



د افغانستان اسلامي جمهوریت
د عدلیې وزارت

سرمېچنیکه

فوق العاده گڼه

د کار قانون قانون کار

تاریخ نشر: (۱۵) د لو سال ۱۳۸۵ هـ.ش
نمبر مسلسل (۹۱۴)

د خپرېدو نېټه: د ۱۳۸۵ هـ.ش کال د سلواغې د میاشتې (۱۵)
پرله پسې نومبر (۹۱۴)

در این شماره :

فرمان شماره (۹۴) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ رئیس ج.ا. در باره
توشیح قانون کار.
قانون کار صفحه (۱-۱۳۰)

د امتیاز خاوند : د عدلی وزارت
مسئول چلوونکی : عبدالرشید "قیومی"
مرستیال : نور علم
مهمتم : محمد جان

رسمي جريده

۳

د افغانستان اسلامي

جمهوريت

جمهوری

اسلامي افغانستان

گڼه: (۱۷۹۳۳)

نېټه: ۱۳۸۵/۱۱/۱۸

شماره: (۱۷۹۳۳)

تاریخ: ۱۳۸۵/۱۱/۱۸

د عدلیې وزیر محترم سرور دانش!

د کار د قانون چې د وزیرانو د شوري د ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ نېټې د (۳۵) گڼې مصوبې پر بنسټ په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب او زموږ لخوا د ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ نېټې د (۹۴) گڼې تقنیني فرمان په توګه توشیح شوي ده، در واستول شوه خو بې په رسمي جريده کې په خپرولو اقدام وکړئ.

محترم سرور دانش وزیر عدلیه! قانون کار را که به اساس مصوبه شماره (۳۵) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ شورای وزیران بداخل (۱۴) فصل و (۱۵۳) ماده تصویب و از جانب مابه حیث فرمان تقنینی شماره (۹۴) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ توشیح گردیده است، ارسال شد تا به نشر آن در جريده رسمی اقدام نمایند.

حامد کزی

د افغانستان د اسلامي جمهوريت

رئيس

حامد کزی

رئيس جمهور اسلامي

افغانستان

فرمان	د کار دقانون دتوشیح
رئیس جمهوري اسلامي	په هکله، دافغانستان
افغانستان درمورد توشیح	د اسلامي جمهوريت د رئیس
قانون کار	فرمان
شماره: (۹۴)	ګڼه (۹۴)
تاریخ: ۱۳۸۵/۱۰/۲۷	نېټه: ۱۳۸۵/۲۷/۱۰
ماده اول:	لومړۍ ماده:
به تاسی از حکم ماده (۷۹) قانون اساسی افغانستان، قانون کار را که به اساس مصوبه شماره (۳۵) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ شورای وزیران، بداخل (۱۴) فصل و (۱۵۳) ماده تصویب گردیده است، به حیث فرمان تقنینی توشیح میدارم.	د افغانستان داساسي قانون د (۷۹) مادې د حکم له مخې د کار دقانون چې د وزیرانو د شوري د ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ نېټې د (۳۵) ګڼې مصوبې پر بنسټ، په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب شوبده، د تقنیني فرمان په توګه توشیح کوم.
ماده دوم:	دوه یمه ماده:
وزیر عدلیه ج.ا.ا و وزیر دولت در امور پارلمانی موظف اند، قانون کار را در خلال (۳۰) روز از تاریخ انعقاد نخستین جلسه شورای ملی، به شورای ملی تقدیم نمایند.	د ۱.۱ ج عدلیې وزیر او په پارلماني چارو کې د دولت وزیر موظف دي، د کار دقانون، د ملي شوري د لومړنۍ غونډې د جوړېدو له نېټې څخه د (۳۰) ورځو په ترڅ کې ملي شوري ته وړاندې کړي.

رسمي جریده

۵

درېمه ماده:

دغه تقينې فرمان د توشېح له نېټې
څخه نافذ او په رسمي جریده کې
دې خپور شي.

حامد کرزی

د افغانستان د اسلامي

جمهوريت رئيس

ماده سوم:

این فرمان تقينې از تاريخ
توشیح نافذ ودر جریده رسمی
نشر گردد.

حامد کرزی

رئيس جمهوری اسلامي

افغانستان

رسمي جريده

٦

فهرست مندرجات

قانون كار

فصل اول

احكام عمومي

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>	<u>ماده</u>
١.....	مبني.....	ماده اول:
١.....	هدف.....	ماده دوم:
٣.....	اصطلاحات.....	ماده سوم:
٦.....	ممنوعيت كار اجباري.....	ماده چهارم:
٧.....	تنظيم مناسبات كار.....	ماده پنجم:
٩.....	تطبيق احكام قانون كار بالاي اتباع خارجي.....	ماده ششم:
١٠.....	تطبيق قانون.....	ماده هفتم:
١٠.....	حق كار با مزد.....	ماده هشتم:
١١.....	عدم تبعيض در استخدام.....	ماده نهم:
١٢.....	حق رخصتي هاي با مزد.....	ماده دهم:
١٢.....	استفاده از ساير حقوق.....	ماده يازدهم:
١٣.....	رعايت ميثاق هاي بين المللي.....	ماده دوازدهم:

فصل دوم

استخدام و قرارداد كار

١٣.....	شرائط استخدام.....	ماده سيزدهم:
١٦.....	قرارداد كار.....	ماده چهاردهم:

رسمي جریده

۷

۱۷.....	شرایط قرارداد کار	ماده پانزدهم :
۱۸.....	ترتیب قرارداد کار	ماده شانزدهم :
۱۹.....	دوره آزمایشی	ماده هفدهم :
۲۰.....	تغییر هویت حقوقی اداره	ماده هجدهم :
۲۰.....	عدم اجرای کارمغایر قرارداد	ماده نوزدهم :
	توظیف مؤقت کارکن	ماده بیستم:
۲۱.....	به کار خارج قرارداد	
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:
۲۶.....	مساعدت کاربایی	ماده بیست و پنجم:
۲۸.....	حفظ حقوق تقاعد	ماده بیست و ششم:
۲۹.....	استخدام مجدد کارکنان	ماده بیست و هفتم:
۲۹.....	عدم مجوز 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:

رسمي جریده

۸

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

و

رسمي جریده

۹

۵۴.....	رخصتی ولادی	ماده پنجاه و چهارم:
۵۵.....	رخصتی فريضة حج	ماده پنجاه و پنجم:
۵۶.....	رخصتی کارکن جدیدالتقرر	ماده پنجاه و ششم:
۵۷.....	محاسبه رخصتی بامزد	ماده پنجاه و هفتم:
۵۷.....	رخصتی های بامزد در ادارات غير دولتی	ماده پنجاه و هشتم:

فصل پنجم

مزد

۵۸.....	پرداخت مزد	ماده پنجاه و نهم:
۵۹.....	امتیازپولی تعلیم و تحصیل	ماده شصت:
۵۹.....	ماکول	ماده شصت و یکم:
۶۰.....	تثبیت مزد	ماده شصت و دوم:
۶۱.....	اجرای مزد	ماده شصت و سوم:
۶۱.....	زمان پرداخت مزد	ماده شصت و چهارم:
۶۲.....	مزد تشویقی	ماده شصت و پنجم:
۶۲.....	حالات افزودی ضمايم به مزد	ماده شصت و ششم:
۶۳.....	مزد اضافه کاری	ماده شصت و هفتم:
۶۴.....	مزد کاربالای چندماشین	ماده شصت و هشتم:
۶۴.....	جبران کار	ماده شصت و نهم:
۶۵.....	شرایط و اوقات کار	ماده هفتادم:
۶۵.....	پرداخت مزد درحالات توقف کار	ماده هفتاد و یکم:
۶۷.....	حالت انتظار بامعاش	ماده هفتاد و دوم:
۶۸.....	پرداخت مزد کارکن	ماده هفتاد و سوم:

ز

رسمی جریده

۱۰

۶۸.....	وضع کسرات	ماده هفتاد و چهارم:
۶۹.....	کرایه و سفریه	ماده هفتاد و پنجم:

فصل ششم

آموزش مسلکی ، فنی و حرفوی و انکشاف

مهارت های کارکنان

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

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

۷۹.....	معیارها و قواعد کار	ماده هشتاد و هفتم:
۸۱.....	ارزیابی معیارهای قواعد کار	ماده هشتاد و هشتم:

رسمی جریده

۱۱

ماده هشتاد ونهم: مراجع رفع اختلافات ناشی از

معیارهای کار ۸۱

فصل هشتم

انضباط کار

ماده نودم: شیوه های تطبیق انضباط کار ۸۲

ماده نود و یکم: مکلفیت اداره ۸۳

ماده نود و دوم: مکلفیت کارکن ۸۴

ماده نود و سوم: لوائح و وظایف ۸۵

ماده نود و چهارم: تشویق کارکن ۸۶

ماده نود و پنجم: تأدیبات کارکن ۸۷

ماده نود و ششم: تطبیق مویدات ۸۷

ماده نود و هفتم: توضیح تخلف ۸۸

ماده نود و هشتم: شکایت کارکن به کمیسیون ۸۸

ماده نود و نهم: درج تشویق و تأدیبات کارکن در دفتر سوانح ۸۹

ماده صدم: غیابت کارکن ۹۰

ماده یکصد و یکم: موارد فسخ قرارداد ۹۲

ماده یکصد و دوم: حالت تعلیق حقوق کارکن ۹۲

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

ماده یکصد و سوم: جلوگیری از خساره مالی ۹۴

ماده یکصد و چهارم: مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی ۹۵

۹۵.....	جبران خساره مالی	ماده یکصد و پنجم:
۹۶.....	سندتقیني مسولیت مالی	ماده یکصد و هشتم:

فصل دهم

تامین شرایط صحی و

ایمنی کار

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

رسمی جریده

۱۳

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

- ماده یکصد و بیستم: موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان..... ۱۰۸
- ماده یکصد و بیست و یکم: عدم توظیف زنان و نوجوانان به کار شبانه..... ۱۰۸
- ماده یکصد و بیست و دوم: عدم توظیف زنان و نوجوانان به اضافه کاری..... ۱۰۹
- ماده یکصد و بیست و سوم: توظیف زن در دوران حاملگی..... ۱۱۰
- ماده یکصد و بیست و چهارم: وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار..... ۱۱۰
- ماده یکصد و بیست و پنجم: عدم امتناع از پذیرش زن به کار..... ۱۱۱
- ماده یکصد و بیست و ششم: ایجاد کودکان کستانها..... ۱۱۱
- ماده یکصد و بیست و هفتم: مشخصه کارکن نوجوان..... ۱۱۲
- ماده یکصد و بیست و هشتم: معاینات صحی کارکن نوجوان..... ۱۱۳
- ماده یکصد و بیست و نهم: مزد کارکن نوجوان..... ۱۱۳
- ماده یکصد و سی ام: معیار تولید کارکن نوجوان..... ۱۱۴

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

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

ک

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی..... ۱۱۷	ماده یکصدوسی و چهارم:
تحقق تأمینات اجتماعی..... ۱۱۹	ماده یکصدوسی و پنجم:
مراکز تأمینات اجتماعی..... ۱۱۹	ماده یکصدوسی و هشتم:
مساعدت مالی به کارکن غیرمستعد به کار..... ۱۱۹	ماده یکصدوسی و هفتم:
شرایط تقاعد..... ۱۲۰	ماده یکصدوسی و هشتم:
معیار تقاعد کارثقیل..... ۱۲۱	ماده یکصدوسی و نهم:
مطالبه تقاعد..... ۱۲۲	ماده یکصد و چهل:
حقوق تقاعد معلولیت یا فوت..... ۱۲۲	ماده یکصد و چهل و یکم:
تقاعد به اساس حکم محکمه..... ۱۲۳	ماده یکصد و چهل و دوم:
انتخاب حقوق تقاعد..... ۱۲۳	ماده یکصد و چهل و سوم:
افزودی حقوق تقاعد..... ۱۲۴	ماده یکصد و چهل و چهارم:

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار..... ۱۲۵	ماده یکصد و چهل و پنجم:
مراقبت و رهنمایی 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 انکشاف و تولید..... ۱۲۷	ماده یکصد و چهل و هشتم:

رسمي جريده

۱۵

۱۲۸.....	برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان	ماده یکصد و چهل و نهم:
۱۲۸.....	اعزام کارگران به خارج کشور	ماده یکصد و پنجاهم:
۱۲۹.....	ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی	ماده یکصد و پنجاه و یکم:
۱۲۹.....	مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار	ماده یکصد و پنجاه و دوم:
۱۳۰.....	انفاذ	ماده یکصد و پنجاه و سوم:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قانون کار	دکار قانون
فصل اول	لومړی فصل
احکام عمومی	عمومي حکمونه

مبني

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

۱- دکارکوونکو د کار د اړیکو تثبیتول، تنظیمول او ټینګښت.

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

مبني

ماده اول:

این قانون به تاسی ازحکم مادهٔچهل وهشتم قانون اساسی افغانستان، بمنظور تنظیم وتوضیح امور مربوط به وجایب ، حقوق ، امتیازات و تأمینات اجتماعی کارکنان وضع گردیده است.

هدف

ماده دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت ، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

رسمي جریده

۱۷

- ۳- دکار کونکو د ژوندانه دماډي ، ټولنيزې او فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد د سازمان ورکولو بڼه کول، د کار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک او سرچينو څخه معقوله گټه اخستنه ، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تايميناتو اود سيستمونو تعميمول.
- ۴- دکار او توليد د ادارې دکار کونکو اومسؤولينو د حقوقو اومکلفيتونو تثبيتول، دکار دساتنې او ايمني تخنيک دشرائطو تايمينول ، دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت لپاره دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول او پرمختيا.
- ۵- دکار او توليد په ټولو برخو کې دقانونيت تعميمول او په کار پورې داروندو تقينې سندونو يو خپل تطبيقول.
- ۶- دکار موندنې د خدمتونو د
- ۳- بهبود سازماندهی کار و توليد، رشد بازدهی کار ، استفاده معقول از نیروی بشری و منابع کار، تحکيم انضباط کار و توليد، تعميم سيستم های معاش و مزد مترقی و تايمينات اجتماعي جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعي و فرهنگي کارکنان.
- ۴- تثبيت حقوق و مکلفيت های کارکنان و مسؤولان اداره کار و توليد، تايمين شرايط حفاظت و تخنيک ايمني کار ، ارتقا و انکشاف متداوم مهارتها و ظرفيتها جهت رشد و تحکيم اقتصاد ملی .
- ۵- تعميم قانونيت و تطبيق يکسان اسناد تقينې مرتبط به کار در تمام عرصه های کار و توليد .
- ۶- فراهم کردن تسهيلات عرضه

وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحگانې

درېمه ماده :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون

کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱- اداره: عبارت ده له وزارتونو،

دولتي او غیردولتي ادارو، خپلواکو

کمیسیونونو، تصدې گانو،

خصوصي او گډو تشبونو او

دافغانستان په اسلامي جمهوریت

کې میشت بهرنیو مؤسسو څخه چې

کارکوونکي په کې په تولیدی یا

خدماتي کار بوخت وي.

۲- کارکوونکي: دبنځې او نړپه

گډون پرمامور او قراردادي

کارکوونکو(مامور، کارگراو 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 دایمي توگه استخدامېږي.

خدمات کارپایی .

اصطلاحات

ماده سوم :

اصطلاحات آتی دراین قانون،

مفاهیم ذیل را افاده مینماید:

۱- اداره: عبارت از وزارت ها،

ادارات دولتی وغیردولتی،

کمیسیونهای مستقل،

تصدیها، تشبثات خصوصی و

مختلط و مؤسسات خارجی مقیم

جمهوری اسلامی افغانستان که

کارکن در آن مصروف کار تولیدی

یا خدماتی می باشد.

۲- کارکن: مشتمل بر

مأمور و کارکنان (مامور، کارگر

و کارکن خدماتی) قراردادی اعم

از زن و مرد میباشد .

۳- مأمور: کارکنی است که

بارعایت احکام این قانون و قانون

مربوط از طریق اداره خدمات

ملکی به شکل دایمی استخدام

می گردد.

رسمي جریده

۱۹

۴- کارگر: کارکنی که به اساس قرارداد معین در اداره استخدام میشود.

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 حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایر حقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجرا و پرداخته می شود.

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

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

۶- قراردادي کارکوونکي: 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 استخدامېږي.

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

- ۸-مزد: له هغو وجوهو څخه عبارت دي چې د کار د ترسره کولو په مقابل کې ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۹-دمزد اجزاء: له هغو پولي امتيازونو څخه عبارت دي چې په دوامداره توګه د مشخص کار د ترسره کولو په غرض ، د اړوندو تقنيني سندونو د حکمونو مطابق ، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۰-دمزد ضمايم: له هغو پولي امتيازونو څخه عبارت دي چې په زماني ټاکلو مقاطعو کې د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنيني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۱-ټولنيز تايمينات: 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 تاينولو
- ۸-مزد: عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- ۹-اجزاءمزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسنادتقیننی مربوط، به کارکن پرداخته میشود .
- ۱۰-ضمایم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقیننی مربوط به کارکن پرداخته میشود .
- ۱۱- تأمینات اجتماعی: وجوهی است که با سهم گیری کارکن و اداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعد

رسمي جریده

۲۱

حسب احوال مساعدت
میگردد.

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.

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

ممنوعیت کار اجباری

ماده چهارم:

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

به غرض، داحوال سره سم مرسته
کېږي.

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.

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

د اجباري کار ممنوعیت

څلورمه ماده:

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

(۲) هغه کار چې کارکوونکی دقانون
د حکمونو سره سم دهغه
پرترسره کولو مکلف شي،

رسمي جریده

۲۲

اجباري نه بلل کېږي.

د کار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده :

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

۱- د وزارتونو او د ګډو او خصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کمیسیونونو او په افغانستان کې میشت د کورنیو او بهرنیو غیردولتي ادارو کارکوونکي. ۲- دانتخابي ادارو (ملي شورا، دولایتي، ولسوالۍ او کلي د شوراګانو) د نظامي، پولیسو او ملي امنیت د ادارو، اداري کارکوونکي.

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

پنځمه ماده نه بلل کېږي.

تنظیم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

۲- کارکنان اداري ادارات انتخابي (شورای ملي، شوراهاى ولايتي، ولسوالی و قریه) ادارات نظامي، پولیس و امنیت ملي.

(۲) مناسبات خاص کار کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده با نظر داشت شکل

رسمي جریده

۲۳

وماهیت حقوقی اداره (دولتی)، مختلط، خصوصی، غیر دولتی، اجتماعی و ادارات خارجی مقیم افغانستان) توسط اسناد تقنینی جداگانه که مخالف احکام این قانون نباشد، تنظیم میگردد.

(۳) هر گاه در مورد مناسبات کار کارکنان معین شده در این قانون و اسناد تقنینی مربوط حکمی موجود نباشد، تنظیم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی شهدا و معلولین صورت می گیرد مشروط بر اینکه مخالف قانون و اساسات عدالت نباشد.

(۴) طرز العمل انتخاب، انتصاب، تثبیت رتب و درجات و شرایط ترفیع رتب و ارتقای درجات کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده و مقامات منظور کننده تقرر، تبدل، انفصال و تقرر مجدد، ترفیع رتبه

او حقوقی ماهیت (دولتی، گدی، خصوصی، غیر دولتی، پولیزی او په افغانستان کې میشت بهرنی ادارې) ته په پام سره دجلا تقنینی سندونو په واسطه چې ددغه قانون دحکمونو مخالف نه وي، تنظیمېږي.

(۳) که چېرې دټاکل شوو کارکوونکو دکار د اړیکو په هکله دغه قانون او اړوندو تقنینی سندونو کې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظیمول دکار او پولنیزو چارو اوشهیدانو او معلولینودوزارت له لارې صورت مومي په دې شرط چې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې ددرج شوو برخودکارکوونکو د ټاکلو، انتصابولو، د رتبو او درجو د تثبیتولو، د رتبو د ترفیع او درجو د لوړولو د شرایطو او د تقرر، تبدل، انفصال، بیا مقررولو، د رتبې د ترفیع او د درجې د لوړولو، تقاعد،

و ارتقای درجه، تقاعد، تمدید دوره کار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتی های با مزد و بدون مزد که در این قانون پیش بینی نگردیده است، توسط اسناد تقنینی جداگانه تنظیم میگردد.

تطبيق احكام قانون كار بالای

اتباع خارجي

ماده ششم :

(۱) اتباع خارجي که طبق قرارداد های قبلی جداگانه ویابدون آن جواز کار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده یا بعداً مینمایند و در ادارات دولتی یا غیردولتی مختلط و یا خصوصی استخدام می شوند ، تابع احکام این قانون بوده، شرایط استخدام آنها توسط مقررۀ جداگانه تنظیم میگردد .

