

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketabton.com

د کار قانون

گڼه رسمي جريده (۹۶۶)

نېټه ۱۳۸۸/۹/۱۶ هـ . ش



خواننده گرامی!

افتخار داریم که بعد از نشر "مجموعه قوانین افغانستان" با شیوه تنظیم موضوعی، اکنون به خاطر سهولت بیشتر در دسترسی شما به قوانین مورد نیاز، سلسله دیگری از قوانین نافذ کشور را با قطع کوچک جیبی در اختیار شما قرار می دهیم.

څارنپوه حبيب الله "غالب"

وزير عدليه

نام:	قانون کار
ناشر:	وزارت عدلیه جمهوری اسلامی افغانستان
تهیه و ترتیب:	ریاست نشرات
مدیر پروژه:	قانونمل محمد رحیم "دقیق" سرپرست ریاست نشرات
تدارکات و اداری:	سید محمد هاشمی رئیس امور مالی و اداری و احمد خالد عزیز معاون واحد پروژه بانک جهانی در وزارت عدلیه
طراح جلد و صفحه آرا:	امان الله صداقت (غیبی)، عباس رسولی و حسین امینی
مصححین:	نورعلم خان، حلیم سروش، محمد رفیع عمری و احسان الله نیکزاد
مشاورین:	اسماعیل حکیمی و محمد یم قاسمیار
تاریخ نشر:	۱۳۹۰
تیراژ:	۸۰۰۰
چاپ:	اول (قطع جیبی)
قیمت:	۶۰ افغانی
مطبعه:	مطبعه طباعتی و صنعتی احمد
تلفن ریاست نشرات:	۰۷۰۰۵۸۷۴۵۷
وب سایت:	www.moj.gov.af
کلیه حقوق چاپ برای وزارت عدلیه محفوظ است.	

پښتو فهرست

د کار قانون

۲۱.....	لومړۍ فصل: عمومي حکونه
۲۱.....	مېنې
۲۱.....	موخه (هدف)
۲۲.....	اصطلاحگانې
۲۳.....	د اجباري کار ممنوعیت
۲۴.....	د کار د اړیکو تنظیمول
۲۵.....	په بهرنیو اتباعو باندې د کار د قانون د حکمونو تطبیق
۲۵.....	د قانون تطبیق
۲۵.....	له مزد سره د کار حق
۲۶.....	په استخدام کې توپیر نه کول
۲۶.....	له مزد سره د رخصتۍ حق
۲۶.....	له نورو حقوقو څخه گټه اخیستنه
۲۷.....	د نړیوالو میثاقونو رعایتول
۲۷.....	دوه یم فصل: استخدام او د کار قرارداد
۲۷.....	د استخدام شرایط
۲۹.....	د کار قرارداد
۲۹.....	د کار د قرارداد شرطونه
۳۰.....	د کار د قرارداد ترتیب
۳۰.....	آزماینښتي دوره
۳۱.....	د ادارې د حقوقي هویت بدلون
۳۱.....	د قرارداد مغایر کار نه اجراء کول

د قرارداد څخه په بهر کار کې د کارکوونکي مؤقت توظيفول.....	۳۱
د کار د قرارداد تعلیقول.....	۳۲
بیا منل.....	۳۳
د قرارداد د فسخ کېدو حالات.....	۳۳
د قرارداد د فسخ کېدو خبر.....	۳۴
د کارموندنې مرسته.....	۳۴
د تقاعد د حقوقو خوندیتوب.....	۳۵
د کارکوونکو بیا استخدامول.....	۳۵
د تبدیلی اود قرارداد د فسخ کولونه شتون.....	۳۶
بالمقطع قرارداد.....	۳۶
درېیم فصل: د کار وخت.....	۳۷
د کار وخت.....	۳۷
د کار دوخت د کمښت موارد.....	۳۷
په شپې کې د کار وخت.....	۳۹
د شپنې کار مزد.....	۳۹
د کار ګډوخت.....	۴۰
واریز کار.....	۴۰
د واریز کار دوخت بدلول.....	۴۰
د کار مؤقت درېدل (توقف).....	۴۱
اضافه کاري.....	۴۱
خلورم فصل: د استراحت او رخصتۍ حق.....	۴۳
وقفه او له مزد سره رخصتۍ.....	۴۳
د کار وقفه.....	۴۳
عمومي رخصتۍ.....	۴۳
کلنۍ رخصتۍ.....	۴۴
د کار واریز جدول.....	۴۴

۴۵	په عمومي رخصتيو کې کار
۴۵	په دايماً فعالې ادارې کې کار
۴۶	تفريحي رخصتۍ
۴۶	د استاذانو او ښوونکو رخصتۍ
۴۶	له تفريحي رخصتۍ څخه د استفادې ډول
۴۷	د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي
۴۷	د تفريحي رخصتۍ په مهال کې مزد او حقوق
۴۸	ضروري رخصتي
۴۸	د ناروغۍ رخصتي
۴۹	د ناروغۍ اضافه رخصتي
۴۹	ولادي رخصتي
۵۰	د حج د فريضې رخصتي
۵۰	د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي
۵۰	له مزد سره د رخصتۍ محاسبه
۵۱	په غير دولتي ادارو کې له مزد سره رخصتۍ
۵۱	پنځم فصل: مزد
۵۱	د مزد ورکړه
۵۲	د تعليم او تحصيل پولي امتياز
۵۲	مأکول
۵۲	د مزد تشييت
۵۳	د مزد اجراء
۵۳	د مزد د ورکړې وخت (زمان)
۵۳	تشويقي (دهخونې) مزد
۵۴	په مزد کې د ضمايمو د زياتونې حالات
۵۴	د اضافه کارۍ مزد
۵۴	په خوماشينو نوباندې د کار مزد

۵۵.....	د کار جبرانول.....
۵۵.....	د کار شرایط او وختونه.....
۵۵.....	د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتو کې د مزد ورکړه.....
۵۶.....	له معاش سره د انتظار حالت.....
۵۷.....	د کارکوونکي د مزد ورکړه.....
۵۷.....	د کسراتو وضع کول.....
۵۷.....	کرایه اوسفریه.....
	شپږم فصل: د کارکوونکو مسلکي، فني او حرفوي زده کړې او
۵۸.....	د مهارتونو پراختیا.....
۵۸.....	په خدمت کې دننه زده کړه.....
۵۹.....	د زده کړې حالات.....
۵۹.....	د کار د زده کړې موده.....
۵۹.....	د زده کړې د مودې مزد.....
۶۰.....	د تحصیل او زده کړې شرایط.....
۶۱.....	په صنعتي مؤسسو کې د زده کړې د مرکزونو ایجادول.....
۶۱.....	د زده کړه ایزو مرکزونو تقنیني سند.....
۶۱.....	د کار د زده کوونکي ځانګړتیا (مشخصه).....
۶۲.....	د ماهر او مسلکي کارگرانو تقنیني سند.....
۶۲.....	د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه.....
۶۳.....	اووم فصل: د کار لارښودني معیارونه او قواعد.....
۶۳.....	د کار معیارونه او قواعد.....
۶۴.....	د کار د قواعدو د معیارونو ارزونه.....
	د کار د معیارونو له امله د را پیدا شوو اختلافونو د لرې کولو
۶۴.....	مراجع.....
۶۵.....	اتم فصل: د کار انضباط.....
۶۵.....	د کار د انضباط د تطبیقولو لارې چارې.....

