.

ازموافقه ادارات مراقبت تخنیک و حفظ الصحه محیطی مجاز می باشد.

د تقنینی سند وضع کېدل

یوسلولسمه ماده:

(۱) دکار دساتنې اوخوندي تخنیک عمده معیارونه د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

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

وضع سند تقنینی

ماده یکصدودهم:

(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 کارفرمایان طرح و تصویب می شود، تطبیق می گردد.

(۳) دملی اقتصاد په رشتو او حرفو کې تولیدي روغتیاي او د روغتیا ساتنې معیارونه د کار فرمایانو په مرسته دعامي روغتیا او د کار او تولیدو چارو، شهیدانو او معلولینو

(۳) معیارهای صحی و حفظ - الصحه 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 تنظیمېږي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظیم می گردد.

د خوندي تخنيک زده کړه

آموزش تخنيک ایمنی

یوسلو یوولسمه ماده:

ماده یکصد و یازدهم:

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

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

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

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

د خوندي تخنيک د وسايلوتأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

(۱) هغه کارونه چې روغتيا ته په زيانمنو شرايطو، ځانگړې تودوخې اوسوروالي يا دکارکوونکو د ککړتيا احتمال په هغه کې موجود وي، دثبیت شويو معيارونو او قواعدو مطابق، ځانگړې جامې او کونښې، مخ پټونې (ماسک)، عینکې، 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 او وچول، ترميمول اودهغه له حتمي استعمال څخه څارنه د ادارې له مکلفيتونو څخه دي.

تأمين وسايل تخنيکايمني

ماده یکصدو 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، عینک، دستکش وساير وسايل تحفظی کار و غذای وقايوی ومعالجوي از جانب اداره طورمجانی به دسترس آنها گذاشته می شود.

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

د کار کوونکو روغتيايي کتني

يوسلو ديار لسمه ماده:

(۱) هغه کار کوونکي 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 دکاري وړتيا د تشخيص او د حرفوي ناروغيو دمخنيوي په منظور دکار دشاملېدو په وخت کې اوپه واريز (نوبتي) ډول روغتيايي کتني تېرې کړي.

(۲) د غذائي موادو د صنايعو، د ډوډۍ خوړلو او غذائي 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 کوونکي مکلف دي، د دې مادې په (۱) فقره کې درج

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

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

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

شوي روغتيايي کتنې تېرې کړي.
 (۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې
 د درج شويو کارکوونکو د روغتيايي
 کتنو شرايط او څرنگوالي د عامې
 روغتيا او کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو
 او معلولينو د وزارتونو لخوا
 طرح او تنظيمېږي.

د طبي لومړنيو خدمتونو تامينول

يوسلو څوارلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستو او شرايطو
 تامينول.

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 استوگنې
 سيمې ته دهغه لېږدول.

این ماده را سپری نمایند.

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

تأمین خدمات اولیه طبي

ماده یکصد و چهاردهم:

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

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

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقره کې د درج شویو لگښتي وجوهو ورکړه د کارکوونکي او دهغه د معیتي د تگ اوراتگ دکرایې په گډون، د ادارې له بودجې څخه تامینېږي.

د ثابتو او گړځنده روغتیايي

مرکزونو ایجادول

یوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتیا (امکان) په حدودو کې د روغتیايي کتنو او لومړنیو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور د کارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنیو غړوته دهغو معیارونو مطابق چې

وسیار

ماده یکصد وپانزدهم:

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

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

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

د روغتيايي وضع مطابق

د کار کوونکي توظيفول

يوسلو شپاړسمه ماده:

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

توظيف کارکن مطابق

وضع صحي

ماده يكصد و شانزدهم :

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

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

(۲) مزد و ساير حقوق کارکن مندرج فقره (۱) ايښ ماده مطابق آخرين مزد بست، رتبه يا درجه و ساير حقوق کار قبلي اش اجراء می گردد.