(۲) حکومت می تواند برای اتباع

دکار د دورې د تمدیدولو او دتقاعد دلرې (رفع کولو، استعفي او له مزد سره او د مزد پرته رخصتي گانو د منظورونکو مقامونو کړنلاره (طرز العمل) چې په دغه قانون کې ندی اټکل شوی ، د جلا تقينی سندونو په واسطه تنظیمېږي.

په بهرنيو اتباعو باندې دکار

دقانون د حکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

(۱) هغه بهرني اتباع چې دمخکنيو جلا قراردادونو مطابق یا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې دکار جواز ترلاسه کړی یا ئې وروسته ترلاسه کوي او په دولتي یا غیردولتي گډو یا خصوصي ادارو کې استخدامېږي، د دغه قانون د حکمونو تابع دي، دهغوی د استخدام شرایط د جلا مقررې په واسطه تنظیمېږي.

(۲) حکومت کولای شي دهغو

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

تطبیق قانون

ماده هفتم :

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

حق کار با مزد

ماده هشتم :

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

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

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

دقانون تطبیق

اوومه ماده :

هغه اشخاص چې له هېواد څخه بهرپه افغاني سياسي نمايندگيو او نورودولتي مؤسسو کې او يا دهېواد دننه په خارجي او بين المللي مؤسسو او سازمانونو کې دننده ترسره کوي، د دغه قانون دحکمونو تابع دي.

له مزد سره دکارحق

اتمه ماده :

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

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

واسطه تنظیمېږي.

تنظیم میگردد.

(۲) کارکوونکي دکار دکمیت او کیفیت په اساس دټاکلي بست، رتبې یا درجې ته په پام کې نیولو سره د مزد اودهغه د اجزاوو اوضمایمو د ترلاسه کولو مستحق دي.

(۲) کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار بارعایت بست، رتبه یا درجه معینه مستحق دریافت مزدبا اجزا و ضمائم آن می باشند .

په استخدام کې توپیر نه کول

عدم تبعیض در استخدام

نهمه ماده :

ماده نهم :

(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 هرډول تبعیض ممنوع دی.

(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) بنخې دکار 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، دټاکلو امتیازونو مستحقې دي.

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

(۳) دافغانستان په اسلامي

(۳) درجمهوری اسلامی افغانستان

رسمي جریده

۲۷

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

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم :

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

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.

جمهوریت کی دشغل، حرفی،
مهارت، تخصص او تحصیل د
رشته، علاقی، استعداد او حرفوی
تیارۍ مطابق د شغل دول تاکل د
اپوند تقنینی سند مطابق
آزاد دي.

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

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

له نورو حقوقو څخه گټه اخستنه

یوولسمه ماده :

کارکونکي په اقتصادي او ټولنيزو
برخو کې دکار او تولید د روغتیايي
او ایمني شرائطو د تأمینولو، حرفوي
زده کړې، د مهارتونو د پرمختیا،
دمسلکي پوهې د سطحې د لوړولو
د حق او له ټولنيزو تأمیناتو څخه
د گټې اخستني د حق لرونکي
دي.

د نړیوالو میثاقونو رعایتول

دولسمه ماده:

د کار د نړیوال سازمان میثاقونه ، پریکړی او سپارښت لیکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی یا به ملحق شي او د کار او ادارې په برخه کې د نړیوالو 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 کار کوونکی په توگه استخدامیدای شي چې د لاندې شرایطو لرونکی وي:

۱- د افغانستان د تابعیت لرل.

۲- د اتلس کلنۍ سن بشپړول. د کار کوونکو لپاره د سپکو

رعایت میثاق های بین المللی

ماده دوازدهم :

میثاقها، فیصله ها و سفارشنامه های سازمان بین المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده یا می شود و سایر میثاقها و معیارهای 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

رسمي جریده

۲۹

خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.

۳-ارایه سند آموزش حرفه به تائید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.

۴-ارایه سند صحیحی از مراجع صحیح وزارت صحت عامه.

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

(۲) مشخصات یا شرایط استخدام مأمورین در سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

(۳) محاسبه و تثبیت سن استخدام به کار، با نظر داشت روز و ماه به رویت سال تولد مندرج تذکره تابعیت، هنگام شمول به کار که در دفتر سوانح کارکن درج میشود، صورت میگردد.

کارونو په برخه کې د پنځلس کلني سن بشپړول او دکار زده کوونکو لپاره د څوارلس کلني سن بشپړول.

۳-د کار اوتولنيزو چارو، شهيدانو او معلوماتو وزارت په تائيد د حرفي د زده کړې د سند وړاندې کول. خدمتي کار کوونکي له دې حکم څخه مستثني دي.

۴-د عامې روغتيا وزارت د روغتيايي مراجعو څخه د روغتياي سند وړاندې کول.

۵-د تعلیم یا تحصیل څخه د فراغت د سند وړاندې کول (د مامور لپاره).

(۲) د مامورينو د استخدام مشخصات یا شرایط په اړوند تقنيني سند کې تنظيمېږي.

(۳) په کار داستخدام د سن محاسبه او تثبیت، د ورځې اومياشتې له پام کې نيولوسره، د نفوسو 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 کار کې له شاملېدو وروسته د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په درج شوي سن کې بدلونونه د اعتبار وړنډي.
- (۴) روغتيا ته په مضرو کارونو چې د فزیکي نه ودې يا معلولیت خطرېکښې موجود وي، له (۱۸) کلونو څخه دلرېسن لرونکو تنکیو ځوانانو گمارل، ممنوع دي.
- (۵) په دولتي او غیردولتي او په افغانستان کې میشت په بهرنیو موسسو کې د بهرنیو اتباعو د استخدامولو مکلفیت او د کار د قرارداد شرایط د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.
- د دیپلوماتیکو ادارو او نړیوالو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مستثنی دي دوی د دوه اړخیزو توافقاتو یا قراردادونو او نړیوالو قوانینو تابع دي.
- (۶) په ادارو کې جدید الشمول کورني او بهرني کارکوونکي مکلف
- بعداز شمول به کار تغییرسن مندرج دفتر سوانح کارکن مداراعتبار نمی باشد.
- (۴) توظيف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸) سال در کارهای مضر صحت که خطر عدم رشد فزیکي یا معلولیت در آن متصور باشد، ممنوع است.
- (۵) شرایط استخدام، مکلفیت و قرارداد کار اتباع خارجی در ادارات دولتی و غیر دولتی و مؤسسات خارجی مقیم افغانستان توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.
- کارکنان خارجی ادارات دیپلوماتیک و سازمان های بین المللی از این حکم مستثنی بوده، تابع توافقات یا قراردادهای دو جانبه و قوانین بین المللی میباشند.
- (۶) کارکنان جدید الشمول داخلی و خارجی در ادارات مکلف اند، حین

رسمي جریده

۳۱

استخدام معرفی نامه
(جواز کار) از وزارت
کار و امور اجتماعی،
شهادت معلولین را حصول
و ارایه نمایند.

قرار داد کار

ماده چهاردهم :

(۱) قرار داد کار عبارت
از توافق کتبی کارکن و اداره
یا کارفرما میباشد که
به موجب آن کارکن
طبق لایحه وظایف در مقابل
دریافت مزد و سایر حقوق و
امتیازات دوره کار، برای مدت
معین یا غیر معین انجام خدمت
مینماید.

(۲) میعاد قرار داد معین یکسال
بوده و با توافق طرفین تمدید
شده می تواند. در صورتیکه
در ختم قرار داد معین، طرفین
در مورد تمدید یا عدم تمدید الی
یکماه اقدام نمایند، قرار داد

دی د استخدام بدو به وقت کپی د
کار او تولید چارو، شهیدانو او
معلولینو له وزارت خنجه پیژندپانه
(دکار جواز) ترلاسه او وړاندې
کړي.

د کار قرارداد

خوار لسمه ماده:

(۱) د کار قرارداد د کارکوونکي او
ادارې یا کارفرما له لیکلي توافق
خنجه عبارت دی چې دهغه په
موجب کارکوونکی د دندو د
لایحې مطابق، د کار د دورې دمزد
او نورو حقوقو او امتیازونو د ترلاسه
کولو په مقابل کې، د ټاکلې یا
ناتاکلې مودې لپاره خدمت ترسره
کوي.

(۲) د ټاکلي قرارداد موده یو کال ده
او داړخونو په توافق سره
تمدیدیدای شي. په هغه صورت کې
چې د ټاکلي قرارداد په پای کې،
اړخونه تریوې میاشتي پورې د
تمدید یا نه تمدید په هکله اقدام

با شرایط قبلی تمدید شده
تلقی می‌گردد.

(۳) تغییرات یا تعدیلات بعدی در
قرارداد کاربه توافق طرفین در
صورتی جواز دارد که برای کارکن
مزدو سایر حقوق و امتیازات
کمتر از مجوز این قانون
پیش بینی نگردد .

شرایط قرار داد کار

ماده پانزدهم :

قرارداد کار حاوی شرایط ذیل
می باشد:

- ۱- مشروعیت قرارداد .
- ۲- معین بودن موضوع قرارداد .
- ۳- عدم موجودیت موانع قانونی در
انجام کار .
- ۴- نوع کار یا حرفه که کارکن در
آن اشتغال می ورزد .
- ۵- مزد ، حقوق و امتیازات
کارکن .
- ۶- اوقات و ساعات کار طبق
احکام این قانون .

ونکری، قرارداد په پخوانیو
شرایطو، تمدید شوی گڼل کېږي.

(۳) د اړخونو په توافق سره د کار په
قرارداد کې وروستی تغییرات
اوبدلونونه په هغه صورت کې جواز
لري چې د کارکوونکي لپاره مزد
او نور حقوق او امتیازونه د دغه
قانون له مجوز څخه لږ اټکل نشي.

د کار د قرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

د کار قرارداد د لاندې شرطونو
لرونکی وي:

- ۱- د قرارداد مشروعیت .
- ۲- د قرارداد د موضوع معین والی .
- ۳- د کار په ترسره کولو کې
د قانوني خنډونو نه موجودیت .
- ۴- د کار یا حرفې ډول چې
کارکوونکی په هغه بوختیږي .
- ۵- د کارکوونکي مزد، حقوق او
امتیازونه .
- ۶- د دغه قانون د حکمونو مطابق
د کار وختونه او ساعتونه .

رسمي جریده

۳۳

۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .

۸- محل یا واحدی که کارکن شامل کار میشود .

۹- تاریخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرار داد کار

ماده شانزدهم :

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

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

۷- دغه قانون د حکمونو مطابق رخصتی گانی.

۸- هغه خای یا واحد چي کار کوونکی په کار کې شاملېږي.

۹- د قرارداد د تړل کېدو نېټه.

۱۰- د قرارداد د اعتبار موده.

د کار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

(۱) د کار او د کار د زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتیبېږي او د اړخونو له توافق وروسته، یو نقل ئې کار کوونکي، دوه یم ئې د کار او ټولنیزو چارو ، شهدا او معلولینو وزارت او درېیم ئې په استخداموونکې ادارې کې ساتل کېږي.

(۲) له (۱۸) کلونو څخه د لږ سن لرونکو اشخاصو د کار اود کار زده کړې قرارداد، دهغو د قانوني ممثل سره تړل کېږي.

آزماینتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

په هغه صورت کې چې د ازماینتي دورې ترپایته رسېدو پورې ، دکار 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 دمحاسبې وړ ده.

(۳) دملکي خدمتونو دمامورینو آزماینتي دوره، د اړوندو تقنیني سندونو مطابق ټاکل کېږي.

دوره آزماینتي

ماده هفدهم :

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

در صورتیکه الی ختم دوره آزماینتي قرارداد کارفسخ نگردد ، قرارداد مطابق شرایط مندرج آن ادامه می یابد.

(۲) دوره کارآموزی به دوره کارکارکن قابل محاسبه میباشد.

(۳) دوره آزماینتي مامورین خدمات ملکی طبق احکام اسناد تقنینی مربوط تعیین میگردد.

د ادارې د حقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

د کارکوونکو په حقوقو او امتیازونو پورې اړوندې چارې، د استخدامونکې ادارې د مالکیت او ملکیت د بدلون (له بلې مؤسسې سره د ادارې د ادغام، مصادري، د کار فرما دمړینې او دنورو حالتونو) په صورت کې او د تولید د ډول بدلون یا د ملکیت د له منځه تللو یا په نورو هغو حالاتو کې چې په دغه قانون کې نه وي اټکل شوي، د اړوندې تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د قرارداد مغایر کار نه اجراء

کول

نولسمه ماده:

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

تغییر هويت 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 حالاتی که در این قانون پیشبینی نشده باشد، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

عدم اجرای کار مغایر

قرار داد

ماده نهم:

اداره نمی تواند بدون موافقه کارکن به استثنای مواردیکه در این قانون پیشبینی گردیده است اجرای کاری را که در

قرارداد تذکر نیافته از وی تقاضا نماید.

توظيف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

ماده بیستم:

اداره می تواند بدون نظر داشت مواد مندرج قرارداد کار، کارکنان را مؤقتاً به کار دیگری در خود اداره یا اداره دیگر در همان محل در موارد ذیل توظيف نماید:

۱- در عین اداره مطابق تخصص، مهارت، شغل، اندازه مزد و سایر حقوق و امتیازات بدون تغییرات کلی در شرایط قرارداد کار.

۲- جهت جلوگیری و رفع حوادث غیر مترقبه و حوادث ناگوار تولید و جلوگیری از ضیاع دارائی اداره.

۳- در صورت توقف

قرارداد کسی نه وی ذکر شوی.

د قرارداد خنجه په بهر کارکي د کار کوونکی مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

اداره کولای شي په لاندینیو مواردو کې د کار په قرارداد کې د درج شویو موادو د له په پام کې نیولو پرته، کار کوونکي په مؤقته توگه په بل کار کې په خپله اداره یا بلې ادارې کې په هغه ځای کې توظيف کړي:

۱- په عین ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل، دمزد داندازې، او نورو حقوقو او امتیازونو مطابق، د کار د قرارداد په شرایطو کې دکلي بدلونونو پرته.

۲- د تولید د ناخاپي پېښو او ناوړه پېښو دمخنیوی او لرې کولو او د ادارې د شتمنی د ضایع کېدو دمخنیوی لپاره.

۳- د کار دمؤقتي درېدو (توقف)

په صورت کې.

د کار د قرارداد تعلیقول

یویشتمه ماده:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنيزو دندو کې بوختېدل (اشتغال).

۳- د کار مؤقتي درېدل (توقف).

۴- د جرم په تور او تر توقیف او تحقیق لاندې نیول کېدل.

۵- ناڅاپي پېښې.

۶- زده کړې (تعلیم یا تحصیل).

(۲) د دې مادې د (۱) فقرې په

(۱، ۴ او ۶) اجزاوو کې د درج

شویو حالتونو موده (ورځې) په هغه

صورت کې د کار کوونکي د کار په

دورې کې د محاسبې وړ دي چې

د عسکري، تعلیم یا تحصیل د پایته

رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته

مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

ماده بیست ویکم:

(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- توقف مؤقت کار.

۴- اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرار گرفتن.

۵- حوادث غیر مترقبه.

۶- تعلیم یا تحصیل.

(۲) ایام حالات مندرج

اجزای (۱، ۴ و ۶) فقره

(۱) این ماده در صورتی

به دوره کار کارکن

قابل محاسبه میباشد که

بعد از ختم عسکری، تعلیم

یا تحصیل و بری الذمه

شدن در خلال یکماه به اداره
مراجعه نماید .

(۳) حالات تعلیق مندرج اجزای
(۱، ۲ و ۶) این ماده در مؤسسات
خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد
میباشد.

پذیرش مجدد

ماده بیست و دوم:

اداره نمیتواند 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 میگردد:

۱- به توافق طرفین.

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

۳- تقاعد.

۴- وفات.

د یوې میاشتي په ترڅ کې ادارې
ته مراجعه وکړي.

(۳) په خصوصي مؤسسو کې د دې
مادې په (۱، ۲ او ۶) اجزاو کې درج
شوي د تعلیق حالات، د قرارداد د
اړخونو د توافق تابع دي.

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه ماده:

(۱) د کار قرارداد په لاندې حالاتو
کې فسخ کېږي:

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

رسمي جریده

۳۹

- ۵- هغه معلولیت چي دکار دترسره کېدو مانع شي.
- ۶- له شپږو میاشتو څخه زیات دکار درېدل (توقف).
- ۷- د ادارې انحلال یا دکار کوونکو دشمېر کمېدل.
- ۸- په داسې نهایی جزاء محکومیدل چي دکار د دوام خنډ وگرځي.
- ۹- د تادیبي مؤیداتو له تطبیق وروسته بیا سرغړونه.
- ۱۰- له کار څخه دکار کوونکي ډډه کول (امتناع) مخکنې کارته دهغه د بیا ټاکل کېدو وروسته.
- ۱۱- په آزمایښتي دوره کې دقناعت بښونکو پایلو نه ترلاسه کیدل.
- ۵- معلولیتی که مانع انجام کارشود .
- ۶- توقف کار بیشتر از شش ماه .
- ۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد کارکنان.
- ۸- محکومیت نهایی به جزایی که مانع دوام کارشود.
- ۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تادیبی.
- ۱۰- امتناع کارکن از کار بعد از تعیین مجددوی به کار قبلی.
- ۱۱- عدم قناعت بخش بـودن 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
- (۲) دکار دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده دکار کوونکي پاتې حقوق او امتیازونه پخپله ده ته اودمړینې په صورت کې ئې قانوني

رسمي جریده

۴۰

وارث ته ورکړي.

قانونی او بېردازد.

(۳) د دې مادې د (۱) فقرې د (۱) جزء په استثني د کار د قرارداد فسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې د کارکوونکي د تبديلي امکان په عين اداره کې مماثل کار ته دهغه د موافقې مطابق میسر نه وي.

(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) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شویو دلیلونو پر بنسټ د کار د قرارداد د فسخ کېدو په صورت کې ، اداره مکلفه ده د یوې میاشتي په ترڅ کې له موضوع څخه کارکوونکي ته خبر ورکړي.

(۴) در صورت فسخ قرارداد کار به اساس دلایل مندرج فقره (۱) این ماده اداره مکلف است در خلال یکماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

د قرارداد د فسخ کېدو خبر

اطلاع فسخ قرارداد

خلبري شتمه ماده:

ماده بیست و چهارم :

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

(۱) کارکن قراردادي می تواند، قرارداد کار با مدت غیرمعین را با اطلاع تحریری یکماه قبل فسخ نماید.

(۲) کارکوونکي کولای شي د

(۲) کارکن می تواند

رسمي جریده

۴۱

قرارداد کار معین را قبل از ختم مدت، با اطلاع و یا بدون اطلاع قبلی در موارد آتی فسخ نماید:

۱- در صورتیکه اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.

۲- در حالت مریضی دوامدار صعب العلاج، معلولیت و سایر معاذیری که مانع ادامه کار او شود.

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

مساعدت کار یابی

ماده بیست و پنجم:

(۱) اداره مکلف است، لست

تاکلی مودې د کار قرارداد ، دمودې له پای ته رسېدو مخکې په مخکنې خبرتیا یا پرته له خبرتیا په لاندې مواردو کې فسخ کړي:

۱- په هغه صورت کې چې ادارې د کار د قرارداد ژمنې یا ددغه قانون حکمونه نقض کړي وي.

۲- د صعب العلاجې دوامدارې ناروغی، معلولیت او نورو معاذیرو په حالت کې چې د هغه د کار د دوام خنډ شي.

(۳) کارکوونکی یا دهغه قانوني ممثل، ددې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شویو حکمونو مطابق د قرارداد له فسخ کېدو څخه، په لیکلي ډول دا احتمالي اختلافونو د رابرسېره کېدو د مخنیوي لپاره د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکوي.

د کارموندنې مرسته

پنځه ویشتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دهغو

کارکونکو 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 اومهارت په توضیح سره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواومعلولينود وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندگيو ته واستوي.

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

۱- په هغه صورت کې چې دکارکونکي دخدمت موده تريوه

کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقره (۱) ماده بیست وسوم این قانون قرارداد شان فسخ میگردد ، با توضیح سوابق ومیعاد کاری، درجه تحصیل، رشته، حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی ،شهادا ومعلولین ونمایندگی های آن در ولایات ارسال نماید.

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

۱- در صورتیکه مدت خدمت کارکن الی یکسال

رسمي جریده

۴۳

باشد، یکماهه مزد با اجزا و ضمايم آن.

۲- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر از یک الی پنج سال باشد، دو ماهه مزد با اجزا و ضمايم آن.

۳- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر از پنج الی ده سال باشد، چهار ماهه مزد با اجزا و ضمايم آن.

۴- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر از ده سال باشد، شش ماهه مزد با اجزا و ضمايم آن.