د کارکوونکي مکلفیت	۶۵
د دندو لایحې	۶۶
د کارکوونکي هڅول	۶۷
د کارکوونکي تأديب	۶۷
دمؤیدو تطبیقول	۶۸
دسرغړونې توضیح	۶۸
کمپسیون ته د کارکوونکي شکایت	۶۸
د سوانحوپه دفتر کې د کارکوونکي دهڅونې (تشویق) او تأديب	
درجول	۶۹
دکارکوونکي غیابت	۶۹
د قرارداد دفسخ کېدو موارد	۷۰
دکارکوونکي د حقوقو د تعلیق حالت	۷۰
نهم فصل: دکارکوونکومالي مسئولیت	۷۱
له مالي زیان څخه مخنیوی	۷۱
د مالي زیان په اړه دکارکوونکي مسئولیت	۷۲
دمالي زیان جبران	۷۲
دمالي مسئولیت تقنیني سند	۷۲
لسم فصل: دکار د روغتیايي اوخوندي شرایطو تأمینول	۷۲
د روغتیايي خوندي شرایطو تأمینول	۷۲
په ودانۍ کې دخوندي تخنیک د لاروچارو په پام کې نیول	۷۳
په نویوشویو ودانیو کې له خوندي تخنیک څخه د ډاډ ترلاسه کول	
	۷۳
د تقنیني سند وضع کېدل	۷۳
د خوندي تخنیک زده کړه	۷۴
د خوندي تخنیک د وسایلو تأمینول	۷۴
دکارکوونکو روغتیايي کتنې	۷۵

د طبي لومړنيو خدمتونو تامينول	۷۵
د ثابتو او گرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول	۷۶
د روغتيايي وضع مطابق د کارکوونکي توظيفول	۷۶
دمعلولينو لپاره د کار د شرايطو برابرول	۷۷
د کار په ډگر کې د ناوړو پېښو تشخيص	۷۷
د حرفوي ناروغيو فهرست	۷۸
يوولسم فصل: د ښځو او تنکيو ځوانانو کار	۷۸
د ښځو او تنکيو ځوانانو د نه استخدا مولو موارد	۷۸
د شپې کار ته د ښځو او تنکيو ځوانانو نه گمارل	۷۸
اضافه کاري ته د ښځو او تنکيو ځوانانو نه گمارل	۷۹
د اميندواري په دوران کې د ښځې توظيفول	۷۹
د شيدې خوړونکي ماشوم دميندو لپاره اضافي وخت	۷۹
کار ته د ښځو د منلو څخه نه ډډه کول	۸۰
د وړکتونونو جوړول	۸۰
د تنکي ځوان کارکوونکي مشخصه	۸۰
د تنکي ځوان کارکوونکي روغتيايي کتنې	۸۱
د تنکي ځوان کارکوونکي مزد	۸۱
د تنکي ځوان کارکوونکي د توليد د کار معيار	۸۱
دوولسم فصل: د کار له امله راپيدا شوي اختلافونه	۸۲
له کار څخه دراپيدا شوو اختلافونو دلرې کولو مقدمات	۸۲
د کارکوونکي غيرقانوني انفصال (گوښه کېدل)	۸۲
د اختلافونو د حل د تقنيني سند وضع کېدل	۸۳
ديارلسم فصل: ټولنيز تامينات	۸۳
د ټولنيزو تاميناتو ډولونه	۸۳
د ټولنيزو تاميناتو تحقق	۸۴
د ټولنيزو تاميناتو مرکزونه	۸۴

۸۴.....	د کار غیر مستعد کارکوونکي ته مالي مرسته
۸۵.....	د تقاعد شرایط
۸۵.....	د دروند کار د تقاعد معیار
۸۶.....	د تقاعد غوښتنه
۸۶.....	دمعلولیت یا مړینې د تقاعد حقوق
۸۶.....	دمحکمې د حکم په اساس تقاعد
۸۷.....	د تقاعد د حقوقو ټاکنه
۸۷.....	د تقاعد د حقوقو زیاتوالی
۸۷.....	څوارلسم فصل: متفرقه حکمونه
۸۷.....	د کار عالي شوري
۸۸.....	د کار څارنه اولارښوونه
۸۸.....	په کارگري اتحادیې کې د کارکوونکو گډون
۸۹.....	د پراختیا او تولید په مسایلو کې د کارکوونکو ونډه اخیستنه
۸۹.....	د کارکوونکو له ایز یا گروپی گوښه کول
۸۹.....	له هېواد څخه بهر د کارگرانو لېږل
۹۰.....	د کارموندنې د ځانگړو دفترونو ایجادول
۹۰.....	په کارپورې د اړوندو تقنیني سندونو د طرح کولو مرجع
۹۰.....	انفاذ

فهرست دري

قانون کار

فصل اول: احكام عمومى	۹۵
مبنى	۹۵
هدف	۹۵
اصطلاحات	۹۶
ممنوعيت كار اجبارى	۹۷
تنظيم مناسبات كار	۹۷
تطبيق احكام قانون كار بالاي اتباع خارجى	۹۸
تطبيق قانون	۹۹
حق كار با مزد	۹۹
عدم تبعيض در استخدام	۹۹
حق رخصتى هاى بامزد	۹۹
استفاده از ساير حقوق	۱۰۰
رعايت ميثاق هاى بين المللى	۱۰۰
فصل دوم: استخدام و قرارداد كار	۱۰۰
شرائط استخدام	۱۰۰
قرار داد كار	۱۰۱
شرائط قرار دادكار	۱۰۲
ترتيب قرار داد كار	۱۰۲

دوره آزمایشی	۱۰۳
تغییر هویت حقوقی اداره	۱۰۳
عدم اجرای کار مغایر قرار داد	۱۰۳
توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد	۱۰۴
تعلیق قرارداد کار	۱۰۴
پذیرش مجدد	۱۰۵
حالات فسخ قرار داد	۱۰۵
اطلاع فسخ قرارداد	۱۰۶
مساعدت کار یابی	۱۰۶
حفظ حقوق تقاعد	۱۰۷
استخدام مجدد کارکنان	۱۰۷
عدم تبدیلی و فسخ قرارداد	۱۰۷
قرار داد بالمقطع	۱۰۷
فصل سوم: وقت کار	۱۰۸
وقت کار	۱۰۸
موارد تقلیل وقت کار	۱۰۸
وقت کار در شب	۱۱۰
مزد کار شبانه	۱۱۰
وقت مختلط کار	۱۱۰
کار نوبتی	۱۱۰
تغییر وقت کار نوبتی	۱۱۱
توقف مؤقت کار	۱۱۱
اضافه کاری	۱۱۱
فصل چهارم: حق استراحت و رخصتی ها	۱۱۲
وقفه و رخصتی های با مزد	۱۱۲
وقفه کار	۱۱۳