دمعلولينو لپاره دكار دشرایطو برابرو

يوسلو اووه لسمه ماده:

(۱) اداره مكلفه ده دكار له امله معلولينو ته د معلوليت له تثبیتدلو وروسته، د هغې د كاري توان مطابق د كار شرایط او زمینه برابره كړي.

(۲) په كار پورې د اړوند معلول مزد او نور حقوق دهغه له معلوليت څخه دمخكني بست، رتبې يا درجې له مزد څخه كميډلای نشي.

دكار په ډگر كې دناوړو

پېښو تشخيص

يوسلو اتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مكلف دی، دكار او تولید په ډگر كې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او په وخت سره وڅېړي او وني ارزوي او عوامل ئې تحليل او تشخيص كړي، د (۳) ورځو په اوږدو كې دهغه محضر ترتيب او يو يو نقل ئې كار كوونكي اود كار

فراهم سازی شرایط كار برای معلولين

ماده يكصد وهفدهم:

(۱) اداره مكلف است، برای معلولين ناشی از كار بعد از تثبیت معلوليت، مطابق توانائی كاری آنها شرایط و زمینه كار را فراهم سازد.

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

تشخيص حوادث ناگوار

در عرصه كار

ماده يكصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مكلف است، حوادث ناگوار در عرصه كار و تولید را طور همه جانبه و به موقع بررسی و ارزیابی و عوامل آنرا تحليل و تشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنرا ترتیب و یک یک نقل آنرا به كاركن و

وزارت کار و امور اجتماعی ،
شهدا و معلولين تسليم نمايد .

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محضر
امتناع يا متضرر به ترتيب محضر
قناعت نداشته باشد، متضرر
می تواند به وزارت کار و امور
اجتماعی، شهدا و معلولين
شکایت نمايد .

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و
معلولين در رابطه به شکایت 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 و نهم:

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط
به کار ، توسط وزارت صحت عامه
به همکاری وزارت کار و
امور اجتماعی ، شهدا و معلولين
و ادارات ذيربط ترتيب و تشييت

او پولنيزو چارو ، شهدانو او معلولينو
وزارت ته تسليم کړي .

(۲) که چېرې اداره دمحضر له
ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متضرر
دمحضر په ترتيب قناعت ونلري ،
زيانمن کولای شي دکار او پولنيزو
چارو، شهدانو او معلولينو وزارت ته
شکایت وکړي .

دکار او پولنيزو چارو، شهدانو او
معلولينو وزارت دزيانمن دشکایت 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 پولنيزو
چارو، شهدانو او معلولينو وزارت او
اړوندو ادارو په مرسته د عامې
روغتيا وزارت په واسطه ترتيب او

تشیتهپري.

(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 تنظیمېږي.

یوولسم فصل

دبڼځو او تنکیو ځوانانو کار

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

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

می گردد.

(۲) طرز تشیت، اندازه و جبران خساره معلولیت یا ضرر صحتی 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 ونوجوانان بکارهای فزیکي ثقیل، مضر صحت وزیر زمیني جواز ندارد. فهرست این کارها از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و اداره مربوط

اداري لخواه تثبيت او تصويبيڀري.

دشپي کارته دښځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو يو ويشتمه ماده:

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

په روغتونونو او روغتيابي کلينيکونو
کې دښځو او دشپيدې خوړونکي
ماشوم لرونکو مورگانو توظيفول
او دهغې دموافقي په صورت کې په
هغو دندو او کارونو کې چې ميرمه اړتيا
محسوسه وي، په واريزه توگه او
دجدول مطابق لدې حکم څخه
مستثني دي.

اضافه کارۍ ته دښځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو دوه ويشتمه ماده:

(۱) اداره نشي کولای د رسمي کار
د ترسره کولو په منظور، اميندواره
ښځه، له دوه کلنۍ څخه دلر عمر

تثيت و تصويب می گردد.