حفظ حقوق تقاعد

ماده بیست و ششم :

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

کال پورې وي، یومیاشتی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له یوه څخه زیاده ترپنځو کلونو پورې وي، دوه میاشتی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۳- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځو څخه زیاته ترلسو کلونو پورې وی، څلورمیاشتی مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

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

د تقاعد د حقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

دهغو کارکوونکو دتقاعد حقوق او نور حقوق چې د هغوی قرارداد د دغه قانون دحکمونو مطابق فسخ

کېږي، خوندي دي.

د کار کوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

(۱) که چېرې اداره د ناخاپې پېښو له امله متوقفه او کار کوونکي ئې بیکاره شي، په بيا فعاليت سره ، اداره مکلفه ده په اړوندو واحدونو کې د کار د سابقې لرونکي کار کوونکي په اصلي کار استخدام کېږي.

(۲) په هغه صورت کې چې ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کار کوونکي د کار موندنې د اعلان د مودې په ترڅ کې مراجعه ونکړي، اداره کولای شي دهغوی په عوض نوي کار کوونکي استخدام کېږي.

د قرارداد دفسخ کولو دمجوز

نشتون

اته ويشتمه ماده:

له مزد سره دقانوني رخصتي گانو او خدمتي حالت په بهير کې د

محفوظ ميباشد .

استخدام مجدد کارکنان

ماده بیست وهفتم:

(۱) هر گاه کار اداره بالاثرواحداث غیر مترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای سابقه کار در واحدهای مربوط را به کار اصلی استخدام نماید.

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

عدم مجوز فسخ

قرارداد

ماده بیست وهشتم :

تبدیلی، فسخ قرارداد یا مستعفی ساختن کارکن

رسمي جریده

۴۵

در جریان رخصتی های قانونی
بامزد و حالت خدمتی مجاز نمیشد،
مگر اینک ه اداره بکلی
منحل گردد.

قرار داد بالمقطع

ماده بیست ونهم:

(۱) اداره میتواند، در صورت نیاز
مبرم با متقاعدین، معلولین، زنانیکه
مصروف کارهای منزل یا تربیه
اطفال میباشند و سایر اشخاصیکه
مهارت و توانائی وظیفه محوله را
داشته باشند، به شکل
بالمقطع (روزنامکمل، هفته
نامکمل، حاصل کارو یا
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 عین اداره
عقد نماید.

(۳) شرایط کار و عقد قرارداد

کارکوونکی تبدیلول، د قرارداد
فسخ کول اومستعفی کول مجاز
ندی خو داچی اداره په کلی ډول
منحل شی.

بالمقطع قرارداد

نهمه ویشتمه ماده:

(۱) اداره کولای شی، دمبرمې اړتیا
په صورت کې له متقاعدینو
، معلولینو، هغوبنځو چې دکورپه
کارونو یا داطفالو په روزنه بوختې
دي او نورو اشخاصو سره چې په
ورسپارل شوو دندو کې مهارت او
وړتیا ولري، په بالمقطع شکل
(نابشپړه ورځ، نابشپړه اونۍ، دکار
دحاصل یا دتر سره شوي کار)
دکار قرارداد عقد کړي.

(۲) اداره نشي کولای په عین اداره
کې په رسمي وختونو کې په
یو وخت له کارکوونکو یا نورو
اشخاصو سره دکار دوه یم قرارداد
عقد کړي.

(۳) ددې مادې په (۱) فقره کې د

وپرداخت مزد و سایر حقوق
کارکن مندرج فقره (۱) این ماده
توسط سند تقنینی مربوط
تنظیم میگردد.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

ماده سی ام :

(۱) وقت کار زمانی است که
کارکن نیروی فزیکي یا فکري
خود را به منظور انجام
کار در اختیار اداره قرار
میدهد .

(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
نوبتی (گراف شفت) و سایر

درج شوي کارکونکي دکار
شرایط، د قرارداد عقد او دمزد او
نورو حقوقو ورکره، داروند تقنیني
سند په واسطه تنظیمېري .

درپیم فصل

دکار وخت

دکار وخت

دپرشمه ماده :

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

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

(۳) دکارد وخت کلنی انډول ،
دکار له وخت څخه دگټې اخستې
ټوله سنجونه، دکارکونکو دکار
دوخت دپیل اوپای تنظیم، د
واریز(نوبتي) جدول (دشفت

رسمي جریده

۴۷

مسائل مربوط به نظام (رژیم) کاراز طرف وزارت کار و امور اجتماعی و شهداء و معلولين تعيين و تنظيم می گردد .

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

موارد تقليل وقت کار

ماده سی و یکم:

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

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

دگراف) برابرول او دکار دنظام (رژیم) اړوند نور مسایل دکار او ټولنيزو چارواو شهيدانو او معلولينو دوزارت لخواه ټاکل کېږي.

(۴) اداره کولای شي د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو دوزارت په موافقي، دکاری خانگړتياوو له په پام کې نيولو سره، د اونۍ په ورځو کې دکار ساعتونه، لږيا زيات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

دکار دوخت دکمښت موارد

یو دېر شمه ماده:

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

۱- له (۱۵) تر (۱۸) کلنو تنکیو ځوانانو لپاره، په اونۍ

- کې (۳۵) ساعته. (۳۵) ساعت .
- ۲- دهغو کارکوونکو لپاره چې د ترڅمکې لاندې کارونو، درانه یا روغتیاته په مضر کار بوخت دي، په اونۍ کې (۳۰) ساعته.
- ۳- امیندوارو بنځوته په اونۍ کې (۳۵) ساعته.
- (۲) د درنو او روغتیاته د مضر کارونو فهرست چې وخت ئې دکمښت غوښتنه کوي، دعامي روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخیص او تثبیتېږي.
- (۳) د استاذانو، معلمانو، روغتیايي مؤظفینو او نورو کارکوونکو د کار وخت چې دکمښت غوښتنه کوي، د هغو دخپلو ځانگړو تقنیني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لارې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په موافقې سره ، تنظیمېږي.
- (۳۵) ساعت .
- ۲- برای کارکنانی که در کارهای زیرزمینی ، کارثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت .
- ۳- برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت .
- (۲) فهرست کارهای ثقیل و مضر صحت که وقت آن ایجاب تقلیل را مینماید، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین و اداره مربوط تشخیص و تثبیت میگردد .
- (۳) وقت کار استادان، معلمان، مؤظفین صحی و سایر کارکنانی که ایجاب تقلیل را می نماید، مطابق اسناد تقنینی خاص خودشان از طریق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم میگردد.

رسمي جریده

۴۹

(۴) تقلیل اوقات کار مندرج فقره های (۱، ۲ و ۳) این ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمیگردد.

(۵) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و وزارت کولای شي د کال د فصلونو او د روژې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې گرمی یا یخنی 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) 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

(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، شهدان او معلولين و وزارت کولای شي د کال د فصلونو او د روژې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې گرمی یا یخنی 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

رسمي جریده

۵۰

ممکن نه وي، د کار دوخت ټوليزه محاسبه (مياشتنی، ربعواره او شپږ مياشتنی) د اړوندې ادارې له لوري او د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په تائيد د کار وخت کمښت يا زياتوالي موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شويو اټکل شويو ساعتوله شمېر څخه تجاوز ونکړي.

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

(۲) ددې مادې په (۱) فقرې کې

مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب اداره مربوط و تائيد وزارت کار و امور اجتماعي، شهيدا و معلولين، و وقت کار تقليل يا تزييد يافته ميتواند، مشروط بر اينکه از تعداد ساعات پيشيني شده مندرج فقره (۲) ماده سى ام اين قانون تجاوز نکند.

وقت کار در شب

ماده سى و دوم:

(۱) وقت کار در شب، نسبت به وقت کار در روز يک ساعت کمتر می باشد، شب به اين منظور عبارت از يازده ساعت مسلسل است که از طرف وزارت کار و امور اجتماعي، شهيدان و معلولين توسط قواعد نظم داخلي کار اداره، تنظيم ميگردد.

(۲) حکم مندرج فقره (۱) اين

رسمي جریده

۵۱

ماده در حالات آتی تطبیق
نمیگردد:

۱- در صورتیکه مطابق حکم
مندرج ماده سی و یکم
این قانون، تقلیل وقت کار برای
کارکنان پیش بینی شده
باشد.

۲- در صورتیکه نظر به
شرایط کار و تولید (تولید
بلا انقطاع و کارهای نوبتی
(«شفت»)) تقلیل وقت کار ممکن
نباشد.

مزد کار شبانه

ماده سی و سوم:

(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
میشود.

(۲) شرایط و طرز انجام کار

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 کارکوونکو
لپاره د کار دوخت کمښت اټکل
شوي وي.

۲- په هغه صورت کې چې د کار
اوتولید (بلا انقطاع تولید او واریز
(«شفتی»)) کارونو د شرایطو
له مخې، د کار دوخت کمښت
ممکن نه وي.

د شپنی کار مزد

دري دېرشمه ماده:

(۱) د شپنی کار مزد، ادارې
او خدماتي کارکوونکو لپاره په یوه
ساعت کې د اصلي مزد څخه په
سلوکې (۱۵) اضافه او د توليدي
کارکوونکو لپاره په یوه ساعت کې
د اصلي مزد څخه په سلوکې
(۲۵) اضافه ورکول کېږي.

(۲) د شپنی کار شرایط او د ترسره

شبانہ به پيشنهاد وزارت
کاروامور اجتماعی وشهداء
ومعلولين و تصويب شورای
وزیران تنظيم ميگردد.

وقت مختلط کار

ماده سی و چهارم:

وقت مختلط کار زمانی است
که بخشی از ساعات کار
در روز و بخشی از آن
در شب واقع شود ، در این صورت
کارکن متناسب ساعات کار
شبانہ از اضافه مزد مندرج حکم
ماده سی و سوم این قانون
مستفيد ميگردد .

کار نوبتی

ماده سی و پنجم :

(۱) آغاز و ختم کار نوبتی توسط
لوايح نظم داخلی اداره تشييت
ميگردد .

(۲) در صورت تعدد کار نوبتی،
نوبت کارکارکنان در هر هفته
تعويض ميشود.

کولو ډول دکار اوتولنيزو چارو
اوشهيدانو اومعلولينووزارت په
وړاندیز او د وزیرانو شورې په
تصويب تنظيمېږي.

د کار گډ وخت

څلور دېرشمه ماده:

د کار گډ وخت هغه موده ده چې
د کار د ساعتونو يوه برخه په ورځ
او بله برخه ئې په شپې کې واقع
شي، په دې صورت کې
کارکوونکی د شپني کار د ساعتونو
متناسب د دغه قانون په دري
دېرشمه ماده کې له درج شوي
اضافي مزد څخه گټه اخلي.

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) د وارييز کار پيل او پای د
ادارې د داخلي نظم د لايحو په
واسطه تشييتېږي.

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

رسمي جریده

۵۳

(۳) توظيف ڪارڪن در
دونوبت ڪار مسلسل جواز
ندارد.

(۴) در صورتیکه نوبت ڪار ڪارڪن
ڪاملاً درشب يادر بخشى
از شب واقع گردد، مطابق
حکم مندرج مادهسى وسوم
اين قانون مستحق مزد
اضافه بر مزد اصلى
ميباشد.

تغيير وقت ڪار نوبتى

مادهسى وششم:

اداره مى تواند با رعايت
حکم مندرج فقره (۲) مادهسى ام
اين قانون، ساعات ڪار
نوبتى را بانظرداشت خصوصيت
ڪار، از (۸) ساعت در
روزهاى عادى يا روزهايكه
ساعات ڪار کمتر تثبيت
گردد، بيشتري يا کمتر
نمايد.

(۳) د ڪارڪونكى توظيفول دڪار په
دوه پرله پسې ورونو کې جواز
نلري.

(۴) په هغه صورت کې چې
د ڪارڪونكى د ڪار وار په بشپړه
توگه په شپه او يادشپې په يوه برخه
کې واقع شي، ددغه قانون په دري
دېرشمه ماده کې د درج شوي
حکم مطابق پراصلي مزد برسیره
داضافي مزد مستحقېږي.

د واريز ڪار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د
دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د
درج شوى حکم په رعايتولو سره ،
د واريز ڪار ساعتونه د ڪار
دځانگړتيا له په پام کې نيولوسره په
عادى ورځو کې له (۸) ساعتوزيات
په هغو ورځو کې چې د ڪار
ساعتونه لږ تثبيت شي، زيات يا کم
کړي.

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

(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 زياتېدای نشي او کارکوونکي د کار داضافې ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق گڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

(۱) هغه کار چې کارکوونکي يې له رسمي وخت څخه بهر د ادارې

توقف مؤقت کار

ماده سي و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات يا اوقات کار عادي بنا بر حوادث غير مترقبه، حداکثر الی یکماه توقف رونما گردد و اداره مزد وساير حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ساعات يا اوقات تلف شده، بعد از فعاليت دوباره کار و توليد، تلافی شده ميتواند.

(۲) ساعات کار در حالت مندرج فقره (۱) اين ماده، در روز از (۱۰) ساعت و در هفته از (۵۰) ساعت بيشتر بوده نيمتواند و کارکن از ساعات کار اضافی، مستحق مزد اضافی شناخته ميشود.

اضافه کاری

ماده سي و هشتم:

(۱) کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنا بر ضرورت و

رسمي جریده

۵۵

تجویز اداره انجام می دهد
اضافه کاری محسوب
گردیده و درحالات ذیل
به موافقه کارکن و اداره
مربوط مجاز میباشد:

۱- به منظور انجام کارهای
تأخیرناپذیری که مستلزم خدمات
عامه باشد.

۲- به منظور جلوگیری از حوادث
ناگوار تولیدی و اجتماعی و رفع
عواقب آن.

۳- به منظور ترمیم و احیای
دستگاههاییکه عدم فعالیت آن
باعث توقف کار تعداد زیادی از
کارکنان گردد.

۴- به منظور رفع حوادث
غیرمترقبه که باعث سکتگی در
امور خدمات اجتماعی (تامین آب،
تسخین، تنویر، کانالیزاسیون،
ترانسپورت، مخابرات، خدمات
صحنی و سایر خدمات امور
اجتماعی) گردد.

دضرورت او تجویزله منخی ترسره
کوي، اضافه کاري حسابېري
او په لاندې حالتونو کې د
کارکوونکی او د اړوندې ادارې
په موافقې سره مجاز دي:

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

۲- د توليدي او ټولنيزو ناروړو پېښو
دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلرې
کولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو
او بيارغاونی په منظور چې دهغو نه
فعالیت د گن شمېر کارکوونکو د
کار د ودریدو(توقف) باعث کېږي.

۴- د ناڅاپي پېښودلرې کولو په
منظور چې د ټولنيزو خدمتونو د
چارو(د اوبو تأمين، تودخې،
روښانولو، کاناليزاسيون، ترانسپورت
مخابرات، روغتيايي خدمتونو او
نورو ټولنيزو خدمتونو د چارو) د
سکتگی باعث کېږي.

- ۵- دهغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکی پیل شوي او انقطاع يې د مادي اومعنوي زیانونو سبب گرځي.
- ۶- دهغه کار د ادامې په منظور چې د وروستي وار کارکوونکي دغيابت په صورت کې دهغه ودرېدل (توقف) ناشونی وی، په دې حالت کې اداره مکلفه ده دکارکوونکي دتعویض لپاره بیرني تدبیرونه ونیسي.
- ۷- د دغه قانون د اووه دېرشمې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو درول (متوقف) شویو یا نه ترسره شویو کارونو د تلافی په منظور.
- ۸- د اړوند مسؤل 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.
- ۵- به منظور انجام کارهائیکه قبلاً آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.
- ۶- به منظور ادامه کاریکه در صورت غیابت کارکن نوبت بعدی توقف آن 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 مسؤل مربوط .
- (۲) ساعات اضافه کاری، از حداوسط ساعات عادی کاردر روز بیشتر بوده نمی تواند.

رسمي جریده

۵۷

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

(۴) شرایط و حدود ساعات اضافه کاری کارکنان و طرز اجرای آن با رعایت خصوصیات کار در اداره، طبق سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

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 میباشند:

۱- وقفه کار جهت ادای نماز

(۳) د شپنی کار ، ترخمکی لاندې کارونو، او روغتیا ته د مضر و کارونو کارکوونکي او امیندوارې یا د تردوه کالونو د کم عمر لرونکی طفل بنځې نشي کولای په اضافه کاری کې شامل شي.

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتیو حق

وقفه او له مزد سره 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

و صرف طعام.	ډوډی د خوړلو لپاره وقفه.
۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی).	۲- عمومی رخصتی. (ملی او مذهبی).
۳- رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری).	۳- کلنی رخصتی (تفریحی، ناروغي او ضروري).
<u>وقفه کار</u>	<u>د کار وقفه</u>
ماده چهلیم :	خلوېښتمه ماده:
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 میگردد.	د لمانځه د اداء کولو او ډوډی خوړلو لپاره د کار وقفه یو ساعت ده او درسمي کار په وخت کې نه شاملېږي او د ادارې د کار د داخلي نظم د لایحو مطابق تنظیمېږي.
<u>رخصتی های عمومی</u>	<u>عمومي رخصتي</u>
ماده چهل ویکم :	یوخلوېښتمه ماده:
رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از :	له مزد سره عمومي رخصتی عبارت دي له:
۱- روزاخیر هفته (جمعه).	۱- د اونۍ دپای ورځ (جمعه).
۲- روز اول سال (نوروز).	۲- د کال لومړۍ ورځ (نوروز).
۳- روز ۲۸ اسد) استرداد استقلال کشور).	۳- د زمري ۲۸ ورځ (دهېواد دخپلواکۍ استرداد).
۴- روز ۸ ثور) پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).	۴- دغوايي ۸ ورځ د افغانستان د اسلامي انقلاب بریالیتوب.

رسمي جریده

۵۹

- ۵- د روژې دمبارکې میاشتي لومړۍ ورځ.
- ۶- د کوچنی اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).
- ۷- د عرفې او لوی اختر مبارکې ورځې (۴ ورځې).
- ۸- د ربیع الاول دولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود.
- ۹- د محرم الحرام لسمه ورځ (دعاشورا ورځ).
- ۱۰- د سلواغې (۲۶) له افغانستان څخه د پخواني شوروي سوسیالستي جمهوریتونو د اتحاد د ماتې او وتلو ورځ.
- ۱۱- نورې هغه ورځې چې د افغانستان د اسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پر بنسټ عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.
- ۵- روز اول ماه مبارک رمضان.
- ۶- ایام عید سعید فطر (۳ روز).
- ۷- ایام عرفه و عید سعید اضحی (۴ روز).
- ۸- روز دوازدهم ربیع الاول مولود پیغمبر بزرگ اسلام (ص).
- ۹- روز دهم محرم الحرام (روز عاشورا).
- ۱۰- روز (۲۶) د لویو شکست و خروج ارتش اتحاد جماهیر شوروی سوسیالستی سابق از افغانستان.
- ۱۱- سایر روز هائیکه بنا بر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.
- کلنی رخصتی
دوه څلور بنسټمه ماده :
- رخصتی های سالانه
ماده چهل و دوم :
- کلنی رخصتي (تفريحي ، ناروغي اوضروري) په عمومي رخصتيو کې
- رخصتی های سالانه (تفريحي، مریضی و ضروری) شامل رخصتی

رسمي جریده

٦٠

های عمومی نبوده، به اساس ضرورت و درخواست یا اطلاعیه کارکن از طرف اداره یا کارفرما، قابل اجرا میباشد.

جدول نوبتی کار

مادهٔ چهل و سوم:

(۱) اداره رخصتی تفریحی کارکنان را طبق جدول نوبتی تنظیم و اجرا مینماید.

هرگاه اداره به رخصتی تفریحی سالانه کارکن بنا بر خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره موافقه نماید، در این صورت اداره مکلف است مزد و سایر حقوق و امتیازات ایام رخصتی تفریحی را علاوه بر مزد اصلی به کارکن بپردازد.

(۲) هرگاه کارکن فوت نماید، اداره مکلف است، مزد و سایر حقوق و امتیازات ایام مندرج فقره (۱) این ماده را به ورثه وی بپردازد.

شاملی ندي، د اړتیا او د کارکوونکي د غوښتنی یا خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واریز جدول

دري څلورېننتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د کارکوونکو تفریحی رخصتی د واریز جدول مطابق تنظیم او اجراء کړي.

که چېرې اداره د کارکوونکي په کلني تفریحی رخصتی د ادارې د فعالیتونو د خصلت یا زیاتوالي پر بناء موافقه ونکړي، اداره مکلفه ده د تفریحی رخصتی د ورځو مزد او نور حقوق او امتیازونه د اصلی 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.

رسمي جریده

۶۱

(۳) پرداخت مزد و سایر حقوق و امتیازات رخصتی تفریحی کارکن، تابع زمان نبوده، بلااثر توافق کارکن و اداره، قابل اجرا می باشد.