۱۱۳.....	رخصتی‌های عمومی
۱۱۴.....	رخصتی‌های سالانه
۱۱۴.....	جدول نوبتی کار
۱۱۴.....	کار در رخصتی‌های عمومی
۱۱۵.....	کار در ادارهٔ دائماً فعال
۱۱۵.....	رخصتی تفریحی
۱۱۵.....	رخصتی استادان و معلمان
۱۱۶.....	طرز استفاده از رخصتی تفریحی
۱۱۶.....	رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول
۱۱۶.....	مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی
۱۱۷.....	رخصتی ضروری
۱۱۷.....	رخصتی مریضی
۱۱۸.....	اضافه رخصتی مریضی
۱۱۸.....	رخصتی ولادی
۱۱۸.....	رخصتی فريضهٔ حج
۱۱۹.....	رخصتی کارکن جدیدالتقرر
۱۱۹.....	محاسبهٔ رخصتی با مزد
۱۱۹.....	رخصتی‌های با مزد در ادارات غیر دولتی
۱۲۰.....	فصل پنجم: مزد
۱۲۰.....	پرداخت مزد
۱۲۰.....	امتیاز پولی تعلیم و تحصیل
۱۲۰.....	ماء کول
۱۲۱.....	تثبیت مزد
۱۲۱.....	اجرای مزد
۱۲۱.....	زمان پرداخت مزد
۱۲۲.....	مزد تشویقی

۱۲۲.....	حالات افزودی ضمایم به مزد
۱۲۲.....	مزد اضافه کاری
۱۲۳.....	مزد کار بالای چند ماشین
۱۲۳.....	جبران کار
۱۲۳.....	شرایط و اوقات کار
۱۲۳.....	پرداخت مزد در حالات توقف کار
۱۲۴.....	حالت انتظار با معاش
۱۲۴.....	پرداخت مزد کارکن
۱۲۵.....	وضع کسرات
۱۲۵.....	کرایه و سفریه
فصل ششم: آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت‌های	
۱۲۵.....	کارکنان
۱۲۵.....	آموزش داخل خدمت
۱۲۶.....	حالات آموزش
۱۲۶.....	مدت کارآموزی
۱۲۷.....	مزد زمان آموزش
۱۲۷.....	شرایط تحصیل و آموزش
۱۲۸.....	ایجاد مراکز آموزش درمؤسسات صنعتی
۱۲۸.....	سند تقنینی مراکز آموزش
۱۲۸.....	مشخصه کار آموز
۱۲۹.....	سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی
۱۲۹.....	معرفی فارغان مراکز آموزشی
۱۲۹.....	کارعملی مراکز آموزشی
۱۲۹.....	فصل هفتم: معیارها و قواعد رهنمودی کار
۱۲۹.....	معیارها و قواعد کار
۱۳۰.....	ارزیابی معیارهای قواعد کار

مراجع رفع اختلافات ناشی از معیارهای کار	۱۳۰
فصل هشتم: انضباط کار	۱۳۱
شیوه‌های تطبیق انضباط کار	۱۳۱
مکلفیت اداره	۱۳۱
مکلفیت کارکن	۱۳۲
لوايح وظايف	۱۳۲
تشويق کارکن	۱۳۳
تأديب کارکن	۱۳۳
تطبیق مؤیدات	۱۳۴
توضیح تخلف	۱۳۴
شکایت کارکن به کمیسیون	۱۳۴
درج تشويق و تأديب کارکن در دفتر سوانح	۱۳۵
غیابت کارکن	۱۳۵
موارد فسخ قرارداد	۱۳۶
حالت تعلیق حقوق کارکن	۱۳۶
فصل نهم: مسئولیت مالی کارکنان	۱۳۷
جلوگیری از خساره مالی	۱۳۷
مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی	۱۳۷
جبران خساره مالی	۱۳۷
سند تقنینی مسئولیت مالی	۱۳۷
فصل دهم: تأمین شرایط صحی وایمنی کار	۱۳۸
تأمین شرایط صحی ایمنی	۱۳۸
رعایت شیوه‌های تخنیک ایمنی در ساختمان	۱۳۸
اطمینان از تخنیک ایمنی در ساختمان‌های تجدید شده	۱۳۸
وضع سند تقنینی	۱۳۹
آموزش تخنیک ایمنی	۱۳۹

تأمین وسایل تخنیک ایمنی	۱۳۹
معاینات صحت کارکنان	۱۴۰
تأمین خدمات اولیه طبی	۱۴۰
ایجاد مراکز صحت ثابت و سیار	۱۴۱
توظیف کارکن مطابق وضع صحت	۱۴۱
فراهم سازی شرایط کار برای معلولین	۱۴۱
تشخیص حوادث ناگوار در عرصه کار	۱۴۲
فهرست امراض حرفوی	۱۴۲
فصل یازدهم: کار زنان و نوجوانان	۱۴۳
موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان	۱۴۳
عدم توظیف زنان و نوجوانان به کار شبانه	۱۴۳
عدم توظیف زنان و نوجوانان به اضافه کاری	۱۴۳
توظیف زن در دوران حاملگی	۱۴۴
وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار	۱۴۴
عدم امتناع از پذیرش زن بکار	۱۴۴
ایجاد کودکستان‌ها	۱۴۴
مشخصه کارکن نوجوان	۱۴۵
معاینات صحت کارکن نوجوان	۱۴۵
مزد کارکن نوجوان	۱۴۵
معیار تولید کار کارکن نوجوان	۱۴۵
فصل دوازدهم: اختلافات ناشی از کار	۱۴۶
مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار	۱۴۶
انفصال غیر قانونی کارکن	۱۴۶
وضع سند تقنینی حل اختلافات	۱۴۶
فصل سیزدهم: تأمینات اجتماعی	۱۴۷
انواع تأمینات اجتماعی	۱۴۷

تحقق تأمینات اجتماعی	۱۴۷
مراکز تأمینات اجتماعی	۱۴۸
مساعادت مالی به کارکن غیر مستعد به کار	۱۴۸
شرایط تقاعد	۱۴۸
معیار تقاعد کار ثقیل	۱۴۹
مطالبه تقاعد	۱۴۹
حقوق تقاعد معلولیت یا فوت	۱۴۹
تقاعد به اساس حکم محکمه	۱۴۹
انتخاب حقوق تقاعد	۱۵۰
افزودی حقوق تقاعد	۱۵۰
فصل چهاردهم: احکام متفرقه	۱۵۰
شورای عالی کار	۱۵۰
مراقبت و رهنمایی کار	۱۵۱
اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری	۱۵۱
سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید	۱۵۱
برطرفی جمعی یا گروهی کارکنان	۱۵۲
اعزام کارگران به خارج کشور	۱۵۲
ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی	۱۵۲
مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار	۱۵۲
انفاذ	۱۵۳

د افغانستان اسلامي جمهوریت

گڼه : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

د عدلیې وزیر محترم سروردانش!

د کار قانون چې د ملي شوري د گډو هیئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸) گڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب او د منضمه کتنو په دلیل د ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) گڼې لیک په ذریعه بیا د ولسي جرگې مجلس ته اعاده شواو د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې د (۹۹) گڼې مصوبې په ترڅ کې د ټولو غړو په دوه ثلثه رایو سره، مخکنۍ فیصله د تصویب وروگرځیدله. نو د افغانستان د اساسي قانون د (۹۴) مادې د حکم پر بنسټ، مصوبه له قانون سره یوځای تاسی ته درولیرل شوه، ترڅوې په رسمي جریده کې په خپرولو لاس پورې کړی.