عدم توظيف زنان و نوجوانان

به کار شبانه

ماده يكصد و بيست و يكم :

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 صحی و در
صورت موافقه آنها در
وظايف و کارهائیکه ضرورت
مبرم محسوس باشد، بطور
نوبتي و طبق جدول از اين
حکم مستثني است.

عدم توظيف زنان و نوجوانان به

اضافه کارى

ماده يكصد و بيست و دوم:

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

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

رابطه اضافه کاری،
ومسافرت به منظور انجام
کار رسمي توظيف
نماید.

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

(۲) توظيف 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

د بنځي توظيفول

یوسلو درویشتمه ماده:

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

توظيف زن در دوران

حاملگی

ماده یکصد و بیست و سوم:

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

دشیدې خوړونکي ماشوم دمیندو

لپاره اضافي وخت

یوسلو څلېریشتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱) فقرې کې درج شوې وقفه، په ادارې کې دکارځانگړتیا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلایحو په واسطه تنظیمېږي.

کار ته دبنځو دمنلو څخه نه ډډه

کول

یوسلو پنځه ویشتمه ماده:

کار ته دبنځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافي برای مادران دارای

طفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل شیر خوار بر علاوه وقفه 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 وقفه ها شامل وقت کار رسمی می باشد.

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

عدم امتناع از پذیرش زن

بکار

ماده یکصد و بیست و پنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

يا دامیندواری یا ماشوم ته دشبډو
ورکولو په دلیلونو دمزد کمول
ممنوع دي.
يا تقلیل مزد به دلایل حاملگی
یا شیردادن طفل، ممنوع
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 ئې بشپړ کړی وی او د (۱۸) کلنی سن ئې نه وي بشپړ کړی.
 (۲) اداره مکلفه ده له استخدامولو مخکې، تنکی ځوان کارکوونکی د روغتیايي مرکزونو دلارې ترکتنو لاندې ونیسي او پایلې ئې د کارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکي ځوان کارکوونکي روغتیايي کتنې لېترلېره (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، د تنکي 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 حداقل 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 و چګونګی حالت صحي نوجوان را تشخیص و تثبیت نموده، شغل و وظیفه وی را تعیین نماید.

دټنکي ځوان کارکونکي مزد

یوسلونڼه ویشتمه ماده:

(۱) دټنکي 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 د کار 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 د کار مزد په شکل کارکوي، دهغه داصلي درجې په اساس ورکول کېږي.

مزد کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست ونهم:

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

(۲) مزد فی واحد کارکنی 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.

د تنکي ځوان کارکوونکي د توليدد کار معيار

يوسلو د پېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د توليد معيار د بشپړ (۱۸) کلن کارکوونکي د توليد د معيار په اساس، د دغه قانون په يود پېرشمه ماده کې درج شوي د کار دوخت دکمښت په تناسب، تنظيمېږي.

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

د وولسم فصل

د کار له امله راپيدا شوي اختلافونه له کار څخه درا پيدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات يوسلو يود پېرشمه 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 وي کم اين قانون تنظيم می گردد.

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافاتناشی از کار

ماده يکصد و سي وي کم :

(۱) اختلافات ناشی از

کارزده کوونکي ترمنخ له کار شخه راپيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اود کار د قراردادونو د حکمونو په اساس د ادارې او کارکوونکي يا کار زده کوونکي ترمنخ د نيغ په نيغ (مستقيم) تفاهم له لارې لرې کيدلای شي.

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) که چېرې د ادارې او کارکوونکي يا کار زده کوونکي په واسطه د کار له امله راپيدا شوی اختلاف رفع نشي، موضوع په لومړي پړاو کې د ادارې دا اختلافونو د حل د کمېسيون د لارې د اړوندې د کارگري اتحاديې د استازي په ګډون، په دوه يم پړاو کې د کار دا اختلافونو د حل د عالي کمېسيون له لارې د اړوندو برخې کې د کارگرانو او کار فرمایانو د اتحاديې د استازي په ګډون رفع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخوا حل او فصل کېږي.