کار در رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل و چهارم:

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

۱- اجرای کار در ادارهٔ دائماً فعال که وقفهٔ آن سبب عقب مانی کار و ایجاد مشکل در خدمات عامه گردد.

۲- اجرای کار مربوط به خدمات عامه.

۳- اجرای کار تأخیر ناپذیر ترمیماتی عاجل، بارگیری و تخلیهٔ محموله و کارهای مربوط به جلوگیری از حوادث غیر مترقبه.

(۳) د کارکوونکي دتفریحی رخصتی دمزد او نورو حقوقو او امتیازونو ورکړه د زمان تابع نه ده، د کارکوونکي او ادارې د توافق په اثر د اجراء وړ ده.

په عمومي رخصتیو کې کار

څلورڅلوېښتمه ماده:

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

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

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

۳- د بیرني ځنډ نه منونکي ترمیماتي کار، دمحمولې د بارونې اوتشولو او دناڅاپي پېښو دمخنیوی اړوندو کارونو ترسره کول.

۴- انجام سایر کار های مورد نیازمیرم اداره به تشخیص مسؤول مربوط.

(۲) در صورت انجام کار در احوال مندرج فقره (۱) این ماده، اداره مکلف است، علاوه بر اضافه کاری پیشبینی شده در این قانون، پنجاه فیصد مزد ساعات عادی کار رانیز به کارکن، طور امتیازی بپردازد.

کار در اداره دائماً فعال

ماده چهل و پنجم:

(۱) در اداره دائماً فعال، روزهای رخصتی عمومی به اساس نوبت کار توسط مسؤول اداره در روزهای عادی هفته، تنظیم شده میتواند.

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

۴- د اړوند مسؤول په تشخیص سره د ادارې د اړتیاووړ نورومیرمو کارونو ترسره کول.

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

په دائماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلورپنځمه ماده:

(۱) په دائماً فعالې ادارې کې د عمومی رخصتی ورځې د کار د وار په اساس د ادارې د مسؤول په واسطه د اونۍ په عادی ورځو کې تنظیمېدای شي.

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

رسمي جریده

۶۳

روزهای هفته تنظیم یا معادل مزد
وسایر حقوق و امتیازات همان
روز را به کارکن پردازد.

رخصتی تفریحی

مادهٔ چهل و ششم:

(۱) کارکنان، سالانه مستحق
بیست روز رخصتی تفریحی
بامزد میباشند.

(۲) رخصتی تفریحی کارکنان در
موارد ذیل بیشتر از بیست روز
بوده می تواند:

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

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

رخصتی استادان و معلمان

مادهٔ چهل و هفتم:

(۱) استادان و معلمان مؤسسات
تحصیلی و تعلیمی که از رخصتی
های تعلیمی و تحصیلی استفاده

ورخو کې تنظیم یا دهماغې ورځې
د مزد او نورو حقوقو او امتیازونو
معادل، کارکوونکي ته ورکړي.

د تفریحی رخصتی د استفادې ډول

شپږ څلورېننمه ماده:

(۱) کارکوونکي په کال کې د مزد
سره د شلو ورځو تفریحی رخصتی
مستحق دي.

(۲) د کارکوونکو تفریحی رخصتی
په لاندې مواردو کې له شلو ورځو
څخه زیاتېدای شي:

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

۲- د ترڅمکې لاندې، او درندو یا
روغتیاته د مضر و کارونو
کارکوونکو ته، (۳۰) ورځې.

د استادانو او ښوونکو رخصتی

اووه څلورېننمه ماده:

(۱) د تحصیلي او تعلیمی مؤسسو
هغه استادان او ښوونکي چې د
تعلیمی او تحصیلي رخصتیو څخه

می نمایند، مستحق رخصتی تفریحی نمی باشند .

(۲) در صورتیکه معلمان و مربیان کودکان و پرورشگاه ها مستحق رخصتی های مندرج فقره (۱) این ماده نباشند، شامل حکم فقره (۱) ماده چهل و ششم این قانون میباشند.

طریقی استفاده از رخصتی تفریحی
ماده چهل و هشتم:

(۱) رخصتی تفریحی کارکن طور مسلسل برای مدت (۲۰) روز قابل اجرا بوده و در صورت ضرورت مبرم اداره، به موافقه کارکن به سال بعد، انتقال میگردد.

(۲) کارکن از رخصتی تفریحی سالانه به اساس جدول نوبتی که از طرف اداره به موافقه کارکن تنظیم می گردد ، استفاده می نماید .

گفته اخلی دتفریحی رخصتی مستحق ندي.

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

دتفریحی رخصتی استفاده ډول
اته څلورېنتمه ماده:

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

(۲) کارکوونکی دکلنی تفریحی رخصتی څخه د واریز جدول په اساس چې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظیمېږي، گټه اخلي.

رسمي جریده

٦٥

(٣) رخصتی تفریحی
سالانه کارکن در صورت
ضرورت مبرم اداره ، در خلال
هر شش ماه برای مدت
(١٠) روز قابل اجرا
میباشد .

رخصتی تفریحی کارکن

جدیدالشمول

مادهٔ چهل ونهم:

(١) کارکن جدید الشمول در
نخستین سال کار خود زمانی از
رخصتی تفریحی سالانه استفاده
نموده میتواند که مدت (١١) ماه
در اداره کار نموده باشد.
(٢) کارکنان موسومی که مدت
قرارداد شان از (٣) ماه کمتر
نباشد، متناسب مدت خدمت
از رخصتی تفریحی مندرج
فقرهٔ (١) مادهٔ چهل و ششم
این قانون استفاده نموده
میتوانند .

(٣) د کارکوونکی د کلنی
تفریحی رخصتی د ادارې
دمبرمې اړتیا په صورت کې
دهرو شپږمياشتو په ترڅ کې د
(١٠) ورځو مودې لپاره داجراء وړ
ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکی

تفریحی رخصتی

نهه څلوېښتمه ماده:

(١) نوی شامل شوی کارکوونکی
دخپل کار په رومبني کال کې هغه
وخت د تفریحی رخصتی څخه گټه
اخستلای شي چې په ادارې کې ئې
(١١) میاشتي کار کړی وي.
(٢) موسومي کارکوونکي چې د
قرارداد موده ئې له (٣) میاشتنو
څخه لږه نه وي ، دخدمت د مودې
متناسب د دغه قانون د شپږ
څلوېښتمې مادې په (١) فقره کې
له درج شوې تفریحی رخصتی څخه
گټه اخستلای شي.

د تفریحي رخصتی په مهال کې

مزد او حقوق

پنځوسمه ماده:

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

(۲) که چېرې کارکوونکی له تفریحي رخصتي 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 رخصتی څخه، پراصلي مزد برسېره د رخصتی د ورځو دمزد مستحق دی.

ضروري رخصتي

یو پنځوسمه ماده:

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

مزد و حقوق هنگام رخصتی

تفریحي

ماده پنجا هم:

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

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

رخصتی ضروری

ماده پنجاه و یکم:

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

رسمي جریده

۶۷

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

(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 میتواند.

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

(۱) کارکن سالانه مستحق (۲۰) روز رخصتی مریضی با مزد و سایر حقوق و امتیازات میباشد.

(۲) رخصتی مریضی با مزد کارکن الی (۵) روز

(۲) ضروری رخصتی دخیرتیا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتلیک او د ادارې د موافقې په اساس د اجراء وړ ده.

(۳) د ازدواج، دېلار، مور، ورور، خور، (میره یا بنځی) همسر، اولاد، خسر، خواښې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) دمړینې او د طفل د ولادت په حالاتو کې د کارکوونکي ضروري رخصتی د (۱۰) ورځو لپاره دخیرتیا په اساس په یوځلي توگه اجراء کېدلای شي.

د ناروغۍ رخصتی

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي په کال کې له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره د (۲۰) ورځو ناروغي رخصتی مستحق دی.

(۲) د کارکوونکي له مزد سره د ناروغۍ رخصتی تر (۵) ورځو پورې

دلیکلی خبرتیا په اساس د اجراء وړ ده. به اساس اطلاعیه کتبی قابل اجراء مییاشد.

(٣) هرگاه مریضی کارکن بیشتتر از (٥) روز متوالی ادامه یابد، با ارایه تصدیق طیب مؤسسه صحتی و در محلی که طیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.

در صورتیکه کارکن شامل بیمه صحتی باشد، تصدیق طیب بیمه مدار اعتبار می باشد.

(٤) مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره (١) این ماده بعوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مریضی

ماده پنجاه و سوم:

(١) هرگاه مریضی کارکن

دلیکلی خبرتیا په اساس د اجراء وړ ده. به اساس اطلاعیه کتبی قابل اجراء مییاشد.

(٣) که چېرې د کارکوونکي ناروغې له (٥) پرله پسې ورځو څخه زیاته دوام ومومي، د روغتیائی مؤسسي دطیب د تصدیق او په هغه ځای کې چې طیب موجود نه وي، دکلي د شوري دتصديق په وړاندې کولو سره د اعتبار وړ ده.

په هغه صورت کې چې کارکوونکي په روغتیائی بیمې کې شامل وي، دبیمې دطیب تصدیق د اعتبار وړ دی.

(٤) د دې مادې په (١) فقره کې له درج شوې مودې څخه اضافه د کارکوونکي ناروغې، دهغه د نورو قانوني رخصتیو په عوض دمحاسبې وړ ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

(١) که چېرې دکارکوونکي

بيشتر از مدت مندرج ماده پنجاه و دوم اين قانون ادامه يابد، به رويت تصديق مراکز صحي دولتي و غيردولتي اضافه رخصتي مريضی با مزد به وی اعطا شده می تواند.

(۲) شرايط و طرز اعطای اضافه رخصتي مريضی با مزد مندرج فقره (۱) اين ماده توسط سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

رخصتي ولادی

ماده پنجاه و چهارم:

(۱) کارکن زن مستحق (۹۰) روز رخصتي ولادی بامزد می باشد که یک ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجرا است.

در صورت ولادت غيرطبيعی یا دوگانگی یا بیشتر از آن مدت (۱۵)

ناروغي د دغه قانون په دوه پنځوسمه ماده کې له درج شوې مودې څخه اضافه دوام ومومي، د دولتي یا غيردولتي روغتيايي مرکزونو د تصديق له مخې، له مزد سره دناروغي اضافه رخصتي هغه ته ورکول کېدلای شي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي، له مزد سره دناروغي د اضافه رخصتي د ورکړې شرايط او څرنگوالي، د اړوند تقينني 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 له ولادت څخه وروسته د اجراء وړ ده.

د غيرطبيعی یا غيرگونکي یا له هغه څخه د زيات ولادت په صورت

رسمي جریده

۷۰

کې (۱۵) ورځې زیاته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي. ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوې مزد او حقوق د روغتون د تصدیق په اساس اجرا کېږي. (۳) بنځینه کارکوونکي مکلفه ده ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوې رخصتي په پایته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د نندې پرېښودونکي پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲) فقره کې له درج شوي امتیاز څخه گټه اخیستلای نشي.

د حج د فریضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي د حج د فریضې د اداء کولو یا د متبرکه اماكنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کې یواځې یوځل له مزد سره د (۴۵) ورځو مودې د رخصتي مستحق دی.

روز رخصتي بیشتتر به وی داده میشود.

(۲) مزد و سایر حقوق مندرج فقره (۱) این ماده به اساس تصدیق شفاخانه اجرا میگردد.

(۳) کارکن زن مکلف است باختتام رخصتي مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۵) روز به اداره مراجعه نماید، درغیرآن تارک وظیفه شناخته شده، از امتیاز مندرج فقره (۲) این ماده مستفید شده نمیتواند.

رخصتي فریضه حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای فریضه حج یا زیارت اماكن متبرکه در تمام دوره کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتي بامزد می باشد.

رسمي جریده

۷۱

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

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

رخصتی کارکن

جدیدالتقرر

ماده پنجاه و ششم:

رخصتی های سالانه مریضی و ضروری کارکن جدید التقرر، متناسب به ایام خدمت حسب ذیل قابل اجرا میباشد:

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

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

(۳) د حج او اوقافو د ادارې تصدیق، د دې مادې په (۱ او ۲) فقره کې د درج شویو ورځو د حقوقو په اجراء کولو کې حتمی دی.

د نوي مقرر شوي کارکوونکي

رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

د نوي مقرر شوي کارکوونکي کلني د ناروغی او ضروري رخصتي، د خدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

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

۲- که چېرې کارکوونکي د کال په

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 ترفیع و تقاعدی، قابل محاسبه میباشد.

رخصتی های با مزد در ادارات

غیر دولتی

ماده پنجاه و هشتم:

شرایط، حالات و نحوه اجرای رخصتی های مندرج فصل چهارم این قانون در ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط، سازمان ها و مؤسسات خارجی مقیم افغانستان تابع توافق کارکن و اداره مربوط می باشد که در قرارداد تصریح میگردد .

دو یمه نیمائی کې استخدام شوی وي، دکلیور رخصتیو له نیمائی څخه گټه اخستلی شي.

له مزد سره د رخصتی محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

د کارکوونکي له مزد سره رخصتی دهغه د ترفیع او تقاعد په قدم کې دمحاسبې وړ دي.

په غیر دولتي ادارو کې له مزد

سره رخصتی

اته پنځوسمه ماده:

په غیر دولتي ادارو، خصوصي او گډو تشبثونو، په افغانستان کې میشت په بهرنیو سازمانونو او مؤسسو کې د دغه قانون په څلورم فصل کې د درج شویو رخصتیو شرایط، حالات او داجراء کولو ډول، د کارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق تابع دي چې په قرارداد کې تصریح کېږي.

پنجم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنخوسمه ماده:

(۱) مزد دکار دکمیت او کیفیت ، بست،رتبې ، درجې یا حرفې، دکار د زده کړې او عملی د ورې او دکار په اړوند تقنیني 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.

(۳) هغه کارکوونکي چې اصلي رتبه یا درجه ئې لوړه او دکوم ملحوظ پربناء په کښته بست کې مقررېږي، دهغه مزد او نور حقوق

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

ماده پنجاه ونهم:

(۱) مزد، بانظرداشت کمیت و کیفیت کار ، بست، رتبه، درجه یا حرفه، دوره کارآموزی و عملی و سایر شرایط مندرج اسناد تقنینی مرتبط بکارسـنـجش 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 میشوند، مزد و سایر حقوق آنها از بست پرداخته میشود.

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

د اصلي رتبې يادرجې څخه د اجراء وړ ده.

از رتبه يا درجه اصلي قابل اجرا مياشده.

(۴) دمزد په ورکړه کې توپير جواز نلري.

(۴) تبعيض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

(۵) حداقل مزد از اندازه که دولت تعیین مينمايد، کمتر بوده نمیتواند.

د تعليم او تحصيل پولي امتياز

امتياز پولي تعليم و تحصيل

شپېتمه ماده:

ماده شصتم:

د بشپړ تعليمي او تحصيلي سند او علمي کادر پولي امتياز دمزد جزء گڼل کېږي.

امتياز پولي سند تعليم و تحصيل کامل و کادر علمی جزء مزد شناخته ميشود.

ماکول

مأکول

يو شپېتمه ماده:

ماده شصت و يکم:

کارکوونکی د ورځي يا شپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځي په نرخ د ماکول مستحق دی چې په مياشتني ډول د اجراء وړ دی، خودا چې په قرارداد کې په بل ډول تصریح شوي وي.

کارکن در برابر ساعات تعیین شده در روز ياشب مستحق مأکول به نرخ روز بوده که طور ماهوار قابل اجرا مياشده، مگر اینکه در قرارداد طور دیگری تصریح گردیده باشد.

دمزد تثبيت

دوه شپيتمه ماده:

(۱) دکارکونکو دبرخو دمزد د ورکړې اندازه او شرایط د دغه قانون په نښه پنځوسمه ماده کې د درج شویو حکمونو له په پام کې نیولو سره په لاندې ډول تثبیتېږي:

۱- د دولتي اودهغه شمېرگلو مؤسسو کارکونکو لپاره چې د دولت دپانگې ونډه په سلوکې له (۵۰) څخه زیاته وي، دماليې اوکار اوټولنيزو چارواوشهیدانو اومعلولینو د وزارتونو او د ادارې اصلاحاتو اوملکي خدمتونو دخپلواک کمیسیون لخوا.

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

۳- د غیردولتي ادارو، خصوصي اوگډو تشبثونو اوپه افغانستان کې میشت دبهرنیوسازمانواومؤسسو کارکونکو لپاره د اړخونو

تثبیت مزد

ماده شصت و دویم:

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

۱- برای کارکنان دولتی وآنعمده مؤسسات مختلط که سهم سرمایه دولت بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، از طریق وزارت های مالیه و کارو اموراجتماعی، شهداء ومعلولین و کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی .

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

۳- برای کارکنان ادارات غیر دولتی، تشبثات خصوصی و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجی مقیم افغانستان،

په موافقې سره.

به موافقه طرفین.

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

(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 دولتی تعیین می شود، کمتر بوده نمیتواند.

د مزد اجراء

دري شپيتمه ماده:

کارکوونکي له احوالو سره سم د قرارداد د عقد يا د تقرر د منظوری له نېټې څخه د مزد مستحق دي، خوداچې په اړوندو تقنيني سندوکې بل ډول اټکل شوي وي.

ماده شصت و سوم:

کارکنان حسب احوال از تاریخ عقد قرار داديا منظوری تقرر مستحق مزد میباشند، مگر اینکه در اسناد تقينی مربوط طور دیگری پیشبینی گردیده باشد.

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپيتمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، میاشتنی، پنځلس ورځنی یا اونیز (گاه مزد) او یا د ترسره شوي کار یا د تولید د محصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

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

رسمي جریده

۷۷

(۲) مزد و حقوق روزرخصتی
اخیر هفته معادل روزهای عادی
کار، قابل اجرا میباشد.

مزد تشویقی

ماده شصت و پنجم:

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

(۲) لوائح و قواعد نمونوی مزد
تشویقی و کارمزد، از طرف وزارت
کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین
به همکاری کارفرمایان و موافقه
وزارت مالیه ترتیب میگردد.

حالات افزودی ضمایم

به مزد

ماده شصت و هشتم:

(۱) ضمایم درحالات آتی به اصل

(۲) د اونی دپای د رخصتی د
ورخې مزد او حقوق د کار دعادي
ورخو معادل د اجراء وړ دی.

تشویقی (دهخونی) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

(۲) د تشویقی مزد او کارمزد نمونوي
لایحې او قواعد د کار او ټولنیزو، شهیدانو
او معلولینو چارو وزارت لخوا د کارفرمایانو
په مرسته او د مالې وزارت په موافقې،
ترتیبېږي.

په مزد کې د ضمایم د زیاتونې

حالات

شپږ شپېتمه ماده:

(۱) ضمایم په لاندې حالاتو کې په

اصلي مزد کي زيات ٻري:

۱- په طبعي، اقليمي اوسختو اقتصادي او ٽولنيزو نامساعدو شرايطو سره په سيمو کي کار.

۲- تر څمکي لاندې، د درندو شرايطو او روغتيا ته په مضرو ساحاتو کي کار.

۳- د فني او تخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.

۴- نور هغه حالتونه چې په اړوندو تخنيکي سندونو کي اټکل کېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کي درج د مزد د ضمايمو شرايط، حدود او معيار (نورم) او په اضافه کاري اود تقاعد په حقوقو کي د ضمايمو د گډون څرنگوالي، د اړوند تخنيکي سند په واسطه تنظيمېږي.

د اضافه کاري- مزد

اووه شپېتمه ماده:

د اضافه کاري- د يوه ساعت مزد

مزد افزود ميگردد:

۱- کار در محلات با شرايط نامساعد طبعي، اقليمي و دشوار اقتصادي و اجتماعي.

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

۳- کار با امتياز مهارت هاي فني و تخنيکي .

۴- ساير حالاتيکه در اسناد تخنيکي مربوط پيشيني ميگردد .

(۲) شرايط، حدود و معيار (نورم) ضمايم مزد مندرج فقره (۱) اين ماده و چگونگي شمول ضمايم در اضافه کاري و حقوق تقاعد، توسط سند تخنيکي مربوط تنظيم ميگردد.

مزد اضافه کاري

ماده شصت و هفتم:

مزد في ساعت اضافه کاري

رسمي جریده

۷۹

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
مینماید، مستحق مزد بیشتر
میباشد.

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

جبران کار

ماده شصت و نهم:

مزد کار روزرخصتی عمومی
در صورتیکه به موافقه
کارکن در خلال دو هفته به شکل
روز رخصتی جبران نگردد،
دو چند میباشد.

دکار دعادی ساعتونو په نسبت په
سلوکې (۲۵) او درخصتی په
ورخو کې په سلوکې (۵۰) زیات
ورکول کېږي.

په څوماشینونوباندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

دکار جبرانول

ننه شپېتمه ماده:

دعمومي رخصتی د ورځې دکارمزد
په هغه صورت کې چې دکارکوونکی په
موافقې سره د دوه اونیو په ترڅ کې
د رخصتی د ورځې په ډول جبران
نشي، دوه برابره ده.

رسمي جریده

۸۰

د کار شرایط او وختونه

اوپایمه ماده:

د ورځني مزد اونا بشپړې ورځې،
نابشپړې اونۍ، دکار د حاصل یا
د ترسره شوي کار (بالمقطع)
کار کوونکو دکار شرایط او وختونه،
داړوند تقينی سند په واسطه
تنظیمېږي.

د کار د ودرېدو (توقف) په

حالاتو کې دمزد ورکړه

یو اوپایمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په
نتیجه کې یا د تخنیکي، تولیدي،
نامساعدې جوي وضعې له مخې
د تولید او کار په کار کې توقف
رامنځ ته شي، د کار کوونکي مزد د
موسمي او ورځني مزد
د کار کوونکو په استثنی، په لاندې
ډول ورکول کېږي:

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

شرایط و اوقات کار

ماده هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات

توقف کار

ماده هفتاد و یکم:

(۱) هر گاه در نتیجه حادثه
غیر مترقبه یا نظر به عوامل تخنیکي،
تولیدی یا وضع جوی نامساعد
در امر تولید و کار توقف رونما
گردد، مزد کارکن به استثنای
کارکنان موسمی و
روزمزد حسب ذیل پرداخته
می شود:

۱- در صورت توقف
کارالی دو ماه،
صد فیصد.

رسمي جریده

۸۱

- ۲- له دوه میاشتنو څخه ترڅلورو میاشتنو پورې د کار د ودرېدو (توقف) په صورت کې، (۵۰) په سلوکې.
- ۳- دڅلورو میاشتنو له تېرېدو وروسته، اداره کولای شي، کارکوونکي عین ادارې یابلې ادارې ته تبدیل کړي او دتبدیلی دناشونی توب په صورت کې، دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت اویا په ولایتونو کې دهغو نمایندگیوته وروپېژني.
- (۲) که چېرې دکارکوونکي تبدیلی، ددې مادې د(۱) فقرې د(۳) جزء مطابق دکار د ودرېدو (توقف) په نسبت صورت ومومي، دکارکوونکي مزد دکار له ودرېدو (توقف) مخکې دمیاشتنی مزد له (۷۵) په سلوکې کمېدلای شي.
- دافلاس په صورت کې چې دمحکمې دتائید وړ ګرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج
- ۲- در صورت توقف کار بیشتراز دو الی چهار ماه، (۵۰) فیصد.
- ۳- بعد از سپری شدن چهار ماه، اداره میتواند، کارکن را در عین اداره یا اداره دیگر تبدیل و در صورت عدم امکان تبدیلی، به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدهاء و معلولین و یانمایندگی های آن در ولایات معرفی نماید.
- (۲) هرگاه تبدیلی کارکن نسبت توقف کار، مطابق جز (۳) فقره (۱) این ماده صورت گیرد، مزد کارکن از (۷۵) فیصد مزد ماهوار قبل از توقف کار کمتر بوده نمیتواند.
- در صورت افلاس که مورد تائید محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره (۱)

شوی حکم دتطبيق وړ ندی.

که چېرې اداره بیافعاله شي، ددې مادې په (۱) فقرې کې درج شوي حقوق، کارکوونکي ته د ورکړې وړ دي.

له معاش سره دانتظارحالت

دوه اویایمه ماده:

(۱) دتشکیلاتي تنقیص، دکارکوونکو دشمبردکمولو او یادکار د اوږده توقف په صورت کې، کارکوونکي له معاش سره د انتظار په حالت کې قرارنیسي.

(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 قراردادي کارکوونکي له درې میاشتو څخه تر شپږو میاشتو پورې د خدمت د دورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دي.

(۳) د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي میعاد په پای کې،

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

حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

(۱) در صورت تنقیص تشکیلاتی، تقلیل تعداد کارکنان یا توقف طولانی کار، کارکن در حالت انتظار با معاش قرار می گیرد.

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

(۳) در ختم میعاد مندرج فقره (۲) این ماده، کارکن

رسمي جریده

۸۳

در حالت انتظار بدون معاش قرار گرفته به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين، معرفى ميگردد.

(۴) شرايط و ساير حالات انتظار با معاش و بدون معاش توسط سند تقينى مربوط، تنظيم ميگردد.

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن يا شخصى که وى کتباً معرفى مى نمايد، پرداخته مى شود.

(۲) مزد در طول ماه پرداخته ميشود. تأخير در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمى تواند.

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

(۱) کسرات از مزد کارکن جواز ندارد، مگر

کارکونكى له معاش پرته دانظار په حالت کې قرارنيسي اودکار اوټولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت ته ورپېژندل کېږي.

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

د کارکونکي دمزد ورکړه

دري اويايمه ماده:

(۱) د کارکونکي مزد د ادارې لخوا کارکونکي يا هغه شخص ته چې کارکونکى ئې په ليکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.

(۲) مزد د مياشتې په اوږدو کې ورکول کېږي. دهغه په ورکړه کې ځنډ د کارکونکي د موافقې پرته صورت نشي موندلاى.

د کسراتو وضع کول

څلور اويايمه ماده:

(۱) د کارکونکى له مزدڅخه کسرات جواز نلري خود

قانون په حکم.

(۲) د زیان د جبران په گډون د کارکوونکي د میاشتني مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زیات وضع کیدلای نشي خوداچې په قانون کې په بل ډول تصریح شوي وي.

کرایه او سفریه

پنځه او یایمه ماده:

(۱) کارکوونکي، په رسمي کورنیو او بهرنیو سفرونو، خدمتي، تبدیلی، بل ځای ته په احضار یا لېږلو کې د جیب خرڅ اود اوسېدنې د مخارجو په گډون د کرایې او سفریې مستحق دی.

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

په حکم قانون.

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

کرایه و سفریه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کارکن، در سفرهای رسمی داخلی و خارجی، خدمتي، تبدیلی، احضار یا اعزام به محل دیگر، مستحق کرایه و سفریه بشمول جیب خرچ و مخارج اقامت میباشد.

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

شپږم فصل

دکار کونکو مسلکي، فني

او حرفوي زده کړی او

دمهارتونو پراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

(۱) اداره دکار کونکو په ځانگړي توگه دتکيو خوانانو دمسلكي سويې دلورولو او دتجربو، 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 برابروي.

(۲) دکار 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.

فصل ششم

آموزش مسلکي، فني

و حرفوي و انکشاف

مهارت‌های کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده هفتاد و ششم:

(۱) اداره به منظور ارتقای سويۀ مسلکي و کسب تجارب، مهارت حرفوي و مسلکي کارکنان بخصوص نوجوانان، پروگرام های آموزش داخل خدمت را به شکل انفرادی و گروهی در کورسهای کوتاه مدت و ساير اشکال آموزش فراهم میسازد.

(۲) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين مکلف است، جهت ايجاد و توسعه مراکز آموزش فني و حرفوي مختلف در مرکز و ولايات به همکاری ادارات ذيربط اقدام لازم نماید.

(۳) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د زده کړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نيسي:

- ۱- د کارکوونکو د فني او حرفوي مهارتونو د سطحې د لوړولو مرکزونه.
- ۲- د فني او حرفوي استادانو 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 قسمي معلولينو د بيا ځواک موندنې مرکزونه.

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

- (۳) مراکز آموزش وزارت کارو امور اجتماعي، شهداء و معلولين عرصه های ذيل را در بر ميگيرد:
- ۱- مراکز ارتقای سطح مهارت های فنی و حرفوی کارکنان.
- ۲- مراکز آموزش استادان و مربيان فنی و حرفوی.
- ۳- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان بازمانده از پروسه تعليم و نیازمند کار.
- ۴- مراکز بازآموزش معلولين .

حالات آموزش

ماده هفتاد و هفتم :

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

(۲) وزارت کارو امور اجتماعي، شهيدانو او معلولين و ادارات

رسمي جریده

۸۷

دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمینه آموزش داخل خدمت را در مراکز آموزشی مربوط شان در مرکز، ولایات و محلات فراهم میسازند.

مدت کارآموزی

ماده هفتاد و هشتم :

(۱) مدت کارآموزی حداکثر از دو سال بیشتر بوده نمیتواند.

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کارآموز در داخل یا خارج محل کار نظر به نوعیت حرفه و شغل توسط ادارات ذیربط و وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تثبیت و تعیین می گردد.

(۳) کارآموز جدیدی که مدت آموزش تعیین شده را در حرفه و شغل معین سپری و قابلیت کار مستقلانه را حائز گردد ، به حیث

خدمت کی ددنه زدکړې دمرکزونو لرونکې ادارې په مرکز، ولایتونو او محلاتو کې په خپلو اړوندو زده کړه ایزو مرکزونو کې په خدمت کې د دننه زده کړې زمینه برابروي.

د کار د زده کړې موده

اته او یایمه ماده:

(۱) دکار د زدکړې موده زیات نه زیات (اکثرحد) له دوه کالونو څخه زیاتیدلای شي.

(۲) دکار د زده کوونکي د کار د زده کولو موده او د نظري او عملي زده کړې ساعتونه دکارځای په دننه یا بهر کې دحرفې او شغل د ډول له مخې د اړوندو ادارو دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په واسطه تثبیت او ټاکل کېږي.

(۳) هغه نوی دکار زده کوونکی چې د زدکړې ټاکل شوي موده ئې په ټاکلې حرفې او شغل کې تېره کړي او دخپلواک کار کولو وړتیا

ترلاسه کړي، د ماهر کارگر په توگه منل کېږي.

کارگر ماهر پذیرفته میشود.

د زده کړې دمودې مزد

نه اوایمه ماده:

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

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد ونهم:

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

(۲) دکارکوونکو دخدمت دننه زده کړو اودمهارتونو دپراختیا او دمسلكي پوهې دسطحې د لوړولو د اجراء څرنګوالی ، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

(۲) نحوه اجرای آموزش داخل خدمت و انکشاف مهارتها و ارتقای سطح دانش مسلكی کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

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

(۳) ادارات مکلف اند، مطابق احکام سند تقنینی مندرج فقره (۲) این ماده ، طرز العمل های جداگانه را با نظر داشت خصوصیات کار شان، طرح و تنظیم نمایند.

د تحصیل او زده کړې شرایط

اتیامه ماده:

(۱) اداره، ممتاز کارکوونکی د لوړ

شرایط تحصیل و آموزش

ماده هشتادم:

(۱) اداره ، کارکن ممتاز را غرض

رسمي جریده

۸۹

تحصيل، تعليم او زده کړې په
مؤسسات تحصيلات عالی، متوسطه
های مسلکی و مراکز آموزش
فنی و حرفوی در داخل و خارج
کشور معرفی مينمايد.

(۲) کارکن مندرج فقره (۱) این
ماده در جریان تحصيل يا تعليم
از اداره مربوط مستحق مزد و
حقوق بست، رتبه يا درجه
اصلي ميباشد.

(۳) دوره مکمل مدت تحصيل، تعليم
و آموزش کارکن در مؤسسات
تحصيلات عالی، متوسطه مسلکی
و تخنيکی و حرفوی و مراکز
آموزش در صورتی به دوره
کاروی محاسبه شده ميتواند
که سند مؤفقانه فراغت
را حاصل نمايد .

(۴) کارکنی که از طريق اداره
جهت فراگیری تحصيل، تعليم
يا انکشاف مهارت ها معرفی
می گردد، مکلف است،

تحصيل ، تعليم او زده کړې په
غرض په هېواد کې دننه او بهر د
لوړو زده کړو مؤسسو، مسلکي
متوسط او د فني او حرفوي زده کړو
مرکزونو ته ورپېژني.

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

(۳) د لوړو زده کړو په مؤسسو،
مسلکي او تخنيکي او حرفوي او د
زده کړو په نورو مرکزونو کې د
کارکوونکي د تحصيل، تعليم او زده
کړې بشپړه دوره په هغه صورت
کې دهغو دکار په دورې کې
محاسبه کېدلای شي چې د فراغت
بريالی سند ترلاسه کړي.

(۴) هغه کارکوونکی چې د ادارې د
لارې د لوړ تحصيل يا دمهارتونو د
پراختيا د ترلاسه کولو لپاره پېژندل
کېږي، مکلف دی له فراغت

رسمي جریده

۹۰

بعد از فراغت در اداره معرفی کننده معادل دوره آموزش یا تحصیل یا مطابق قرارداد عقد شده بکار خویش ادامه دهد. در صورتیکه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده بعد از ختم تحصیل، تعلیم یا آموزش بالاتر از اشغال وظیفه و کار در اداره مربوطه ابا و رزد، مکلف به پرداخت مصارف دوره آموزشی به اداره مربوط میباشد.

ایجاد مراکز آموزش

در مؤسسات صنعتی

ماده هشتاد و یکم:

(۱) ادارات یا مراکز صنعتی، تولیدی و خدماتی میتوانند، بمنظور فراهم آوری تسهیلات آموزشی کارکنان بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، به ایجاد و تجهیز مراکز آموزشی مربوط

وروسته به معرفی کورونکی ادارې کې د زده کړې یا تحصیل د دورې معادل یا د عقد شوي قرارداد مطابق خپل کار ته ادامه ورکړي. که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کار کورونکی د تحصیل یا زده کړې له پای ته رسېدو وروسته په اړونده اداره کې د دندې او کار له اشغالولو څخه ډډه وکړي، اړوندې ادارې ته د زده کړې د دورې د مصارفو په ورکولو مکلف دی.

په صنعتي مؤسسو کې د زده

کړې د مرکزونو ایجادول

یو اتیایمه ماده:

(۱) صنعتی، تولیدی او خدماتی ادارې او مرکزونه کولای شي کار کورونکو ته د زده کړه ایزو آسانتیاوو د برابرولو په منظور د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ایزو مرکزونو په ایجادولو او

تجهیزولو اقدام وکړي.

اقدام نمایند.

(۲) دممالو زده کړو لرونکي ادارې کولای شي دکار اوټولنيزو چارو ، شهیدانو او معلولينو وزارت سره په تفاهم کې د کارکوونکو د مهارتونو د سطحې د پراختيا يا د فني او حرفوي زده کړو د لوړولو لپاره گډه زده کړه ايز مرکزونه جوړ کړي.

(۲) ادارات دارای آموزش مماثل ميتوانند در تفاهم با وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولين ، مراکز آموزشی مشترک را جهت ارتقای سطح انکشاف مهارتها يا آموزش های فنی و حرفوی کارکنان ایجاد نمایند.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني

سند تقنينی مراکز

سند

آموزش

دوه اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و دوم :

د فني او حرفوي زده کړو د مرکزونو او د دولتي او غير دولتي د زده کړو د مرکزونو شرایط او کړنلاره او د غير دولتي زده کړو په مرکزونو باندې دکار اوټولنيزو ، شهیدانو او معلولينو چارو وزارت د نظارت ډول د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

شرایط و طرز العمل مراکز آموزش فنی و حرفوی و مراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولين بر مراکز آموزشی غیر دولتی توسط سند تقنينی مربوط ، تنظيم میگردد.

مشخصه ڪار	دڪار دزده ڪوونڪي خانگرتيا
<u>آموز</u>	<u>(مشخصه)</u>
ماده هشتاد وسوم:	درې اتيایمه ماده:
(۱) اشخاص ذیل کار آموز میباشند:	(۱) لاندې اشخاص دڪار زده ڪوونڪي دي:
۱- شخصیکه غرض آموزش حرفه یا ارتقای مهارت برای مدت معین درمراکز آموزش دولتی یا غیردولتی آموزش می بیند.	۱- هغه شخص چې د حرفې د زده ڪړې یا دمهارت د لوړولو په غرض دټاکلې مودې لپاره په دولتي یا غیردولتي زده ڪړایزو مرکزونو کې زده ڪړه کوي.
۲- کارکنی که به اساس قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه خاص در وظیفه آموزش می بیند.	۲- هغه کارکوونکي چې دڪار د زده کولو دقرارداد په اساس دخانگړې حرفی د زده کولو په منظوريه دنده کې زده ڪړه کوي.
۳- کارکنانی که به اساس تقاضای اداره به مراکز آموزشی معرفی میشوند.	۳- هغه کارکوونکي چې د ادارې دغوبنتي په اساس د زده ڪړې مرکزونو ته ورپېژندل کېږي.
(۲) شرایط ونمونه قرارداد آموزشی کارآموزان مندرج فقره (۱) این ماده از طرف وزارت کارواموراجتماعی،	(۲) د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو کار زده ڪوونکو د زده ڪړې د قرارداد شرایط نمونه دڪار اوتولنیزو، شهیدانو او معلولینو چارو

رسمي جریده

۹۳

وزارت لخوا برابر پري.

دماهرو اومسلکي کارگرانو

تقیني سند

خلور اتيایمه ماده:

د ماهرو کارگرانو حقوق او وجیبي چې د فني او حرفوي زده کړو له مرکزونو او مسلکي او تخنیکي حرفوي مکتوبونو څخه فارغېږي، د اړوند تقیني سند مطابق تنظیمېږي.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو

پېژندنه

پنځه اتيایمه ماده:

دولتي او غیر دولتي د زده کړو مرکزونه، اړوند فارغان د کارموندني لپاره د مرکز او ولایتونو د کارموندني مرکزونو، ته ورپېژني.

د زده کړو د مرکزونو عملي

کار

شپږ اتيایمه ماده:

(۱) صنعتي، توليدي اوزده کړه ایزې مؤسسې مؤظفې دي،

شهاد او معلولين ترتيب ميگردد.

سند تقیني کارگران ماهر

و مسلکي

ماده هشتاد و چهارم:

حقوق و وجایب کارگران ماهر که از مراکز آموزش فني و حرفوي و مکاتب مسلکي و تخنیکي حرفوي فارغ ميشوند، طبق سند تقیني مربوط تنظيم مي گردد.

معرفي فارغان مراکز

آموزشي

ماده هشتاد و پنجم:

مراکز آموزشی دولتي و غیر دولتي، فارغان مربوط را غرض کاريابي به مراکز کاريابي مرکز و ولايات معرفي مينمايند.

کار عملي مراکز

آموزشي

ماده هشتاد و ششم:

(۱) مؤسسات صنعتي، توليدي و آموزشی مؤظف اند،

زمينه کار عملي (ستاژ) را برای متعلمان مکاتب مسلکی و تخنيکی حرفوی، مراکز آموزش فنی و حرفوی 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 میگردد.

فصل هفتم

معیارها وقواعد رهنمودی

کار

معیارها وقواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

(۱) معیارها وقواعد رهنمودی کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين به همکاری ادارات ذيربط طرح و تنظيم میگردد.

(۲) مسؤولين ادارات، معیارها و قواعد کار را برای بخش های

دمسلکی او تخنيکی حرفوی مکتبونو، دفني او حرفوی زده کپو دمركزونو زده کونکو او دلورو زده کپو دمؤسسو محصلينو ته د عملي کار (ستاژ) زمينه برابره کپي.

(۲) د دې ماده په (۱) فقره کې د درج شويو زده کونکو او محصلينو د عملي کار برنامې د اړوندې ادارې لخوا تنظيمېږي.

اووم فصل

د کار لارښودي معيارونه او

قواعد

د کار معيارونه او قواعد

اووه اتيايمه 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 مسؤولين د اړوندې ادارې د کار کونکو د برخو لپاره د

کارکنان اداره مربوط مطابق معیارها و قواعد نمونوی و رهنمودی وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و معیارهای قبول شده بین المللی تثبیت و تعمیم می نماید.

(۳) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری ادارات ذیربط دستاوردها علمی و تخنیکی را با استفاده از روشهای معیاری بین المللی به هدف بهبود کیفیت کار و مهارتهای کارکنان مورد ارزیابی قرار داده و آنرا هماهنگ میسازد.

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

(۵) برای کارهای مشابه در عرصه های مختلف تولید و عرضه

کار معیارونه او قواعد دکار او تولید و چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د نمونوی او لار بنودو معیارونو او قواعد او نریوالو منل شویو معیارونو مطابق تثبیت او تعمیموی.

(۳) دکار او تولید و چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمی او تخنیکي لاسته راوړنې د نړیوالو معیاري تگلوریو څخه په گټه اخستنې سره دکار د کیفیت او دکار کوونکو د مهارتونو د بڼه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نیسي او هغه هم غږي کوي.

(۴) دکار د لاسته راوړنو (بازدهی) د ودې په منظور د تولیدی مناسبې پلانونې لپاره دکار د مزد او مصرف سنجونه، ددې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو معیارونو او قواعدو په اساس صورت مومي.