حامد کرزی
د افغانستان د اسلامي
جمهوریت رئیس

۲۰ د کار قانون

ولسي جرگه

مصوبه

د کار قانون د ټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره

گڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگې د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې د یکشنبې په ورځ په عمومي
غونډه کې د اساسي قانون د څلور نوی میې مادې د حکم پر بنسټ، د
کار قانون د دویم ځل لپاره د ټولو غړوپه دوه ثلثه رایو سره تصویب
کې.

په درنښت

امان الله پیمان

دولسي جرگې دوه یم نائب

د کار قانون ۲۱

د کار قانون

لومړۍ فصل عمومي حکمونه

مېنې

لومړۍ ماده :

دغه قانون دافغانستان د اساسي قانون د اته څلوېښتمې مادې دحکم پرينست، دکارکوونکو په وجيېو، حقوقو، امتيازونو او ټولنيزو تأميناتو پورې د اړوندو چارو د تنظيمولو او توضيح په منظور وضع شوی دی.

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

- ۱- دکارکوونکو د کار د اړيکو تثبيتول، تنظيمول او ټينګښت.
- ۲- د کار د مساوي حق تأمينول او د کار کوونکو له حقوقو څخه ساتنه.

۳- دکارکوونکو 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 ګټه اخيستن، دکار او توليد د انضباط ټينګښت، دمترقي معاش اومزد او ټولنيزو تأميناتو د سيستمونو تعميمول.

۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينګښت لپاره دکار او توليد د ادارې دکارکوونکو اومسئولينو د حقوقو اومکلفيتونو تثبيتول، دکار دساتنې او ايمني تخنيک دشرائطو تأمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول اوپرمختيا.

۲۲ د کار قانون

- ۵- د کار او تولید په ټولو برخو کې، قانونیت تعمیمول او په کار پورې داروندو تقنیني سندونو یو خپل تطبیقول.
- ۶- د کارموندنې د خدمتونو د وړاندې کولو د آسانتیاوو برابرول.

اصطلاحگانې

درېمه ماده :

- لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:
- ۱- اداره: وزارتونو، دولتي او غیردولتي ادارو، خپلواکو کمېسیونونو، تصدي گانو، خصوصي او ګډو تشبثونو او دافغانستان په اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسو څخه عبارت ده له چې کارکوونکي په کې په تولیدي یا خدماتي کار بوخت وي.
- ۲- کارکوونکي: دښځې او نرپه ګډون پر مامور او قراردادي کارکوونکو (مامور، کارګر او خدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.
- ۳- مامور: هغه کارکوونکي دی چې د دغه قانون او د اړوند قانون د حکمونو له په پام کې نیولو سره، دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په دایمي توګه استخدامېږي.
- ۴- کارګر: هغه کارکوونکي چې د ټاکلي قرارداد په اساس په اداره کې استخدامېږي.
- ۵- خدماتي کارکوونکي: هغه شخص دی چې د ټاکلي قرارداد په اساس د کار د مرستندویه خدمتونو د ترسره کولو لپاره په اداره کې استخدامېږي.
- ۶- قراردادي کارکوونکي: پر قراردادي کارګر، خدماتي کارکوونکي او مامور باندې مشتمل دي چې په ټاکلې زماني مقطع کې د ټاکلي کار د ترسره کولو لپاره د قرارداد په تړلو سره استخدامېږي.
- ۷- کارفرما: هغه حقيقي یا حکمي شخص دی چې کارکوونکي دهغه په موافقه یا منظوري په کار استخدامېږي او د کارکوونکي اړوند

د کار قانون ۲۳

مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه یا 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- د مزد اجزاء: له هغو پولي امتیازونو څخه عبارت دي چې په دوامداره توګه د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۰- د مزد ضمایم: له هغو پولي امتیازونو څخه عبارت دي چې په زمانې ټاکلو مقاطعو کې د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۱- ټولنیز تأمینات: هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخیستنه یا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي دمعیشت د تأمینولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته کېږي.

۱۲- د حاضري دفتر: هغه سند دی چې د کار په وختونو کې په اداره کې د کارکوونکي موجودیت تثبیتوي او د کارکوونکو 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. کار هغه وخت اجباري بلل کېږي چې کارکوونکی د ګواښ په وسیله یا په بل ډول دهغه د ارادې پر خلاف، دهغه پر ترسره کولو مکلف شي.

۲۴ د کار قانون

(۲) هغه کارچې کارکوونکي د قانون د حکمونو سره سم د هغه پرتسره کولومکلف شي، اجباري نه بلل کېږي.

د کار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده :

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

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

۲- دانتخابي ادارو (ملي شورا، ولایتي، ولسوالۍ اوکلي 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 او حقوقي ماهیت (دولتي، ګډی، خصوصي، غیردولتي، ټولنیز او په افغانستان کې میشت بهرنۍ ادارې) ته په پام سره د جلا تقنیني سندونو په واسطه چې ددغه قانون د حکمونو مخالف نه وي، تنظیمېږي.

(۳) که چېرې د ټاکل شوو کارکوونکو د کار د اړیکو په هکله په دغه قانون او اړوندو تقنیني سندونو کې کوم حکم موجود نه وي، د هغه تنظیمول د کار او ټولنیزو چارو شهیدانو او معلولینو وزارت له لارې صورت مومي، په دې شرط چې د قانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوو برخو د کارکوونکو د ټاکلو، انتصابولو، د رتبو او درجو د تثبیتولو، د رتبو د ترفیع او درجو د لوړولو د شرایطو او د تقرر، تبدل، انفصال، بیا مقررولو، د رتبې د

د کار قانون ۲۵

ترفيغ او د درجي د لوړولو، تقاعد، دکار د دورې د تمديدولو او د تقاعد دلرې (رفع) کولو، استعفي اوله مزد سره اود مزد پرته رخصتي گانو د منظورونکو مقامونو کې نلاره (طرزالعمل) چې په دغه قانون کې ندي اټکل شوي، د جلا تقينيني سندونو په واسطه تنظيمېږي.

په بهرنيو اتباعو باندې دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲) حکومت کولای شي دهغو دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوی په قوانينو کې د افغانستان داسلامي جمهوريت اتباعو ته دکار حقوق محدود شوي دي، متقابل محدوديتونه وضع کړي.

دقانون تطبيق

اوومه ماده :

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

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

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

۲۶ د کار قانون

له مزد سره د کار حق اود کار له حق څخه دفاع د تقنیني سندونو په واسطه تنظیمېږي.

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

په استخدام کې توپیر نه کول

نهمه ماده :

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

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

(۳) د افغانستان په اسلامي جمهوریت کې د شغل، حرفې، مهارت، تخصص او د شغل د ډول ټاکل د تحصیل د رشتې، علاقې، استعداد او حرفوي تیاری مطابق د اړوند تقنیني سند مطابق آزاد دي.