(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 کوونکي غير قانوني انفصال (گوبنه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کار کوونکي په غير قانوني ډول له کار څخه گوبنه (منفصل) شي او دا اختلافونو د حل د کمېسيونونو له تصميمونو وروسته اويا د اړوندې محکمې په پرېکړې په پخواني کارکې وټاکل شي، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې د شپږو وروستيو مياشتو نور حقوق هغه ته ورکول کېږي.

د اختلافونو د حل د تقينې سند وضع کېدل

یوسلو دري دېرشمه ماده:

د کار د اختلافونو د کمېسيون د جوړېدو او ترکیب اود کار له امله د راپيدا شوو اختلافونو د خپرلود څرنګوالي اړوندې چارې، داروند تقينې سند مطابق، تنظيمېږي.

انفصال غير قانوني کارکن

ماده یکصد وسی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غير قانوني از کار منفصل و بعد از تصاميم کمیسیونهای حل اختلافات يا فيصله محکمۀ مربوط، به کار قبلي تعيين گردد، مزد وساير حقوق دوره انفصال به اساس اوسط مزد وساير حقوق شش ماه اخير قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.

وضع سند تقينې حل اختلافات

ماده یکصد وسی وسوم:

امور مربوط به ايجاد و ترکیب کمیسیون های حل اختلافات کار و طرز رسیدگی به اختلافات ناشی از کار، طبق سند تقينې مربوط، تنظيم می گردد.

ديارلسم فصل

ٲولنيز تاآينات

د ٲولنيزو تاآيناتو ٲولونه

يوسلوڅلوردپرشمه ماده:

(۱) کارکونکي او په ځينو حالاتو کې د هغوى دکورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندې ٲولنيزو تاآيناتو څخه گټه اخلي:

۱- ماځول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېرد واسطې.

۳- دسرپناه دتدارک لپاره مرستې.

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

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

فصل سيزدهم

تاآينات اجتماعي

انواع تاآينات اجتماعي

ماده يکصد وسى وچهارم:

(۱) کارکنان ودر بعضى حالات اعضاء فاميل آنها طبق اسناد تقينى مربوط، از تاآينات اجتماعى ذيل مستفيد مى شوند:

۱- ماځول .

۲- وسايط نقليه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- اسـتفاده از عـرضه خدمات صحى .

۵- مساعدت مالى حين تقاعد ناشى از كبر سن ، اكـمال دوره كار و معلوليت ومريضى مرتبط به كار، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمايم به اساس آخرين معاش ماهوار.

- ۶- د ولادت په دوران کې مرسته.
- ۷- د تکفين او بنځولو په منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاو او ضمايمو سره د (۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).
- ۸- د عمر د زياتوالي، دکار د دورې د بشپړولو ناروغۍ، معلوليت او نورو حالاتو پر بنسټ چې په اړوندو تقنيني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- مساعدت مالي (اکراميه) به فاميل کارکن متوفي به منظور تکفين و تدفين، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمايم به اساس آخرين معاش ماهوار.
- ۸- حقوق تقاعد بنابر کبرسن، اکمال دوره کار، مريضی، معلوليت وسایر حالاتيکه در اسناد تقينی مربوط پیشینی می گردد.
- (۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاو کې درج شوي دمرستې پيسې، د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد 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) کارکوونکي يا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه اويادهغه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتامينېږي.
- (۳) خدمات طبي يا حقوق معادل آن به کارکن ويا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمين می گردد.

د ټولنيزو تايميناتو تحققي

يوسلوپنځه دېرشمه ماده:

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

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

د ټولنيزو تايميناتو مرکرونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

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

د کار غیر مستعد کارکوونکي ته

مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

تحققي تايمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و پنجم:

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

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

مراکز تايمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و ششم:

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

مساعدت مالي به کارکن غير

مستعد به کار

ماده يکصد و سي و هفتم:

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

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

د تقاعد شرایط

یوسلواته دېرشمه 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
د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې
تمدیدلای شي. د کار د دورې تمديد
د کارکوونکي د ټولو حقوقو او
وجیبو لرونکی دی.