(۵) د تولید او خدمتونو د وړاندې کولو په مختلفو ډگرونو کې دورته

خدمات، معيار ها و قواعد واحد
نمونوی کاربا رعایت معيارهای
بين المللی و شرایط کشور،
تعیین میگردد .

ارزیابی معيار های قواعد کار

ماده هشتاد و هشتم:

(۱) تجدید نظر و ارزیابی معيار ها و
قواعد کار حسب احوال توسط
اداره مربوط مطابق معيار ها و
قواعد نمونوی که از طرف اداره
بموافقه وزارت کار و امور اجتماعی،
شهادت و معلولين طرح
و تثبیت میشود، صورت میگيرد.
(۲) اداره مکلف است، کارکنان
را حداقل در خلال دوماه قبل از
تطبيق معيار ها و قواعد جدید
کار، آگاه سازد.

مراجع رفع اختلافات

ناشی از معيارهای

کار

ماده هشتاد و نهم :

در صورتیکه در تثبیت

کارونو لپاره د کار واحد نمونوي
معیارونه اوقواعد، نړيوالو معيارونو
اودهواد شرایطو 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
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 تثبیتېږي، صورت مومي.
(۲) اداره مکلفه ده، کارکوونکي
کم تر کم (حداقل) دوه میاشتي
دمخه د کار دنويو معيارونو اوقواعدو
له تطبيق څخه خبر کړي.

د کار د معيارونو له امله د راپیدا

شو و اختلافونو دلرې کولو

مراجع

نه اتيایمه ماده:

په هغه صورت کې چې د کار

رسمي جریده

۹۷

معیار ها و قواعد کار بین اداره و کارکن اختلاف به میان آید، از طریق مراجع ذیل حل و فصل می گردد:

۱- دروزارت ها، ادارات دولتی، تصدیها و تشبثات خصوصی و مختلط که سهم دولت در آن بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، توسط آمرین ذیصلاح به اشتراک وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین.

۲- در سازمان های 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 و شهدا و معلولین.

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط

کار

ماده نودم :

کارکنان مکلف به رعایت انضباط

دمعیارونو او قواعدو په تثبیتولو کې د ادارې او کارکوونکي ترمنځ کوم اختلاف رامنځ ته شي، د لاندې مراجعو له لارې حل او فصل کېږي:

۱- په وزارتونو، دولتي ادارو، په خصوصي او گڼو تصديو او تشبونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له (۵۰) په سلو کې زیاته وي، د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په گډون د واکمنو امرينو په واسطه.

۲- په ټولنيزو او کوپراتيفي سازمانونو او خصوصي او گڼو سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، د کار او ټولنيزو چارو او شهيدانو او معلولينو وزارت تر نظر لاندې.

اتم فصل

د کار انضباط

د کار دانضباط د تطبیقولو لارې

چارې

نوي يمه ماده:

کارکوونکي په ادارې کې د کار

- د انضباط په رعیتولو مکلف دي. کار در اداره می باشند. انضباط په ادارې کې د کار انضباط ، له کار در اداره از طرق آتی لاندې لارو څخه تأمینېږي: تأمین میگردد:
- ۱- د کار په وړاندې د کارکوونکو د آگاهانه اړیکو اوچلند رامنځ ته کول. ایجاد روابط و برخورد آگاهانه کارکنان نسبت به کار .
- ۲- د پوهاوی او اقعان د کړنلارو رعیتول اورواجول. رعایت و تعمیم روش های تفهیم و اقعان .
- ۳- د صادقانه کار په وړاندې د کارکوونکو هڅول. تشویق کارکنان در برابر اجرای کار صادقانه .
- ۴- د سرغړونې په صورت کې د تأدیبی مؤیدو تطبیقول. تطبیق مؤیدات تأدیبی در صورت تخلف.
- د ادارې مکلفیت مکلفیت اداره
- یو نوي یمه ماده: ماده نودویکم:
- اداره په لاندې ډگرونو کې د کار په سالمې سازماندهی مکلفه ده: اداره مکلف به سازماندهی سالم کاردر عرصه های ذیل مییاشد:
- ۱- د کار دلاسته راوړنو دبازدهی ، او د کارکوونکو دمعیشت د سطحې دلورلو لپاره دمساعدو شرایطو رامنځته کول. ایجاد شرایط مساعد جهت ارتقای سطح بازدهی کارو معیشت کارکنان.
- ۲- د کار او تولید د انضباط په پام کې نیول. رعایت انضباط کار و تولید.

رسمي جریده

۹۹

- ۳- رعایت قواعد حفاظت کار و تخنیک ایمنی کار.
- ۴- بر خورد مسوولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان.
- ۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار .
- مکلفیت کارکن
ماده نودودوم:
- کارکن مکلف به رعایت امور ذیل میباشد:
- ۱- لایحه وظایف.
- ۲- کار صادقانه و ثمر بخش.
- ۳- انضباط کار.
- ۴- تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق.
- ۵- ارتقای سطح بازدهی کار.
- ۶- بهبود کیفیت محصول.
- ۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.
- ۸- قواعد تخنیک ایمنی و
- ۳- دکار دساتنی اودکار د ایمنی تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.
- ۴- دکار کوونکو د غوښتنو او اړتیاوو په وړاندې مسوولانه چلند کول.
- ۵- د کار په اړوند د تقنیني سندونو د حکمونو په پام کې نیول.
- د کار کوونکي مکلفیت
دوه نوي یمه ماده:
- کار کوونکي د لاندې چارو په پام کې نیولو باندې مکلف دي:
- ۱- د دندو لایحه.
- ۲- رښتونی (صادقانه) او ثمر بنونکی کار.
- ۳- د کار انضباط.
- ۴- د لوړ پوړو آمرینو د قانوني امرونو او هدایاتو په وخت تطبیقول.
- ۵- د کار د لاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې لوړول.
- ۶- د محصول د کیفیت ښه کول.
- ۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.
- ۸- د کار د چاپیریال د ایمنی تخنیک

رسمي جریده

۱۰۰

- او روغتیا ساتنې قواعد.
- ۹- د ادارې د منقولو او غیرمنقولو ملکیتونو او شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله اواقصادي گټه اخستنه.
- ۱۰- د حرفوي مهارت دسطحې لوړتیا او د هغو معیارونو کارونه چې دمسؤلونو مراجعو په واسطه تثبیتېږي.
- ۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.
- ۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعینو سره ښه چلند.
- ۱۳- د کار او تولید په ډگر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول.
- د دندو لایحې
- دري نوي یمه ماده:
- (۱) په ادارې کې کارته د سازمان ورکولو څرنگوالی د دندو دلایحې په واسطه چې د ادارې لخوا برابر او تصویبېږي، تنظیمېږي.
- حفظ الصحه محیط کار.
- ۹- حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیر منقول اداره و استفاده معقول و اقتصادی از آن.
- ۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسؤل تثبیت میگردد.
- ۱۱- حفظ اسرار و وظیفه و حرفه .
- ۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.
- ۱۳- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید.
- لوايح و ظايف
- ماده نود و سوم:
- (۱) نحوه سازماندهی کار در اداره توسط لوايح و ظايف که از طرف اداره ترتیب و تصویب میشود، تنظیم میگردد.

رسمي جریده

۱۰۱

(۲) لویح وظایف کارادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لویح نمونوی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و کارفرمایان تهیه و تصویب می گردد، تنظیم می شود.

(۳) اداره مکلف است کارکنان را به لویح وظایف اداره آشنا و رعایت آنرا تأمین نماید.

تشویق کارکن

ماده نود و چهارم :

(۱) کارکن در برابر اجرای کار بوجه احسن، ارتقای سطح بازدهی کار، بهبود کیفیت تولیدات، صرفه جویی در مواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط و سایر موارد مندرج در سند تقنینی حسب احوال قرارذیل تشویق میگردد:

۱- اعطای مکافات نقدی یا جنسی .

(۲) دگلو او خصوصی تشبثونو د ادارو د دندو لایحی د نمونوی لایحو مطابق چي دکار او پولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او کارفرمایانو په واسطه ترتیب او تصویبیري، تنظیمیري.

(۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د ادارې د دندو له لایحو سره آشنا اودهغه رعایتول تأمین کړي.

د کارکوونکي هڅول (تشویق)

څلورنوي یمه ماده:

(۱) کارکوونکي د ډېرښه کار د ترسره کولو، دکار دلاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې د لوړتیا، د تولیداتو د کیفیت دښه کولو په اومو موادو کې د سپما، په اړوندو چارو کې د ابتکار اونوښت او په تقنیني سند کې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول کېږي:

۱- د نغدي یا جنسي مکافاتو ورکول.

رسمي جریده

۱۰۲

۲- اعطای تحسین نامه .	۲- د ستاینلیک ورکول.
۳- اعطای تقدیر نامه.	۳- د تقدیر نامې ورکول.
۴- اعطای نشان، مدال یا لقب .	۴- د نښان، 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 طرز د اړوند تقنینی سند مطابق تنظیمېږي.
<u>تأدیب کارکن</u>	<u>د کارکوونکی تأدیب</u>
ماده نود و پنجم :	پنځه نوي یمه ماده:
کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار، حسب احوال قرار ذیل تأدیب میگردد :	کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأدیبېږي:
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.
<u>تطبيق مؤیدات</u>	<u>دمؤیدو تطبیقول</u>
ماده نود و ششم:	شپږنوي یمه ماده:
مسؤول اداره مکلف است،	د ادارې مسؤول مکلف دی

رسمي جریده

۱۰۳

حين تطبيق مؤيدات تآديبي، شدت وخفت تخلف، احوال تخلف، وضع كاركن حين ارتكاب تخلف، سابقه كار و سلوك كاركن را در نظر بگيرد.

توضیح تخلف

ماده نود و هفتم:

(۱) مؤيدات تآديبي عليه كاركن بعد از توضیح تخلف وی طبق احكام قانون تطبيق ميگردد.

(۲) در صورت تخلف از انضباط كار صرف يك مؤيده تآديبي تطبيق شده ميتواند. اين مؤيده طور كتي صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده ميشود.

شكايت كاركن

به كميسيون

ماده نود و هشتم :

هر گاه كاركن مؤيده

د تآديبي مؤيدو د تطبيقولو په وخت كې، د سرغړونې شدت او خفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت كې د كار كوونكي وضع، د كار كوونكي د كار سابقه او سلوك (چال چلند) په پام كې ونيسي.

د سرغړونې توضیح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د كار كوونكي پر ضد تآديبي مؤيدي دهغه د سرغړونې له توضیح كولو وروسته د قانون د حكمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲) د كار له انضباط څخه د سرغړونې په صورت كې يواځې يوه تآديبي مؤيده تطبيقيدلای شي. دغه مؤيده په ليكلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته، رسماً د سرغړوونكي په خبرتيا رسول كېږي.

كميسيون ته د كار كوونكي

شكايت

اته نوي يمه ماده:

كه چېرې كار كوونكي تآديبي مؤيده

تأديبی را غير مؤجه تلقی نماید ،
با ارایه دلایل یا شواهد
مبنی بر غير مؤجه بودن آن ،
میتواند به کمیسیون حل
اختلافات کار اداره مربوط ،
شکایت نماید.

در صورتیکه کمیسیون
حل اختلافات کار اداره
مربوط به رفع آن اقدام
نماید ، کارکن میتواند
به کمیسیون مرکزی
حل اختلافات شکایت
نماید.

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

درج تشویق و تأديب
کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

تشویق و تأديب کتبی مندرج
این قانون به استثنای توصیه

ناسمه (غيرموجه) وگني، دهغي
دناسموالي په هکله د دلايلو یا
شواهدو په وړاندې کولو سره
کولای شي د اړوندې ادارې دکار
داختلافونو دحل کمیسیون
ته شکایت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې
ادارې دکارداختلافونو دحل
کمیسیون دهغه په لرې کولو اقدام
ونکړي ، کارکوونکی کولای شي د
دلايلو اوشواهدو په وړاندې کولو
سره د اختلافونو دحل مرکزی
کمیسیون ته شکایت وکړي.

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

د سوانحوپه دفتر کې د
کارکوونکي دهغونې (تشویق)

اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

په دغه قانون کې درج شوې هغونه
اوتأديب له توصیې پرته

رسمي جریده

۱۰۵

به دفتر سوانح کارکن، درج می شود.

غیابت کارکن

ماده صدم :

(۱) هر گاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر موجه، معذرت خود را کتباً به اداره اطلاع ندهد، غیرحاضر محسوب و در برابر هرروز غیرحاضری یک روزه مزد با اجزاء و ضمانت آن کسر میگردد.

(۲) هرگاه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۲۰) روز معذرت خود را به اداره مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلال (۳) روز بنابر دلایل، مؤجه بوده است، از غیرحاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی

دکارکونکی دسوانحو په دفتر کې درجېږي.

دکارکونکی غیابت

سلمه ماده:

(۱) که چېرې کارکونکی دغیابت له نېټې څخه د (۳) پرله پسې ورځو په ترڅ کې دموجه عذر پرته، خپل معذرت په لیکلې توگه ادارې ته خبرورنکې، ناسوب گڼل کېږي اودناسوبتیا دهرې ورځې په وړاندې، له اجزاو اوضمیموسره یو ورځنې مزد ئې کسر کېږي.

(۲) که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکونکي 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 دکارکونکي نه خبرورکول د دلایلو پربناء سم (موجه) دی، له ناسوبتیا څخه معاف او دغیابت ورځې دهغه په قانوني رخصتو کې

محاسبه کپري.

(۳) که چپري دکارکونکي ناسوبتيا ناسمه (غيرموجه) وگنل شي اوپرله پسې (۱۰) ورځې دوام وکړي دهغه په سجل(دارزونې په پانې) کې درجېږي اودهغه دکارپه دورې کې نه حسابېږي.

(۴) که چپري کارکونکي دندې ته حاضر شي خو په ليکلي ډول دخبرله ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (موجه) دلایل هم وړاندې نکړای شي يو ورځنی مزد اوضمايم ئې کسرکېږي، په هغه صورت کې چې دکال په اوږدوکې دهغه ناسوبتيا او د دندې پرېښودل له شلو ورځو څخه تجاوز وکړي، دغيابت ورځې دکارکونکي دترفيح اوتقاعد په قدم کې دمحاسبې وړ ندي.

(۵) ددې مادې په (۳) فقره کې درج شوي حالات دکارکونکي دترفيح د اجراء کېدو ځنا(مانع) نه گرځي.

محاسبه می گردد.

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

(۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نماید ودلائل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد وضمائم آن کسر می گردد، در صورتیکه غيرحاضری وترک وظیفه وی درطول سال ازبست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیح وتقاعد کارکن قابل محاسبه نمیباشد.

(۵) حالت مندرج فقره (۳) این ماده مانع اجرای ترفیح کارکن نمیگردد.

رسمي جریده

۱۰۷

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

موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

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

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

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

حالت تعلیق حقوق

کارکن

ماده یکصد و دوم:

(۱) هر گاه کارکن به ارتکاب

(۶) دکارکونکی دقانونی رخصتیو 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.

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

دکارکونکي د حقوقو د تعلیق

حالت

یوسلو دوه یمه ماده:

(۱) که چېرې کارکونکی

جرایم ، مورد اتهام قرار گیرد، اجرای حقوق و امتیازات و وظیفوی وی در مدت نظارت ، توقیف، تحقیق و محاکمه معطل قرار داده میشود.

(۲) هرگاه در مدت نظارت خانونال بعد از تحقیق قرار عدم تعقیب کارکن متهم را صادر ویا او را مستوجب تأدیب بداند ویا در نتیجه محاکمه بری الذمه گردد ، معاش و سایر حقوق دوره تعلیق 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 نمیگردد.

(۴) هرگاه کارکن در نتیجه محاکمه، محکوم به مجازات

دجرمونو په ارتکاب ، تورن شي، دنظارت(خارنې)، توقیف، خپرنی(تحقیق) او محاکمې په موده کې دهغه دنده ایز حقوق او امتیازونه معطلېږي.

(۲) که چېرې د خارنې (نظارت) په موده کې خانونال له تحقیق وروسته، د تورن کارکوونکی دنه تعقیب قرار صادر کړي او یا هغه د تأدیب وړ و بولي او یا د محاکمې په پایلې کې بری الذمه شي دهغه د تعلیق او محاکمې د دورې معاش اونور حقوق ورکول کېږي، خوداچې په قرارداد کې بل ډول تصریح شوي وي.

(۳) په تنفیذی حبس د محکومېدو په صورت کې، کارکوونکی د خارنې (نظارت)، توقیف او د محاکمې د مودې د معاش او نورو امتیازونو نه مستحق کېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی د محاکمې په پایله کې د تعلیقې

رسمي جریده

۱۰۹

حبس تعلیقي گرده، مستحق معاش و سایر امتیازات مربوط دانسته میشود. ترفیع و ارتقای درجه محکوم علیه به حبس تعلیقي الی سپری شدن مدت تعلیق معطل قرار داده میشود.

(۵) در صورتیکه کارکن به هر دو (حبس تنفیذي و تعلیقي) محکوم گردد، در قسمت حبس تنفیذي، حکم مندرج فقره (۳) و در قسمت حبس تعلیقي حکم مندرج فقره (۴) این ماده قابل تطبیق میباشد.

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خساره مالی

ماده یکصد و سوم:

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

حبس به مجازاتو محکوم شی، د اړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پیژندل کېږي. په تعلیقي حبس دمحکوم علیه ترفیع او د درجی لوړتیا دتعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵) که چېرې کارکوونکی په دواړو (تنفیذي او تعلیقي حبس) محکوم شی، دتنفیذي حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوي حکم او دتعلیقي حبس په برخه کې په (۴) فقره کې درج شوی حکم دتطبیق وړ دی.

فصل نهم

د کارکوونکو مالي مسؤولیت

له مالي زیان څخه مخنیوي

یوسلو دریمه ماده:

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

رسمي جریده

۱۱۰

(۲) اداره مکلفه ده دارونډو کارکونکو د کارخوندي اود ترگتي اخستني لاندې شتمني او جمعه دي د بشپړې ساتني شرايط تامين کړي.

د مالي زيان په اړه
د کارکونکي مسؤليت

يوسلو څلورمه ماده:

(۱) کارکونکي د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېږي په هغه صورت کې مسؤول دي چې رسيدلي زيان دهغه د تقصير له امله وي.

(۲) کارکونکي د کار دعادي بهير له امله د رسيدلي احتمالي زيان مسؤول نه گڼل کېږي.

د مالي زيان جبران

يوسلو پنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسيدلي زيان د څو تنو کارکونکو د تقصير له امله وي، د جبرانولو اندازه ئې هريوه ته

(۲) اداره مکلفه ده د شرايط مصوون کار و محافظت کامل دارائى تحت استفاده و جمع دهى کارکنان مربوط را تامين نمايد.

مسؤوليت کارکن در ارتباط
خساره مالی

ماده یکصد و چهارم:

(۱) کارکن در صورتی از خساره ايکه حين اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسؤول است که خساره وارده ناشی از تقصير وی باشد.

(۲) کارکن از خساره احتمالی ناشی از جريان عادى کار مسؤول شمرده نمیشود.

جبران خساره مالی

ماده یکصد و پنجم:

هرگاه خساره وارده به اداره ، ناشی از تقصير چند نفر کارکن باشد ، اندازه جبران آن برای

رسمي جریده

۱۱۱

هر یک بطور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسؤولیت آنها تعیین میگردد.

سند تقنینی مسؤولیت مالی

ماده یکصد و ششم:

انواع و حدود مسؤولیت مالی ناشی از خساره وارده به اداره، تثبیت اندازه و طرز جبران آن توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

فصل دهم

تأمین شرایط صحی

وایمنی کار

تأمین شرایط صحی

ایمنی

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

په جلا ډول او دهغوی د مسؤولیت د ډول او حدودو په تناسب ټاکل کېږي.

د مالی مسؤولیت تقنینی سند

یوسلو شپږمه ماده:

ادارې ته د رسیدلي زیان له امله د مالی مسؤولیت ډولونه او حدود، د اندازې تثبیت او د جبرانولو خرنګوالی ئې د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

لسم فصل

د کار د روغتیائی او خوندي

شرایطو تأمینول

د روغتیائی خوندي شرایطو

تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره د کار د روغتیائی او خوندي شرایطو په تأمینولو، د کار او تولید په اړه د پېښو د مخنیوي لپاره له خوندي وسایلو او تخنیک څخه په کار اخستلو او د کار له امله

شرایط حفظ الصحة غرض
وقایه کارکنان از امراض حرفوی
ناشی از کار میباشد.

رعایت شیوه های
تخنیک ایمنی در 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 مصون
نگه میدارد، رعایت و تأمین
نماید.