له مزد سره د رخصتۍ حق

لسمه ماده:

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

له نورو حقوقو څخه ګټه اخیستنه

یوولسمه ماده :

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنیزو برخو کې د کار او تولید د روغتیايي او ایمني شرائطو د تأمینولو، حرفوي زده کړې، دمهارتونو

د کار قانون ۲۷

د پرمختیا، د مسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنیزو
تأمیناتو څخه دگټې اخیستنې د حق لرونکي دي.

د نړیوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

د کار د نړیوال سازمان میثاقونه، پریکړې او سپارښت لیکونه چې
افغانستان له هغو سره ملحق شوی یا به ملحق شي او د کار او ادارې
په برخه کې د 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

د یارلسمه ماده:

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

۱- د افغانستان د تابعیت لرل.

۲- د اتلس کلنۍ سن بشپړول د کارکوونکو لپاره د سپکو کارونو په
برخه کې د پنځلس کلنۍ سن بشپړول او د کار زده کوونکو لپاره د
خوارلس کلنۍ سن بشپړول.

۳- د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د
حرفې د زده کړې د سند وړاندې کول.

خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثنی دي.

۴- د عامې روغتیا وزارت د روغتیايي مراجعو څخه د روغتیايي
سند وړاندې کول.

د کار قانون ۲۸

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

(۲) د مامورینو مشخصات یاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.

(۳) په کار د استخدام د سنج محاسبه او تثبیت، د ورځې اومياشتې له پام کې نیولوسره، د تابعیت په تذکرې کې درج شوي د زیربډنې د کال له مخې چې د کارکوونکي 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 بدلون د اعتبار وړ ندي.

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

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

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

(۶) په ادارو کې جدید الشمول کورني او بهرني کار کوونکي مکلف دي د استخدامېدو په وخت کې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو له وزارت څخه پیژند پانپه (دکار جواز) ترلاسه او وړاندې کړي.

د کار قانون ۲۹

د کار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

(۳) جمعي قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې د کارکوونکي د اړوندې صنفې اتحادیې د استازو او کارفرمایانو (دولتي ادارو او غیردولتي حقيقي او حکمي شخصیتونو) ترمنځ تړل کېږي .

جمعي قرارداد په دوو نقلونو کې ترتیبېږي چې یو نقل یې اړوندې اتحادیې او دوه یې نقل یې عقد کوونکې ادارې ته ورکول کېږي .

(۴) د ټاکلي قرارداد موده یو کال ده او د اړخونو په توافق سره تمدیدېدای شي . په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې ، اړخونه تر یوې میاشتې پورې د تمدید یا نه تمدید په هکله اقدام ونکړي ، قرارداد په پخوانیو شرایطو ، تمدید شوی گڼل کېږي .

(۵) د اړخونو په توافق سره د کار په قرارداد کې وروستي بدلونونه یا تعديلات 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 بوختېږي .

۳۰ د کار قانون

- ۵- د کارکوونکي مزد، حقوق او امتیازونه.
- ۶- د دغه قانون د حکمونو مطابق د کار وختونه او ساعتونه.
- ۷- د دغه قانون د حکمونو مطابق رخصتي گانې.
- ۸- هغه ځای یا واحد چې کارکوونکي 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 یې کارکوونکي، دوه یې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت او درېیم یې په استخداموونکې ادارې کې ساتل کېږي.
- (۲) له (۱۸) کلونو څخه د لږس لرونکو اشخاصو د کار اود کارزده کړې قرارداد، د هغو د قانوني ممثل سره تړل کېږي.

آزماینښتي دوره

اووه لسمه ماده:

- (۱) د قرارداد اړخونه کولای شي د یو بل په موافقې سره، یوه موده د کار د آزماینښتي دورې په نامه وټاکي.
- ددې مودې په ترڅ کې چې له درې میاشتو څخه زیاتېدای نشي، د قرارداد اړخونه کولای شي د مقابل لوري په خبرولو سره قرارداد فسخ کړي.
- په هغه صورت کې چې د آزماینښتي دورې تر پایه رسېدو پورې، د کار قرارداد فسخ نشي، قرارداد په هغه کې د درج شویو شرایطو مطابق دوام مومي.

د کار قانون ۳۱

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

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

د ادارې د حقوقي هویت بدلون

اتلسمه ماده:

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

د قرارداد مغایر کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

د قرارداد څخه په بهر کار کې د کارکوونکي مؤقت توظیفول

شللمه ماده:

اداره کولای شي په لاندینيو مواردو کې د کار په قرارداد کې د درج شویو موادو د له په پام کې نیولو پرته، کارکوونکي په مؤقته توګه په بل کار کې په خپله اداره یا بلې ادارې کې په همغه ځای کې توظیف کړي:

۳۲ د کار قانون

۱- په عین ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل، د مزد داندازې، اونورو حقوقو او امتیازونو مطابق، د کار د قرارداد په شرایطو کې د کلي بدلونونو پرته.

۲- د تولید د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنیوی او لرې کولو او د ادارې د شتمنۍ د ضایع کېدو دمخنیوی لپاره.

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

د کار قرارداد تعلیقول

پروېشتمه ماده:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنیزو 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، ۲، ۴ او ۶) اجزاوو کې د درج شویو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې د کارکوونکي د کار په دورې کې د محاسبې وړ دي چې د عسکري، د انتخاباتي پستونو د دندو یا تعلیم یا تحصیل د پایته رسېدو او بري الذمه کېدو وروسته د یوې میاشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.

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

د کار قانون ۳۳

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 (۴) فقرې د حکم له پام کې نیولو سره د ټاکلي کار د قرارداد پای ته رسېدل.
- ۳- تقاعد.
- ۴- مړینه.
- ۵- هغه معلولیت چې د کار د ترسره کېدو خنډ وگرځي.
- ۶- له شپږو میاشتو څخه زیات د کار درېدل.
- ۷- د ادارې انحلال یا د کارکوونکو د شمېر کمېدل.
- ۸- په داسې نهایی جزاء محکومیدل چې د کار د دوام خنډ وگرځي.
- ۹- د تادیبي مؤیداتو له تطبیق وروسته بیا سرغړونه.
- ۱۰- مخکنې کارته د کارکوونکي د بیا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه دهغه ډډه کول.

۱۱- په آزمایشي دوره کې د قناعت بښونکو پایلو نه ترلاسه کیدل.

(۲) د کار د قرارداد د فسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده د کارکوونکي پاتې حقوق او امتیازونه پخپله ده ته او د مړینې په صورت کې د قانوني وارث ته ورکړي.

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

۳۴ د کار قانون

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

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېرېشمه ماده:

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

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

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

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

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

د کارموندنې مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

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

د کار قانون ۳۵

شهیدانو او معلولينو د وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايندگيو ته واستوي.

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

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

۲- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده له يوه څخه زياته ترينځوکلونو پورې وي، دوه مياشتني مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۳- په هغه صورت کې چې دکارکوونکي دخدمت موده له پنځو څخه زياته ترلسوکلونو پورې وي، څلورمياشتني مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

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

د تقاعد دحقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

دکارکوونکو بيا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

(۱) که چېرې د ادارې کار د ناڅاپي پېښوله امله متوقف او کارکوونکي ئې بیکاره شي، په بيا فعاليت سره، اداره مکلفه ده په

۳۶ د کار قانون

اړوندو واحدونو کې د کار د سابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبدیلی اود قرارداد د فسخ کولونه شتون اته ویشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ویشتمه ماده:

(۱) اداره کولای شي، د مېرمنې اړتیا په صورت کې له متقاعدینو، معلولینو، هغوبنځو چې د کورنۍ کارونو یا د اطفالو 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، د کار د حاصل یا د تر سره شوي کار) د کار قرارداد عقد کړي.