(۲) اداره، ددې مادې په (۱) فقره
کې د درج شوي کارکوونکي د کار
د دورې تمديد، تقاعد ته
د سوقولو څخه دمخه هر کال غواړي
او منظوري يې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

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

شرایط تقاعد

ماده یکصد و سی و هشتم:

(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 تمديد شده
می تواند. تمديد دوره کار حاوی
تمام حقوق و وجایب کارکن
می باشد.

(۲) اداره، تمديد دوره کار
کارکن مندرج فقره (۱) این
ماده را قبل از سوق به
تقاعد همه ساله مطالبه و منظوری
حاصل می نماید.

(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) د کارکوونکي سن د تقاعد په وخت کې د هغه د سوانحو د دفتر په کتنې سره تثبيتېږي. (۴) سن کارکن حين تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تثبيت می شود.

(۵) د دولتي ادارو، او د تحصيلي او علمي - تحقيقاتي مؤسسو د علمي کادرونو د غړو او د ديني چارو د کارکوونکو تقاعد او د کار د دورې تمديد د هغو د څانگرو تقينې سندونو په واسطه تنظيمېږي. (۵) تقاعد و تمديد دوره کار اعضای کادر علمی ادارات دولتی مؤسسات تحصيلی و علمی - تحقيقاتی و کارکنان امور دينی، توسط اسناد تقينی خاص شان تنظيم می گردد.

د دروند کار د تقاعد معيار

يوسلو نهنه دېرشمه ماده:

(۱) د کارکوونکي د کار دوره د هرو (۵) کلونو د رانده کار په وړاندې (۱) کال او تر څمکې لاندې کارونو يا روغتيا ته د زيان رسوونکو شرايطو په کار کې د اشتغال د هر (۵) کلونو په وړاندې (۲) کاله کم د دغه قانون د يوسلو اته دېرشمې 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 يا کار با شرايط مضر صحت (۲) سال کمتر از معيار 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 يا کار با شرايط مضر صحت (۲) سال کمتر از معيار مندرج فقره (۳) ماده

یکصدوسی و هشتم این قانون
محاسبه می گردد.

(۲) معیارها و قواعد کار
ثقیل و مضر صحت از طرف
وزارت های کار و امور اجتماعی ،
شهدا و معلولین و صحت عامه
به همکاری ادارات ذیربط
و کارفرمایان تشخیص و تثبیت
می گردد.

کې له درج شوي معيار څخه کم
محاسبه کېږي.

(۲) د درانده او روغتیاته د زیان
رسوونکي کار معیارونه او قواعد د
اړوندو ادارو او کار فرمایانو په مرسته
د کار او ټولنیزو چارو ،
شهادتو او معلولینو او عامې
روغتیا د وزارتونو لخوا تشخیص
او تثبیتېږي.

مطالبه تقاعد

ماده یکصد و چهلم:

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

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

ماده یکصد و چهلم و یکم :

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

د تقاعد غوښتنه

یو سلو څلوېښتمه ماده:

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

دم معلولیت یا مړینې د تقاعد حقوق

یو سلو یو څلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اړوند معلولیت یا
مړینې په اثر او د حرفوي ناروغۍ یا
دهغه له امله مړینه، د معلولیت د
تثبیت دروغتیایي کمیسیون د تصدیق

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

دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه څلوربېنتمه ماده:

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

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

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

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد وچهل و دوم :

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

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

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

د تقاعد د حقوقو ټاکنه

یوسلو دري څلور پېنتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکی له خو 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 پېنتمه 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 یک نوع 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 افزایش های عمومی مزد (معاش) افزود می گردد.