(۲) اداره مکلف است اتاقهای
کاری و تولیدی، ساختمان
ها و محلات کار و رهایش کارکنان
را مطابق معیارها و قواعد
تخنیک ایمنی و حفظ الصحة

دکار کوونکو د حرفوی ناروغیو خخه
د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ساتې
د شرایطو په تأمینولو مکلفه ده.

په ودانی کې د خوندي تخنیک
د لارو چارو په پام کې نیول

یوسلو اتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د صنعتی
اوتولیدی ودانیو د ودانولو او په
کاراچونې دنقشی د طرح کولو، د
دستگاوو د تجهیزولو او د خوندي
تخنیک د بهیر په وخت کې، د
خوندي (ایمنی) تخنیک
اود چاپیریال د روغتیا ساتې معیارونه
چې کار کوونکي د کار د زیان
رسوونکو اثراتو خخه خوندي ساتي
په پام کې ونیسی اوتأمین
کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري اوتولیدی
خونې، دکار کوونکو د کار
اواستوگنې ودانی اوسیمې د خوندي
تخنیک اود چاپیریال د روغتیا
ساتې د معیارونو او

محیطی اعمار و تجهیزات
نماید .

اطمینان از تخنیک
ایمنی در ساختمان های
تجدید شده

ماده یکصد و نهم:

بهره برداری از مؤسسات جدید
تولیدی و مؤسساتیکه مجدداً احیا
یا تجدید ساختمان میگردند، بعد از
موافقه ادارات مراقبت تخنیکی
و حفظ الصحة محیطی مجاز
میباشد.

وضع سند تقنینی

ماده یکصد و دهم:

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

(۲) معیارها و قواعد عمده حفاظت و
تخنیک ایمنی کار در بخش های
اقتصاد ملی توسط اداره مطابق
معیارها و قواعد نمونوی که

قواعد و مطابق ودانې او تجهیزات
کړي.

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

یوسلو نهمه ماده:

له نویو توليدي مؤسسو او له هغو
مؤسسو څخه چې بیا احیاء یا ودانی
نې نوې کېږي، گټه اخستنه،
د تخنیکي مراقبت او د چاپیریال د
روغتیا ساتنې د ادارو له موافقې
وروسته مجاز دي.

د تقنیني سند وضع کېدل

یوسلو لسمه ماده:

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

(۲) دملي اقتصاد په برخو کې
د کار د ساتنې او خوندي تخنیک
عمده معیارونه او قواعد، د ادارې
لخوا د نمونوي معیارونو او

از طرف وزارت کار و امور اجتماعی،
شهدا و معلولین به همکاری
کارفرمایان طرح و تصویب
میشود، تطبیق میگردد.

(۳) معیار های صحی و حفظ
الصحة تولیدی در رشته ها و حرفه
های اقتصاد ملی توسط وزارت های
صحت عامه و کار و امور اجتماعی،
شهدا و معلولین به همکاری
کارفرمایان طرح
و تنظیم میگردد.

آموزش تخنیک

ایمنی

ماده یکصد و یازدهم:

(۱) مسؤول اداره مکلف
است، قواعد تخنیک ایمنی،
حفظ الصحة محیط تولید،
اطفائیه، عرضه خدمات
اولیه طبی و سایر
قواعد حفاظت کار را
بصورت متداوم به کارکنان
بیاموزاند.

قواعد مطابق چي د کارفرمایان به
مرسته دکار اوتولنیزو چارو،
شهدانو اومعلولینو لخوا طرح او
تصویبیری، تطبیقیری.

(۳) دملي اقتصاد په رشتو او
حرفو کي توليدي روغتيايي او د
روغتيا ساتني معيارونه د کارفرمایان
په مرسته دعامي روغتيا اودکار
اوتولنیزو چارو، شهدانو اومعلولینو
د وزارتونو په واسطه طرح
اونظیمیری.

د خوندي تخنیک

زده کړه

یوسلو یوولسمه ماده:

(۱) د ادارې مسؤول مکلف دی، د
خوندي تخنیک، د تولید د چاپیریال د
روغتیا ساتنې، اطفائې (اور وژنې)
د طبي لومړنیو خدمتونو د وړاندې
کولو قواعد اودکار دساتنې نور
قواعد په دوامداره توگه
کارکوونکو ته ور زده
کړي.

رسمي جریده

۱۱۵

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

تأمین وسایل تخنیک

ایمنی

ماده یکصد و دوازدهم:

(۱) کارهائیکه شرایط مضر به صحت، حرارت و برودت خاص یا احتمال آلوده شدن کارکنان در آن موجود باشد، مطابق معیارها و قواعد تثبیت شده، لباس و پاپوش مخصوص، ماسک، عینک، دستکش وسایر وسایل تحفظی کار و غذای و قایوی و معالجوی از جانب اداره طور مجانی

(۲) کارکوونکی مکلف دي دکار دساتني اوخوندي (ایمني) تخنیک عمده قواعد او معیارونه، له وسایلو، دستگاه وو او دکار دساتني له لایحو خخه دگتې اخستنې قواعد په پام کې ونیسي او دکار دترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنیزو (تحفظي) وسایلو خخه گټه واخلي.

د خوندي تخنیک د وسایلو

تأمینول

یوسلو دولسمه ماده:

(۱) هغه کارونه چې روغتیاته په زیانمنو شرایطو، ځانگړې تودخې اوسوروالي یا دکارکوونکو د ککړتیا احتمال په هغه کې موجود وي، دتثبیت شویو معیارونو او قواعدو مطابق، ځانگړې جامې او کونښې، مخ پټونې (ماسک)، عینکې، دستکشې اودکار نورساتنیزوسایل او وقایوي اومعالجوي خواړه د ادارې له لوري

به دسترس آنها گذاشته
میشود.

(۲) تأمین، نگهداشت، پاک کاری،
تعقیم و خشک کردن، ترمیم
و مراقبت از استعمال حتمی لباس و
تجهیزات مخصوص کار و وسایل
تحفظی آن از مکلفیتهای اداره
میباشد.

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانیکه به کارهای
ثقیل و کارهای باشرايط
دشوار و مضر صحت وهمچنان
در امور رانندگی وسایط ترانسپورتي
اشتغال دارند، مکلف اند
بمنظور تشخیص قابلیت کاری
وجلوگیری از امراض حرفوی
حین شمول به کار و بطور
نوبتی معاینات صحی را سپری
نمایند.

(۲) کارکنان صنایع مواد
غذایی، محلات عمومی صرف

به ورپا توگه دهغوی په واک کې
ورکول کېږي.

(۲) دکار دځانگړو جامو او تجهیزاتو
اوساتنیزو وسایلو تأمینول،
ساتنه، پاکول، تعقیمول او وچول
ترمیمول اودهغه له حتمي استعمال
څخه څارنه د ادارې له مکلفیتونو
څخه دي.

دکارکوونکو روغتیايي کتنې

یوسلو دیارلسمه ماده:

(۱) هغه کارکوونکي چې په درندو
کارونو اوله سختو او روغتیا ته
دمضرو شرایطو په کارونو او دغه
راز دحمل او نقل د وسایطو دچلونې
په چارو بوخت دي، مکلف دي
دکاري وړتیا دتشخیص اودحرفوي
ناروغیو دمخنیوي په منظور دکار
دشاملېدو په وخت کې اوپه
واریز(نوبتي) ډول روغتیايي کتنې
تېرې کړي.

(۲) د غذایي موادو دصنایعو، د
ډوډی خوړلو او غذایي موادو

غذا و خرید و فروش مواد غذایی، تأسیسات آبرسانی، مؤسسات صحتی و قیایوی و معالجوی، مراکز حمایتی اطفال و سایر ادارات و مؤسسات مربوط به خدمات عامه مکلف اند، معاینات صحتی مندرج فقره (۱) این ماده را سپری نمایند.

(۳) شرایط و نحوه معاینات صحتی 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 میگردد.

تأمین خدمات اولیه طبی

ماده یکصد و چهاردهم:

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

۱- تأمین شرایط و کمک های

دیپرنی اوپلورنی د عمومی سیمو، د اوپورسولو دتاسیساتو، د روغتیایی، وقایوی او معالجوی مؤسسو، د اطفالو دحمائی دمرکزونو اوپه عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو او مؤسسو کارکوونکي مکلف دي د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي روغتیایی کتنې تېرې کړي.

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

د طبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلو څوارلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستو او شرایطو

تأمینول.

اولیه طبی .

۲-د روغتون روغتیایي مرکزونو ته د ناروغ کارکوونکی لېږدول او دهغه درملنه.

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

۳-د کارکوونکي د روغتیایي وضع دښه کېدو په صورت کې د استوگني سیمې ته دهغه لېږدول.

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

(۲) که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي درملنه دهبواد دننه په روغتیایي مرکزونو کې شونې اومیسره نه وي، اداره مکلفه ده کارکوونکی د تداوی په غرض یوه له بهرنیو هېوادونو ته واستوي.

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

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شویو لگښتي وجوهو ورکړه دکارکوونکي اودهغه دمعیتي د تگ اوراتگ دکرایې په گډون، د ادارې له بودجې څخه تأمینېږي.

(۳) پرداخت وجوه مصارفاتي مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده به شمول کرایه رفت وبرگشت کارکن وشخص معیتی وی، از بودجه اداره تأمین میگردد .

دثابتو او گرځنده روغتيايي

مرکزونو ایجادول

یوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتیا(امکان)په حدودو کې د روغتيايي کتنو او لومړنیو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور دکارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنیو غړوته دهغو معیارونو مطابق چې دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت اوگرځنده روغتيايي مرکزونه جوړ کړي.

د روغتيايي وضع مطابق

دکارکوونکي توظیفول

یوسلو شپاړسمه ماده:

(۱) که چېرې د کارکوونکي روغتيايي وضع سپک(خفيف) کارته دهغه دتوظیفولو غوښتنه وکړي، دطب د ډاکټر له تائید وروسته،

ایجاد مراکز صحی ثابت

وسپار

ماده یکصد وپانزدهم:

اداره مکلف است، به منظور اجرای معاینات صحی وکمک های اولیه طبي در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهاییکه توسط وزارت صحت عامه به همکاري وزارت کارواموراجتماعی، شهدا ومعلولین تعیین می گردد، مراکز صحی ثابت وسپار را ایجاد نماید.

توظیف کارکن مطابق وضع

صحی

ماده یکصد وشانزدهم:

(۱) هرگاه وضع صحی کارکن ایجاب توظیف وی را به کار خفيف نماید، بعد از تائید دکتور طب، اداره کارکن

رسمي جریده

۱۲۰

اداره، کارکوونکی دهغه پخپله
موافقه په مؤقتی یا دایم ډول په
خفیف (سپک) کارگماری.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې د
درج شوي کارکوونکي مزد او نور
حقوق ، دهغه دمخکني کار د
وروستي بست ،رتبي یا درجي د مزد او
نورو حقوقو مطابق اجراء کېږي.

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطو

برابرو

يوسلو اووه لسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار له امله
معلولينو لپاره د معلوليت له
تثبيتلو وروسته، دهغه دکاري
توان مطابق د کارشرايط او زمينه
برابره کړي.

(۲) په کارپورې د اړوند معلول
مزد او نور حقوق دهغه له معلوليت
څخه دمخکني بست ، رتبي یا
درجي له مزد څخه کميدلای نشي.

را به موافقه خودش طور
مؤقت یا دایم بکار خفیف
توظيف مينمايد.

(۲) مزد وسایر حقوق کارکن
مندرج فقره (۱) ایمن
ماده مطابق آخرین مزد بست ،
رتبه یا درجه وسایر حقوق
کار قبلی اش اجراء میگردد.

فراهم سازی شرایط کار برای

معلولين

ماده یکصد وهفدهم :

(۱) اداره مکلف است، برای
معلولين ناشی از کاربرد از تثبیت
معلولیت، مطابق توانائی کاری اش
شرایط وزمینۀ کار را فراهم
سازد.

(۲) مزد وسایر حقوق معلول مرتبط
به کاراز آخرین مزد بست، رتبه یا
درجه قبل از معلولیت ، کمتر
بوده نمی تواند.

رسمي جریده

۱۲۱

دکار په ډگر کې دناورو

پېښو تشخيص

يوسلو اتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسؤل مکلف دی دکار او تولید په ډگر کې ناوړه پېښې په هر اړخیزه او په وخت سره وڅېړي او وئې ارزوي او عوامل ئې تحلیل او تشخيص کړي، د (۳) ورځو په اوږدو کې دهغه محضر ترتیب او یو یو نقل ئې کارکوونکي او دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت ته تسليم کړي.

(۲) که چېرې اداره د محضر له ترتیبولو څخه ډډه وکړي او یا د محضر په ترتیب قناعت ونلري، زیانمن کولای شي دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت ته شکایت وکړي.

دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت د زیانمن د شکایت په اړه د قانون د حکمونو

تشخيص حوادث ناگوار در

عرصه کار

ماده یکصد و هجدهم:

(۱) مسؤل اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصه کار و تولید را طور همه جانبه و بموقع، بررسی و ارزیابی و عوامل آنرا تحلیل و تشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنرا ترتیب و یک یک نقل آنرا به کارکن و وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين تسليم نماید.

(۲) هرگاه اداره از ترتیب محضرات منع یا متضرر به ترتیب محضر قناعت نداشته باشد، متضرر میتواند به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين شکایت نماید.

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين در رابطه به شکایت متضرر مطابق احکام قانون تصمیم

مطابق تصمیم نیسی.

اتخاذ مینماید.

(۳) اداره دکار له امله د روغتیایی زیان په جبرانولو مکلفه ده.

(۳) اداره مکلف به جبران خساره ضرر صحی ناشی از کار میباشد.

د حرفوي ناروغیو فهرست

فهرست امراض حرفوی

یوسلو نولسمه ماده:

ماده یکصد و نهم:

(۱) په کارپورې د اړوندو حرفوي ناروغیو فهرست دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته دعامي روغتیا وزارت په واسطه ترتیب او تثبیتېږي.

(۱) فهرست امراض حرفوی مرتبط بکار، توسط وزارت صحت عامه به همکارۍ وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و ادارات ذیربط ترتیب و تثبیت میگردد.

(۲) په دغه قانون کې درج شوي، په کارپورې د اړوند معلولیت یا روغتیایی زیان د تثبیتولو، اندازې او د جبرانولو ترتیب، دکار د چاپیریال د خوندي تخنیک او د روغتیاساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسؤولیت څرنگوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

(۲) طرز تثبیت، اندازه و ترتیب جبران خساره معلولیت یا ضرر صحی مرتبط بکار، مسؤولیت نقض کننده گان تخنیک ایمنی و قواعد حفظ الصحة محیط کار مندرج این قانون توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

یولسم فصل

دبښځو او تنکیو ځوانانو کار

دبښځو او تنکیو ځوانانو دنده

استخداممولو موارد

یوسلو شلمه ماده:

په فزیکي درندو، روغتیاته دزیان رسوونکو او ترځمکې لاندې کارونو کې دبښځو او تنکیو ځوانانو استخدامول، جواز نلري. ددغو کارونو فهرست دعامي روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تثبیت او تصویبېږي.

دشپي کارته دبښځو او تنکیو

ځوانانو نه گمارل

یوسلو یوویشتمه ماده:

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

په روغتونونو، روغتیايي کلینیکونو او دهنې دموافقي په

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و

نوجوانان

ماده یکصد و بیستم:

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

عدم توظيف زنان و نوجوانان به

کار شبانه

ماده یکصد و بیست و یکم:

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

توظيف زنان و مادران دارای طفل شیر خوار، در شفاخانه ها،

کلینیک های صحی و در صورت موافقه او در وظایف و کارهائیکه ضرورت مبرم محسوس باشد ، بطور نوبتی و طبق جدول ازاین حکم مستثنی است.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به

اضافه کاری

ماده یکصد و بیست و دوم:

(۱) اداره نمیتواند زن حامله، مادر دارای طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان رابه اضافه کاری، ومسافرت به منظور انجام کاررسمی توظيف نماید.

(۲) توظيف زن دارای طفل کمتر ازدوسال به اجرای اضافه کاری وانجام مسافرت بمنظور کار رسمی بدون موافقه قبلی وی جواز ندارد.

صورت کپی په هغودندو او کارونوکې چې مبرمه اړتیا محسوسه وي، په واریزه توگه او د جدول مطابق د بنځو او د شیدې خوړونکي ماشوم د لرونکي مورگانو توظيفول لدې حکم څخه مستثنی دي.

اضافه کاری- ته د بنځو اوتنکیو

ځوانانو نه گمارل

یوسلودوه ویشتمه ماده:

(۱) اداره نشي کولای د رسمی کار د ترسره کولو په منظور، امیندواره بنځه، له دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکي ماشوم مور اوتنکی ځوان کارکونکي په اضافه کاری اود رسمی کار د ترسره کولو لپاره په مسافرت وگماری.

(۲) د رسمی کار په منظور د اضافه کاری اومسافرت په ترسره کولو کې دهغې بنځې توظيفول چې له دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکي ماشوم وي، دهغې دمنځنۍ موافقې پرته جواز نلري.

رسمي جریده

۱۲۵

توظیف 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 و سایر حقوق و وظیفه اصلی توظیف میگردد.

وقت اضافی برای مادران

دارای طفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست و چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل شیر خوار بر علاوه وقفه صرف غذا، وقت اضافی که کمتر از (۳۰) دقیقه نباشد، بعد هر (۳) ساعت بخاطر شیر دادن طفل در اتاق کودک محل کار داده می شود. این وقفه ها شامل وقت کار رسمی میباشد.

د امیندواری په دوران کې

د بنځې توظیفول

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 توظیفېږي.

د شیدې خوړونکي ماشوم

د میندو لپاره اضافي وخت

یوسلو څلېریشتمه ماده:

(۱) د شیدې خوړونکي ماشوم لرونکو میندو لپاره د ډوډی خوړلو د وقفې برسېره، اضافي وخت چې له (۳۰) دقیقو څخه لږ نه وي، د کار د ځای د ماشوم په خونه کې ماشوم ته د شېدو ورکولو په خاطر د هر (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 د کارخانگرتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلايحو په واسطه تنظيمېږي.

کار ته د بنځو د منلو څخه نه ډډه

کول

یوسلو پنځه ویستمه ماده:

کار ته د بنځي له منلو څخه ډډه کول یا دامیندواری یا ماشوم ته د شپډو ورکولو په دلیلونو د مزد کمول ممنوع دي.

د وړکتونو جوړول

یوسلو شپږ ویستمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د ماشومانو د ساتنې او څارنې لپاره، د ادارې په انگرې کې، د شپډو خوړلو ځای او وړکتون جوړ کړي.

(۲) په وړکتونو او د شپډو خوړلو په ځایونو کې د اطفالو ساتنه او څارنه، د منلو شرایط، زده کړه او

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

عدم امتناع از پذیرش زن

بکار

ماده یکصد و بیست و پنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار یا تقلیل مزد به دلایل حاملگی یا شیردادن طفل، ممنوع میباشد.

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

رسمي جریده

۱۲۷

طبق سند تقنینی مربوط ،
تنظیم میشود.

مشخصه کارکن

نوجوان

ماده یکصد و بیست و هفتم:

(۱) کارکن نوجوان کارکنی
است که سن (۱۴) سالگی
را تکمیل و (۱۸) سالگی
را تکمیل نکرده
باشد.

(۲) اداره مکلف است، قبل
از استخدام، کارکن
نوجوان را از طریق مراکز
صحت تحت معاینات قرارداد
و نتایج آنرا ضم دفتر سوانح
کارکن نماید.

معاینات صحتی کارکن
نوجوان حداقل سال
یکبار از طریق و به مصرف
اداره صورت
می گیرد .

روزنه د اړوند تقنیني سند په واسطه
تنظیمېږي.

د تنکي ځوان کارکوونکي

مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

(۱) تنکی ځوان کارکوونکی
هغه کارکوونکي دی چې د (۱۴)
کلنۍ سن نې بشپړ کړی وی او د
(۱۸) کلني سن نې نه وي بشپړ
کړی.

(۲) اداره مکلفه ده لــه
استخداممولومخکې، تنکی ځوان
کارکوونکی د روغتیایي مرکزونو
دلارې ترکتو لاندې ونیسي او
پایلې ئې د کارکوونکي د سوانحو د
دفتر سره مل (ضم) کړي.

د تنکي ځوان کارکوونکي روغتیايي
کتنې لېټرلېږه (حداقل) په کال کې
یوځل د ادارې د لارې او د ادارې
په لگښت صورت
مومي.

دتنکي ځوان کارکوونکي

روغتيايي کتنې

يوسلواته ويستمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتيايي مراجعو دنظريې مطابق، دتنکي ځوان فزيکي توان او د روغتيايي حالت څرنګوالي تشخيص او تثبيت کړي او دهغه شغل او دنده وټاکي.