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

(۳) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي د کار شرایط، د قرارداد عقد او د مزد او نورو حقوقو ورکړه، داړوند تقیني سند په واسطه تنظیمېږي.

درېیم فصل د کار وخت

د کار وخت

دېرشمه ماده :

- (۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزیکي یا فکري ځواک د کار د تر سره کولو په منظور د ادارې په واک کې ورکوي.
- (۲) د کال په اوږدو کې په اوسط ډول د کار عادي وخت په اونۍ کې له (۴۰) ساعتونو څخه زیاتیدنی نشي.
- (۳) د کار د وخت کلنی انډول، د کار له وخت څخه د گټې اخیستنې ټوله سنجونه، د کارکوونکو د کار دوخت د پیل او پای تنظیم، د واریز (نوبتي) جدول (د شفت د گراف) برابرول او د کار د نظام (رژیم) اړوند نور مسایل د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا تنظیم او ټاکل کېږي.
- (۴) اداره کولای شي د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت په موافقې، د کاري ځانګړتیاوو له په پام کې نیولو سره، د اونۍ په ورځو کې د کار ساعتونه، لږ یا زیات کړي پدې شرط چې په اونۍ کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

د کار دوخت د کمښت موارد

یو دېرشمه ماده:

- (۱) د کار وخت په اونۍ کې د کارکوونکو لپاره د احوالو سره سم په لاندې ترتیب سره کمښت مومي:
- ۱- له (۱۵) تر (۱۸) کلنو تنکیو ځوانانو لپاره، په اونۍ کې (۳۵) ساعته.

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

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

(۲) د درنو او روغتیاته د مضرکارونو فهرست چې وخت ئې د کمښت غوښتنه کوي، د عامې روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخیص او تثبیتېږي.

(۳) د استادانو، معلمانو، روغتیايي موظفینو او نورو کارکوونکو د کار وخت چې د کمښت غوښتنه کوي، د هغو دخپلو څانگو تقییني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لارې دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په موافقې سره، تنظیمېږي.

(۴) د دې مادې په (۱، ۲ او ۳) فقرو کې د درج شویو د کار د وختونو کمښت، دکارکوونکي د مزد او نورو حقوقو دکسر موجب نه کېږي.

(۵) دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت کولای شي د کال د فصلونو او د روزې د مبارکې میاشتې د ورځو یا شدیدې گرمې یا یخنې له په پام کې نیولو سره دکار ساعتونه، په ورځې یا اونۍ کې کم یا زیاد کړي، پدې شرط چې دکال 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 بلانقطاع ډول فعالیت لري او په هغې ادارې کې چې د تولید د شرایطو له مخې په اونۍ کې د کار دټاکلي وخت په پام کې نیول ممکن نه وي، د کار دوخت ټولیزه محاسبه (میاشتني، ربعواره او شپږ میاشتني) د اړوندې ادارې له لوري او دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تأیید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون

د کار قانون ۳۹

ددېرشمې 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 یو ساعت لږ وي ، شپه پدې منظور د پرله پسې یوولسو ساعتونو څخه عبارت ده چې د کار او ټولنیزو چارو ، شهیدانو او معلولينود وزارت لخوا د ادارې د کار د داخلي نظم د قواعدو په واسطه تنظیمېږي.

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

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

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

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

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

۴۰ د کار قانون

د کار ګډوخت

څلوردېرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) د واریز کار پیل او پای د ادارې د داخلي نظم د لایحو په واسطه تثبیتېږي.

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

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

(۴) په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د کار وار په بشپړه توګه په شپه او یادشپې په یوه برخه کې واقع شي، د دغه قانون په درې دېرشمه ماده کې د درج شوي حکم مطابق پراصلي مزد برسېره د اضافي مزد مستحقېږي.

د واریز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شوي حکم په رعایتولو سره، د واریز کار ساعتونه د کار د ځانګړتیا له په پام کې نیولو سره له (۸) ساعتو څخه یا په عادي ورځو کې په هغو ورځو کې چې د کار ساعتونه لږ تثبیت شي، زیات یا کم کړي.

د کار قانون ۴۱

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښوله امله د عادي کار په ساعتونو یا وختونو کې زیات نه زیات تر یوې میاشتې پورې توقف رامنځ ته شي او اداره د کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافی کیدای 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 زیاتېدای نشي او کارکوونکی د کار د اضافي ساعتونو څخه د اضافي مزد مستحق ګڼل کېږي.

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

۲- د تولیدي او ټولنیزو ناوړو پېښو دمخنیو او د هغو د عواقبو دلرې کولو په منظور.

۳- د هغو دستگاه ګانو د ترمیمولو او بیارغاونې په منظور چې د هغو نه فعالیت د ګڼ شمېر کارکوونکو د کار د ودریدو (توقف) باعث کېږي.

۴- د ناڅاپي پېښو دلرې کولو په منظور چې د ټولنیزو خدمتونو د چارو د اوسو تأمین، تودوخې، روښانولو، کانالیزاسیون،

۴۲ د کار قانون

ترانسپورت مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزو خدمتونو د چارو) د سکتگي باعث کېږي.

۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيل شوي او انقطاع يې د مادي او معنوي زيانونو سبب گرځي.

۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې دهغه ودرېدل (توقف) د وروستي وار کارکوونکي د غيابت په صورت کې ناشونی وي، په دې حالت کې اداره مکلفه ده د کارکوونکي د تعويض لپاره بېرني تدبيرونه ونيسي.

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

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

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

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

(۴) د کارکوونکو د اضافه کاري شرايط او د ساعتونو حدود او دهغه د اجراء کولو څرنگوالي په ادارې کې د کار ځانگړتياوو ته په پام سره د اړوند تقنيني سند مطابق، تنظيمېږي.

د کار قانون ۴۳

څلورم فصل د استراحت او رخصتۍ حق

وقفه او له مزد سره رخصتۍ

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲- عمومي رخصتۍ (ملي او مذهبي).

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

د کار وقفه

څلورېنځمه ماده:

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

عمومي رخصتۍ

یوڅلورېنځمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

۱- د اونۍ د پای ورځ (جمعه).

۲- د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې د مبارکې میاشتې لومړۍ ورځ.

۶- د کوچني اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).

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

۴۴ د کار قانون

- ۸- د ربیع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود .
۹- د محرم الحرام لسمه ورځ (د عاشورا 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 بناء عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.

کلنۍ رخصتۍ

دوه څلورېنښتمه ماده :

کلنۍ رخصتۍ (تفریحي، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتیو کې شاملې ندي، د اپتیا او د کارکوونکي د غوښتنې یا خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما لخوا د اجراء وړ دي.

د کار واریز جدول

دري څلورېنښتمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو تفریحي رخصتي د واریز جدول مطابق تنظیم او اجراء کوي.