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

خوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالی شوري

يوسلو پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکار عالی شوري دکار په اړوندو مسایلو کې دتصميم نیونې ډیره عالی مرجع ده چې په اړونده څانگه کې دکارگرانو او کارفرمایانو د اتحادیو د استا زې په گډون دکار او ټولنیزو چارو، او شهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.

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

دکار څارنه او لارښوونه

يوسلو شپږ څلوېښتمه ماده:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده یکصد و چهل و پنجم:

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

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

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و ششم:

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

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

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

مزد و سایر حقوق کارکن، شرایط کار کارکنان، توسط 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 تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

په کارگري اتحادیې کې دکار کونکو گډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې

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)

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 دکارکوونکو ونډه اخستنه
یوسلو اته څلورېنښتمه ماده:

(۱) کارکوونکي حق لري دتولید دپراختیا، دټولنیزو، فرهنگي او معیشتي مسایلو په بحث کې ونډه واخلي او دکار د بنسټه کولو لپاره ادارې ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

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

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

این ماده از جانب دولت یا سازمان های سیاسی تمویل یا سبسایډي 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 معیشتي سهم گرفته و جهت بهبود کار ، به اداره پیشنهادات ارایه نماید .

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

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

امكانات او شرايط برابر کړي.

د کارکوونکو ډله ايز يا گروپي

گوبنه کول

يوسلونهه څلوربنتمه ماده:

(۱) دولتي، غير دولتي، گاپې 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 منجرشي، اداره مکلفه ده درې مياشتې دمخه د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته خبرور کړي.

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی

کارکنان

ماده یکصد و چهل و نهم:

(۱) ادارات و مؤسسات دولتي، غير دولتي، مختلط و خصوصي نمی توانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعي، 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 اجتماعي، شهدا و معلولين اطلاع دهد.

له هېواد څخه بهر د کارگرانو لېږل

یوسلوپنځوسمه ماده:

د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له بیکاري څخه دمخنیوي 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 دځانگړو دفترونو ايجادول

یوسلوپونځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج کشور

ماده یکصدوپنجا هم:

وزارت کار و امور اجتماعي، شهيدا ومعلولين به منظور دستيابي به عوايد مناسب و جلوگيري از بیکاري می تواند کارگران افغاني را طبق سند تقنیني مربوط، به خارج کشور اعزام نماید.

ايجاد دفاتر خصوصي کاريابي

ماده یکصدوپنجاه ویکم:

(۱) ايجاد دفاتر خصوصي کاريابي بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعي، شهيدا ومعلولين مجاز می باشد.

(۲) مسئولین دفاتر خصوصي کاريابي مکلف اند، تمام امور کاري شانرا طبق

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

مرجع طرح اسناد تقنيني مرتبط به کار

ماده يكصد و پنجاه و دوم:

وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين به منظور تطبيق بهتر احكام اين قانون، مقرر هـاى مندرج آنرا به همكارى ادارات ذيربط طرح و طى مراحل مى نمايد.

انفاذ

ماده يكصد و پنجاه و سوم:

اين قانون از تاريخ توشيح نافذ و در جريده رسمى نشر گردد و با انفاذ آن، قانون کار

د توافق ليک مطابق د کار او پولنيزو چارو، شهيدانو او معلولين و وزارت سره تنظيم کړي.

په کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو د طرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

د کار او پولنيزو چارو، شهيدانو او معلولين و وزارت د دغه قانون د حکمونو د بڼه تطبيق په منظور په هغه کې درج شوي مقرري د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي او پراوونه ئې تېروي.

انفاذ

يوسلو دري پنځوسمه ماده:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

سلواغي دمياشتې د (۱۵) نېټې په (۹۱۴) گڼې رسمي جريده کې خپور شوی د کار قانون ملغي گڼل کېږي.

منتشره جريده رسمي شماره (۹۱۴) مورخ (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ ملغي پنداشته مي شود.

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائی



ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL
GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ٦th DECEMBER. ٢٠٠٨

ISSUE NO :(٩٦٦)