دتنکي ځوان کارکوونکي مزد

يوسلونهمه ويستمه ماده:

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

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

معاینات صحی کارکن

نو جوان

ماده یکصد و بیست و هشتم:

اداره مکلف است، طبق نظر مراجع صحی، توانایی فزيکی وچگونگی حالت صحی نوجوان را تشخيص و تثبیت نموده، شغل ووظیفه وی راتعیین نماید .

مزد کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و نهم:

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

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

رسمي جریده

۱۲۹

(۳) تفاوت وقت تقييل يافته کارکن دارای سن کمتر از (۱۸) سال که به شکل کارمزد کارمیکنند به اساس درجه اصلی وی پرداخته میشود.

معيار توليد کار کارکن

نوجوان

ماده یکصد و سی ام:

(۱) معيار توليد کارکن نوجوان به اساس معيار توليد کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقييل وقت کارمندرج ماده سی و یکم این قانون تنظيم میگردد.

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

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

دتنکی ځوان کارکوونکی

د توليد دکار معيار

يوسلو دپرشمه ماده:

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

(۲) اداره کولای شي دنوي مقرر شوي تنکی 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.

دولسم فصل

د کار له امله راپیدا شوي

اختلافونه

له کار څخه دراپیدا شوو

اختلافونو دلرې کولو مقدمات

یوسلو یو د پېر شمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او

کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه

راپیدا شوي اختلافونه، د دغه

قانون، اړوندو مقررو او د کار

د قراردادونو د حکمونو په اساس د

ادارې او کارکوونکي یا کارزده

کوونکي ترمنځ د نیغ په نیغ (مستقیم)

تفاهم له لارې لري کیدلای شي.

(۲) که چېرې د ادارې

او کارکوونکي یا کارزده کوونکي

په واسطه د کار له امله راپیدا شوی

اختلاف رفع نشي، موضوع په

لومړي پړاو کې د ادارې د اختلافونو

د حل د کمیسیون د لارې، په دوه یم

پړاو کې د کار د اختلافونو د حل

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی

از کار

مقدمات رفع اختلافات

ناشی از کار

ماده یکصد و سی و یکم:

(۱) اختلافات ناشی از

کار میان اداره و کارکن

یا کارآموز بر اساس احکام

این قانون و مقرره های

مربوط و قراردادهای کار،

از طریق تفاهم مستقیم میان

اداره و کارکن یا کارآموز

رفع شده میتواند.

(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، در مرحله دوم

از طریق کمیسیون عالی

رسمي جریده

۱۳۱

حل اختلافات کار، مرفوع
و در غیر آن از طرف
محکمۀ ذیصلاح حل و فصل
میگردد.

انفصال غیر قانونی

کارکن

ماده یکصد و سی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل
غیرقانونی از کارمنفصل
وبعد از تصامیم کمیسیونهای
حل اختلافات یا فیصله
محکمۀ مربوط، به کار قبلی
تعیین گردد، مزد و سایر حقوق
دوره انفصال به اساس
اوسط مزد و سایر حقوق
شش ماه اخیر قبل از
انفصال، برایش پرداخته
میشود.

وضع سند تقنینی حل

اختلافات

ماده یکصد و سی و سوم:

امور مربوط به ایجاد و ترکیب

دعای کمیسیون له لاری مرفوع
او له هغه پرته د واکمنی
محکمې لخوا حل او فصل
کېږي.

د کارکوونکی غیرقانونی انفصال

(گوبنه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کارکوونکی په غیرقانونی
ډول له کار څخه گوبنه (منفصل)
شي او دا اختلافونو د حل
د کمیسیونونو له تصمیمونو وروسته
اویا د اړوندې محکمې په پرېکړې
په پخواني کارکې وټاکل شي،
دانفصال د دورې مزد او نور
حقوق د مزد د اوسط په اساس اوله
انفصال مخکې د شپږو وروستیو
میاشتو نور حقوق هغه ته ورکول
کېږي.

د اختلافونو د حل د تقنینی سند

وضع کېدل

یوسلو درې دېرشمه ماده:

د کار دا اختلافونو د کمیسیون د

کمیسیون های حل اختلافات کار و طرز رسیدگی به اختلافات ناشی از کار، طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم میگردد.

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و چهارم:

(۱) کارکنان و در بعضی حالات اعضای فامیل آنها طبق اسناد تقنینی مربوط، از تأمینات اجتماعی ذیل مستفید می شوند:

۱- ماکول .

۲- وسایط نقلیه جهت حمل و نقل .

۳- مساعدت در تدارک سرپناه .

۴- استفاده از عرضه خدمات صحی .

۵- مساعدت مالی حین تقاعد ناشی از کبر سن، اكمال دوره کار و معلولیت و مریضی مرتبط به کار، معادل (۱۰) ماهه مزد با

جوړېدو او ترکیب او د کار له امله د راپیدا شوو اختلافونو د خپرلود څرنگوالي اړوندې چاری د اړوند تقنینی سند مطابق تنظیمېږي.

دیارلسم فصل

ټولنیزو تأمینات

د ټولنیزو تأمیناتو ډولونه

یوسلو څلور دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکي او په ځینو حالاتو کې د هغوی د کورنۍ غړي د اړوندو تقنینی سندونو مطابق له لاندې ټولنیزو تأمیناتو څخه گټه اخلي:

۱- ماکول .

۲- د حمل او نقل لپاره د لېږد وسایل .

۳- د سرپناه د تدارک لپاره مرستې .

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

۵- د سن له ډیروالی، د کار د دوری د بشپړېدو او په کار پورې د اړوند معلولیت او ناروغی دامله د تقاعد په وخت کې د وروستي میاشتني معاش

رسمي جریده

۱۳۳

- په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) میاشتي معاش معادل مرسته. معاش ماھوار. اجزاووضمايم به اساس آخرین
- ۶- د ولادت په دوران کې مرسته. ۶- مساعدت در دوران ولادت. معاش ماھوار.
- ۷- دتکفين اوبخولوپه منظور د وروستي میاشتي معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د(۱۰) میاشتي معاش معادل دمتوفي کورنی ته مالي مرسته (اکرامیه).
- ۸- د عمر د زیاتوالي ، ناروغی ، معلولیت او نورو حالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقیني سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق.
- (۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاوو 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.
- (۳) کارکوونکي يادهغه کورنی ته طبي خدمتونه اويادهغه انډول حقوق د ادارې دمالي امکاناتو مطابق وړاندې اوتأمینېږي.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت. معاش ماھوار. اجزاووضمايم به اساس آخرین
- ۷- مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی بمنظور تکفين وتدفین، معادل (۱۰) ماهه مزدبا اجزا وضمائم به اساس آخرین معاش ماھوار.
- ۸- حقوق تقاعد بنابر کبرسن، اکمال دوره کار، مريضی، معلولیت، وسایر حالاتیکه دراسناد تقیني مربوط پیشبینی میگردد.
- (۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده ازجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده ازخزینة تقاعد پرداخته میشود.
- (۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن ویا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمین میگردد.

دټولنيزو ټاميناتو تحقق

يوسلو پنځه دېرشمه ماده:

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

(۲) د کارکوونکو دټولنيزو ټاميناتو سطح د ملي اقتصاد د ودې او پراختيا په متناسب لورپتيا مومي.

د ټولنيزو ټاميناتو مرکزونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

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

د کار غیر مستعد کارکوونکی ته

مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

د کار غیر مستعد کارکوونکی ته دهغه کارته تر مستعد کېدلو او ياد معلوليت په نسبت متقاعد ته مالي مرسته په مؤقتي صورت دهغه د اصلي حالت د مياشتني مزد او

تحقق ټامينات اجتماعي

ماده یکصد و سي و پنجم:

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

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

مراکز ټامينات اجتماعي

ماده یکصد و سي و ششم:

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

مساعدت مالي به کارکن غير

مستعد به کار

ماده یکصد و سي و هفتم:

مساعدت مالي به کارکن غير مستعد بکار به صورت مؤقت الي مستعد شدن وی بکار و يا متقاعد نسبت معلوليت، معادل مزد ماهوار و ساير حقوق و امتيازات

رسمي جریده

۱۳۵

حالت اصلی وی از طرف اداره صورت میگیرد.

شرایط تقاعد

ماده یکصد و سی و هشتم:

(۱) کارکن بعد از تکمیل سن (۶۵) سالگی متقاعد میگردد. در صورت ضرورت مبرم، اداره به موافقه کارکنی که توانائی کار را داشته باشد، دوره کار آنها تا (۵) سال دیگر تمدید شده میتواند. تمدید دوره کار حاوی تمام حقوق و وجایب کارکن میباشد.

(۲) اداره، تمدید دوره کار کارکن مندرج فقره (۱) این ماده را قبل از ساق به تقاعد همه ساله مطالبه و منظوری حاصل مینماید.

(۳) دوره کار بالفعل کارکن، (۴۰) سال بوده، مستحق آخرین مزد بست، رتبه یا درجه شناخته می شود.

نورو حقوق او امتیازونو انپول، 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 کار توان ولري دهغوی د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې تمدیدلای شي. د کار د دورې تمدید 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 تمدید، تقاعد ته د سوقولو څخه دمخه هر کال غواړي او منظوري یې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار دوره (۴۰) کاله ده، د وروستي بست، رتبه یا درجې د مزد مستحق گڼل کېږي.

(۴) دکارکوونکي سن دتقاعد په وخت کې د هغه دسوانحو د دفتر په کتنې سره تثبیتېږي. (۴) سن کارکن حین تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تثبیت میشود.

(۵) د دولتي ادارو، د علمي-تحقیقاتي مؤسسو د علمي کادرونو د غړو او ددیني چارو د کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې تمديد دهغوځانگړو تقينې سندونو په واسطه تنظيمېږي. (۵) تقاعد وتمدید دوره کار اعضاء کادر علمی ادارات دولتي، مؤسسات تحصیلی و علمی-تحقیقاتی و کارکنان اموردیني، توسط اسناد تقينی خاص شان تنظيم میگردد.

د دروند کار دتقاعد معيار

يوسلونهه دپرشمه ماده:

(۱) دکارکوونکي دکار دوره دهرو (۵) کلونو درانده کار په وړاندې (۱) کال اوترځمکې لاندې کارونو يا روغتياته د زیان رسوونکو شرایطوپه کار کې داشتغال دهر (۵) کلونو په وړاندې (۲) کاله کم ددغه قانون دیوسلواته دپرشمې مادې په (۳) فقرې کې له درج شوې معيارخخه کم محاسبه کېږي.

(۲) د درانده او روغتياته د زیان رسوونکي کار معيارونه اوقواعد د

معيار تقاعد کار ثقیل

ماده یکصد و سی ونهم:

(۱) دوره کار کارکن در برابر هر (۵) سال کار ثقیل (۱) سال کمتر و در برابر هر (۵) سال اشتغال در کارهای زیرزمینی یا کار با شرایط مضر صحت (۲) سال کمتر از معيار مندرج فقره (۳) ماده یکصد و سی و هشتم این قانون محاسبه می گردد.

(۲) معيارها و قواعد کار ثقیل و مضر صحت از طرف وزارت های

رسمي جریده

۱۳۷

کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین
و صحت عامه به همکاری
ادارات ذی ربط و کارفرمایان
تشخیص و تثبیت میگردد.

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 چهل و یکم:

حقوق تقاعد بالاثر معلولیت
یا فوت مرتبط بکار و مریضی
حرفوی یا فوت ناشی از آن
باساس تصدیق کمیسیون صحی
تثبیت معلولیت، بدون نظر داشت
دوره خدمت، معادل (۱۰۰) فیصد
مزد آخرین رتبه یا درجه
قبل از تقاعد قابل اجراء
میشود.

اپوندو ادارو اوکار فرمایانو په
مرسته دکار اوټولنیزوچارو،
شهیدانو او معلولینو او عامې روغتیا د
وزارتونو لخوا تشخیص او تثبیتېږي.

د تقاعد غوښتنه

یو سلو څلوېښتمه ماده:

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

دمعلولیت یا مړینې د تقاعد

حقوق

یو سلو یو څلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اپوند معلولیت یا
مړینې په اثر او د حرفوي ناروغی یا
دهغه له امله مړینه، دمعلولیت
د تثبیت د روغتیايي کمیسیون
د تصدیق په اساس د خدمت د دورې
له په پام کې نیولو پرته، له تقاعد
مخکې د وروستی رتبه یا درجه
دمزد په سلوکې دسل انټول د
اجراء وړ دی.

دمحکمي دحکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلورېننتمه ماده:

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

(۲) هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دحکم په اثر په (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات دحبس په جزاء محکوم شي، تقاعد ته سوقيږي.

(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.

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلودري څلورېننتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکی له

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد وچهل و دووم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعی محکمه ذیصلاح به مدت کمتر از (۲) سال حبس محکوم به جزا شده باشد، میتواند 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 جزا گردد، به تقاعدسوق میگردد .

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

انتخاب حقوق تقاعد

ماده یکصد وچهل و سوم :

(۱) هرگاه کارکن از چند جهت

رسمي جریده

۱۳۹

مستحق چند نوع حقوق
تقاعد شناخته شود، اجرای
حقوق تقاعد به انتخاب وی
صرف از یکنوع آن صورت
میگیرد.

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

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم :

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

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

خوجھتونو (خواوونہ) دڅوډولونو
دتقاعد دحقوقو مستحق وپيژندل
شي، دتقاعد د حقوقو اجراء دهغه
په ټاکنه يواځې له يوه ډول څخه
صورت مومي.

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

د تقاعد دحقوقو زیاتوالی

یوسلو څلور څلوېښتمه ماده:

(۱) دمتقاعدینو دتقاعد حقوق
اودمتوفی متقاعدینو دپاتې
کسانو حقوق دمزد (معاش)
دعمومي زیاتېدنو متناسب،
زیاتېږي.

(۲) د مزد عمومی زیاتوالی
د اړوندې برخې یا صنف
دمتقاعدینو په حال کې
شاملېږي.

څوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

د کار عالی شوري

یوسلو پنځه څلوېښتمه ماده:

(۱) د کار عالی شوري د کار په اړوندو مسایلو کې د تصمیم نیونې ډیره عالی مرجع ده چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.

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

د کار څارنه او لارښوونه

یوسلو شپږ څلوېښتمه ماده:

(۱) په کار پورې د اړوندو قوانینو، د کار د ساتنې او خوندي (ایمني) تخنیک د قواعدو، درندو او روغتیا ته د زیان رسوونکو کارونو د کار د وختونو، د کارکوونکي د مزد او نورو حقوقو، د کارکوونکو د کار د شرایطو په رعایتولو دایمي څارنه

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 در وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین ایجاد میگردد.

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

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و ششم:

(۱) مراقبت و رهنمائی دایمی بر رعایت قوانین مرتبط بکار، قواعد حفاظت و تخنیک ایمنی کار، کارهای ثقیل و مضر صحت، اوقات کار، مزد و سایر حقوق کارکن، شرایط

رسمي جریده

۱۴۱

کار کارکنان، توسط اداره مراقبت و رهنمائی کار وزارت کار و امور اجتماع، شهدا و معلولین صورت می گیرد.

(۲) امور مربوط به مراقبت و رهنمائی کار در ادارات، توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم میگردد.

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 میگردد.

(۲) اتحادیه های مندرج فقره (۱) این ماده از جانب دولت یا سازمان های سیاسی تمویل یا سبسایدی شده نمی توانند.

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

او لاریسونه دکار او ٲولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینود وزارت دکار دڅارنې او لاریسونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

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

په کارگري اتحادیې کې دکارکوونکو گډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکارکوونکو او کارفرمایانو اتحادیې ٲولنیز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه گډون د ٲولنیزو سازمانونو دقانون دحکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یاسبسایدی کیدلای نشي.

(۳) کارکوونکي په اړوندو اتحادیو کې دشاملېدلو دحق لرونکي دي.

دپراختیا او تولید په مسایلو کې

د کارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلوربښتمه ماده:

(۱) کارکوونکی حق لري د تولید

دپراختیا، د ټولنیزو، فرهنگي

او معیشتي مسایلو په بحث کې ونډه

واخلي او د کار د ښه کولو لپاره

اداري ته وړاندیزونه وړاندې

کړي.

(۲) اداره مکلفه ده د کار او تولید په

رهبري او پراختیا کې د کارکوونکي

د ګډون شرایط برابر او

د کارکوونکي وړاندیزونه او

انتقادونه په موقع وڅیړي او له نیول

شویو تصمیمونو څخه هغه ته

خبر ورکړي.

(۳) اداره مکلفه ده د کارکوونکو ته

د فرهنگي او ورزشي چارو ښه

امکانات او شرایط برابر

کړي.

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 ، فرهنگی و معیشتی سهم

گرفته و جهت بهبود کار ،

پیشنهادات به اداره ارایه

نماید .

(۲) اداره مکلف است ، شرایط

اشتراک کارکن را در رهبری و

انکشاف کار و تولید مهیا و

پیشنهادات و انتقادات کارکن را

به موقع رسیدگی و از تصمیم

اتخاذ شده به وی اطلاع

دهد .

(۳) اداره مکلف است، امکانات و

شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی

را برای کارکنان فراهم

سازد.

رسمي جریده

۱۴۳

برطرفی جمعی یا گروپی

کارکنان

ماده یکصد و چهل و نهم:

(۱) ادارات و مؤسسات دولتی، غیردولتی، مختلط و خصوصی نمیتوانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروپی از کار منفصل یا برطرف نمایند، مگر به حکم قانون.

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

اعزام کارگران به خارج

کشور

ماده یکصد و پنجاهم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به منظور دستیابی به

دکار کونکو دله ایز یا گروپی

گوبنه کول

یوسلوننه خلوبنتمه ماده:

(۱) دولتی، غیردولتی، گلهپی او خصوصی ادارې او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له اجازې پرته، خپل کار کونکي په دله ایز یا گروپی توگه له کار څخه منفصل یا لرې کړي، خو د قانون په حکم.

(۲) دکار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجر شي، اداره مکلفه ده درې میاشتې دمخه دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته خبر ورکړي.

له هېواد څخه بهر دکارگرانو

لېږل

یوسلونخوسمه ماده:

دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت له بیکاری څخه

عواید مناسب و جلوگیری از بیکاری میتواند کارگران افغانی را طبق سند تقنینی مربوط، به خارج کشور اعزام نماید.

ایجاد دفاتر خصوصی

کاريابي

ماده یکصد و پنجاه و یکم:

(۱) ایجاد دفاتر خصوصی کاريابي بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين مجاز میباشد.

(۲) مسؤولين دفاتر خصوصی کاريابي مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين تنظيم نمایند.

مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط

به کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين به منظور تطبيق بهتر احکام این قانون، مقررهای

دمنخويي اودمناسبو عوايدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارگران د اړوند تقنیني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

دکارموندني دځانگړو دفترونو

ایجادول

یوسلو یو پنځوسمه ماده:

(۱) دکارموندني دځانگړو دفترونو ایجادول دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت له موافقي وروسته مجاز دي.

(۲) دکارموندني دځانگړو دفترونو مسؤولين مکلف دي خپلې ټولې کاري چارې دتوافق ليک مطابق دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت سره تنظيم کړي.

په کارپورې د اړوندو تقنیني

سندونو د طرح کولو مرجع

یوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د دغه قانون د حکمونو د بڼه تطبيق په منظور په

رسمي جریده

۱۴۵

مندرج آنرا به همکاری ادارات
ذیربط طرح و طی مراحل می
نماید.

انفاذ

ماده یکصد و پنجاه و سوم :

این قانون از تاریخ
توشیح نافذ و در جریده
رسمی نشر گردد و با انفاذ
آن، قانون کارمنتشره جریده
رسمی شماره (۷۹۰)
مؤرخ ۲۲ رجب المرجب
سال ۱۴۲۰ هجری قمری ملغی
پنداشته میشود .

هغه کې درج شوې مقرري د
اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي
او پراوونه ئې تېروي.

انفاذ

یوسلو دري پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشیح له نېټې څخه
نافذ او په رسمي جریدې کې دې
خپور شي او په نافذېدو سره ئې
د ۱۴۲۰ هجري قمری کال د
رجب المرجب د میاشتي د (۲۲)
نېټې په (۷۹۰) گڼې رسمي جریدې
کې خپور شوی د کار قانون ملغی
گڼل کېږي.

اشتراک سالانه

در مرکز و ولایات: (۵۰۰) افغانی
برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت
خارج از کشور (۱۵۰) دالر امریکائی

قیمت این شماره: (80) افغانی

نمبر تلفون دیجیتال: (۲۱۰۳۳۷۵)

تیراژ چاپ: (۶۰۰۰) جلد

ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

**OFFICIAL
GAZETTE**

Extraordinary Issue

The labour Law

DATE : 21th feb . 2007

ISSUE NO:(914)