که چېرې اداره د کارکوونکي په کلنۍ تفریحي رخصتۍ د ادارې د فعالیتونو د خصلت یا زیاتوالي پر بناء موافقه ونکړي، په دې صورت کې اداره مکلفه ده د تفریحي رخصتۍ د ورځو مزد او نور حقوق او امتیازونه د اصلي مزد برسيره کارکوونکي ته ورکړي.

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

(۳) د کارکوونکي د تفریحي رخصتي د مزد او نورو حقوقو او امتیازونو ورکړه د زمان تابع نه ده، د کارکوونکي او ادارې د توافق په اثر د اجراء وړ ده.

د کار قانون ۴۵

په عمومي رخصتيو کې کار خلورځلو پښتمه ماده:

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

۱- په دايماً فعالې ادارې کې د کار ترسره کول چې وقفه په هغې کې د کار د وروسته پاتې کېدو او په عامه خدمتونو کې دستونږې د پيدا کېدو سبب گرځي.

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

۳- د بېرني ځنډ نه منونکي ترميماتي کار، د محمولې د بارونې او تشولو او د ناڅاپي پېښو دمخنيو اړوندو کارونو ترسره کول.

۴- د اړوند مسئول په تشخيص سره د ادارې د اړتيا وړ نورو مېرمو کارونو ترسره کول.

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

په دايماً فعالې ادارې کې کار پنځه ځلو پښتمه ماده:

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

(۲) په هغې ادارې کې چې عمومي رخصتۍ د عامه خدمتونو د تايمينولو په نسبت اجراء نشي، اداره مکلفه ده نوموړې رخصتۍ د اونۍ په نورو ورځو کې تنظيم يا دهماغي ورځې د مزد او نورو حقوقو او امتيازونو معادل، کارکوونکي ته ورکړي.

۴۶ د کار قانون

تفريحي رخصتی

شپږ څلورېنننه ماده:

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

(۲) د کارکوونکو تفريحي 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 روغتیا ته د مضرو کارونو کارکوونکو ته، (۳۰) ورځې.

د استاذانو او ښوونکو رخصتی

اووه څلورېنننه ماده:

(۱) د تحصیلي او تعلیمي مؤسسو هغه استاذان او ښوونکي چې د تعلیمي او تحصیلي رخصتیو څخه گټه اخلي، د تفريحي رخصتی مستحق ندي.

(۲) په هغه صورت کې چې د وړکتنونو او روزنتونو ښوونکي او مربیان ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوې رخصتی مستحق نه وي، د دغه قانون د شپږ څلورېنننې مادې د (۱) فقرې په حکم کې شامل دي.

له تفريحي رخصتی څخه د استفادې ډول

اته څلورېنننه ماده:

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

د کار قانون ۴۷

(۲) کارکوونکی د کلنی تفریحي رخصتي څخه د واریز جدول په اساس چې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظیمېږي، گټه اخلي.

(۳) د کارکوونکي کلنی تفریحي رخصتي د ادارې د مېرمې اړتیا په صورت کې د هرو شپږو میاشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځو مودې لپاره د اجراء وړ ده.

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي نهه څلورېنیمه ماده:

(۱) نوی شامل شوی کارکوونکی د خپل کار په پرمېني کال کې هغه وخت د تفریحي رخصتي څخه گټه اخیستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) میاشتې کار کړي وي.

(۲) موسمي کارکوونکي چې د قرارداد موده ئې له (۳) میاشتو څخه لږه نه وي، د خدمت د مودې متناسب د دغه قانون د شپږ څلورېنیمې مادې په (۱) فقره کې له درج شوي تفریحي رخصتي څخه گټه اخیستلای شي.

د تفریحي رخصتي په مهال کې مزد او حقوق پنځوسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د تفریحي رخصتي په وخت کې د کارکوونکو مزد او نور حقوق، په پېشکي ډول ورکړي.

(۲) که چېرې کارکوونکی له تفریحي رخصتي څخه گټه نه وي اخیستې 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 اخیستل شوي رخصتي څخه، پراصلي مزد برسېره د رخصتي د ورځو د مزد مستحق دی.

ضروري رخصتي

پوښځوسمه ماده:

- (۱) کارکوونکي په هر کال کې له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره د لس ورځو ضروري رخصتي مستحق دی.
- (۲) ضروري رخصتي د خبرتیا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي د غوښتنلیک او د ادارې د موافقې په اساس د اجراء وړ ده.
- (۳) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یا ښځه)، اولاد، خسر، ځوانې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړینې اود طفل د ولادت په حالاتو کې د کارکوونکي ضروري رخصتي د (۱۰) ورځو لپاره د خبرتیا په اساس په یوځلي توګه اجراء کېدلای شي.

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

- (۱) کارکوونکي په کال کې له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره د (۲۰) ورځو ناروغي رخصتي مستحق دی.
- (۲) د کارکوونکي له مزد سره د ناروغۍ رخصتي تر (۵) ورځو پورې د لیکلې خبرتیا په اساس د اجراء وړ ده.
- (۳) که چېرې د کارکوونکي ناروغي له (۵) پرله پسې ورځو څخه زیاته دوام ومومي، د روغتیايي مؤسسي د طبیب د تصدیق او په هغه ځای کې چې طبیب موجود نه وي، د کلي د شوري د تصدیق په وړاندې کولو سره د اعتبار وړ ده.
- په هغه صورت کې چې کارکوونکي په روغتیايي بیمې کې شامل وي، د بیمې د طبیب تصدیق د اعتبار وړ دی.
- (۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوي مودې څخه اضافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نورو قانوني رخصتیو په عوض د محاسبې وړ ده.

د کار قانون ۴۹

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورينځوسمه ماده:

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

د غيرطبيعي يا غبرگونکي يا له هغه څخه د زيات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځې زياته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي.

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

(۳) بنځينه کارکوونکې مکلفه ده ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوې رخصتۍ په پایته رسېدو سره، د (۵) ورځو په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲) فقره کې له درج شوي امتياز څخه گټه اخيستلای شي.

۵۰. د کار قانون

د حج د فريضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی د حج د فريضې د اداء کولو يا د متبرکه اماکنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کې یواځې یوځل له مزد سره د (۴۵) ورځو مودې د رخصتۍ مستحق دی.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج له (۴۵) ورځو څخه د اضافه رخصتۍ ورځې د کارکوونکي په تفريحي يا ضروري رخصتۍ 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 حتمي دی.

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

شپږپنځوسمه ماده:

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

۱- که چېرې کارکوونکی د کال په لومړۍ نیمایي کې استخدام شوی وي، له کلنیو رخصتیو څخه په بشپړه توګه ګټه اخیستلی شي.

۲- که چېرې کارکوونکی د کال په دوهیمه نیمایي کې استخدام شوی وي، د کلنیو رخصتیو له نیمایي څخه ګټه اخیستلی شي.

له مزد سره د رخصتۍ محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

د کارکوونکي له مزد سره رخصتۍ دهغه د ترفیع او تقاعد په قدم کې د محاسبې وړ دي.

د کار قانون ۵۱

په غیردولتي ادارو کې له مزد سره رخصتۍ
اته پنځوسمه ماده:

په غیردولتي ادارو، خصوصي اوگډو تشبثونو، په افغانستان کې
مېشت په بهرنیو سازمانونو او مؤسسو کې د دغه قانون په څلورم
فصل کې د درج شویو رخصتیو شرایط، حالات او اجراء کولو ډول،
د کارکوونکي او اړوندې ادارې د توافق تابع دي چې په قرارداد کې
تصریح کېږي.

پنځم فصل مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

- (۱) مزد د کار د کمیت او کیفیت، بست، رتبې، درجې یا حرفې، د
کار د زده کړې او عملي د وړې او د کار په اړوند تقنیني سندونو کې
د درج شویو نورو شرایطو له په پام کې نیولو سره سنجش او
کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- (۲) هغه کارکوونکي چې اصلي رتبه یا درجه ئې کېښته 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 کېښته بست کې مقررېږي، دهغه مزد او نور حقوق د
اصلي رتبې یا درجې څخه د اجراء وړ ده.
- (۴) د مزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.
- (۵) دمزد اقل حد له هغې اندازې څخه چې دولت ئې ټاکي،
کېډلای شي.

۵۲ د کار قانون

د تعلیم او تحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

ماکول

یو شپېتمه ماده:

کارکوونکی د ورځی یا شپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځې په نرخ د ماکول مستحق دی چې په میاشتني ډول د اجراء وړ دی، خوداچې په قرارداد کې په بل ډول تصریح شوی وي.

دمزد تشبیت

دوه شپېتمه ماده:

(۱) د کارکوونکو د برخو دمزد د ورکړې اندازه او شرایط د دغه قانون په ننه پنځوسمه ماده کې د درج شویو حکمونو له په پام کې نیولو سره په لاندې ډول تشبیتېږي:

۱- د دولتي او دهغه شمېر ګډو مؤسسو کارکوونکو لپاره چې د دولت د پانګې ونډه په سلوکې له (۵۰) څخه زیاته وي، د مالیې او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او د اداري اصلاحاتو او ملګي خدمتونو د خپلواک کمېسیون لخوا.

۲- د ټولنیزو سازمانونو د کارکوونکو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامې مطابق.

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

(۲) د دې مادې د (۱) فقرې په (۲ او ۳) اجزاو کې د درج شویو کارکوونکو دمزد اندازه، دهرې درجې په تفکیک سره، دمزد له اقل

د کار قانون ۵۳

حد څخه چې د دولت لخوا دولتي کارکوونکو ته ټاکل کېږي، کمیدلای نشي.

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

د مزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپېتمه ماده:

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

(۲) د اونی د پای د رخصتۍ د ورځې مزد او حقوق د کار د عادي ورځو معادل د اجراء وړ دی.

تشويقي (دهخونې) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

(۱) د کارکوونکو د مادي هڅونې، د کار د لاسته راوړنو (بازدهی) د لوړولو او د محصولاتو د کیفیت د ښه کولو په منظورد شرایطو د غوښتنې له مخې اداره کولای شي د کارکوونکو مزد د تشويقي او تشويقي کار مزد په سیستم تنظیم او ورکړي.

(۲) د تشويقي مزد او کارمزد نمونوي لایحې او قواعد د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت لخوا د کارفرمایانو په مرسته او د مالیې وزارت په موافقې، ترتیبېږي.

۵۴ د کار قانون

په مزد کې دضامو دزیاتونې حالات

شپږ شپېتمه ماده:

- (۱) ضامیم په لاندې حالاتو کې په اصلي مزد کې زیاتېږي:
 - ۱- په طبیعي، اقلیمي اوسختو اقتصادي اوتولنیزو نامساعدو شرایطو سره په سیمو کې کار.
 - ۲- ترځمکې لاندې، د درندو شرایطو اوروغتیاته په مضرو ساحاتو کې کار.
 - ۳- د فني اوتخنیکي مهارتونو په امتیاز سره کار.
 - ۴- نور هغه حالتونه چې په اړوندو تقنیني سندونو کې اټکل کېږي.
- (۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج د مزد دضامو شرایط، حدود او معیار (نورم) او په اضافه کاري او د تقاعد په حقوقو کې د ضامیمو ګډون څرنگوالی، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د اضافه کاري مزد

اووه شپېتمه ماده:

- د اضافه کاري د یوه ساعت مزد دکار دعادي ساعتونو په نسبت په سلوکې (۲۵) او درخصتۍ په ورځو کې په سلوکې (۵۰) زیات ورکول کېږي.

په ځوماشینونو باندې دکار مزد

اته شپېتمه ماده:

- (۱) هغه کارکوونکي چې په عین اداره کې په ځوماشینونو یا په څو حرفو کې کار کوي، دزیات مزد مستحق دی.
- (۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي دمزد د ورکړې شرایط او څرنگوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د کار قانون ۵۵

د کار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

د عمومي رخصتۍ دورځې د کارمزد په هغه صورت کې چې د کارکوونکي په موافقې سره د دوه اونیو په ترڅ کې د رخصتۍ د ورځې په ډول جبران نشي، دوه برابره ده.

د کار شرایط او وختونه

اوایمه ماده:

د ورځني مزد او نایشپړې ورځې، نایشپړې اونۍ، د کار د حاصل یا د ترسره شوي کار (بالمقطع) کارکوونکو د کار شرایط او وختونه، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د کار د ودېدو (توقف) په حالاتو کې د مزد ورکړه

یو اوایمه 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 کارکوونکي مزد د موسمي او ورځني مزد د کارکوونکو په استثنی، په لاندې ډول ورکول کېږي:

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

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

۳- د څلورو میاشتو له تېرېدو وروسته، اداره کولای شي، کارکوونکي عین ادارې یا بلې ادارې ته تبدیل کړي او د تبدیلی د ناشونې توب په صورت کې، د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او یا په ولایتونو کې د هغو نمایندګیو ته وروپېژني.

۵۶ د کار قانون

(۲) که چېرې د کارکوونکي تبديلي، ددې مادې د (۱) فقرې د (۳) جزء مطابق د کار د ودرېدو (توقف) په نسبت صورت ومومي، د کارکوونکي مزد د کار له ودرېدو (توقف) مخکې د میاشتني مزد له (۷۵) په سلوکې کمېدلای شي.

دافلاس په صورت کې چې د محکمې د تأیید وړ ګرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکم د تطبیق وړ ندی. که چېرې اداره بیا فعاله شي، ددې مادې په (۱) فقرې کې درج شوي حقوق، کارکوونکي ته د ورکړې وړ دي.

له معاش سره د انتظار حالت

دوه اویایمه ماده:

(۱) د تشکيلاتي تنقيص، د کارکوونکو د شمېر د کمولو او یادکار د اوږده توقف په صورت کې، کارکوونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرار نیسي.

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

(۳) د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي میعاد په پای کې، کارکوونکی له معاش پرته د انتظار په حالت کې قرار نیسي او د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت ته ورپېژندل کېږي.

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

د کار قانون ۵۷

د کارکوونکي دمزد ورکړه

دري اويایمه ماده:

- (۱) د کارکوونکي مزد د ادارې لخوا کارکوونکي يا هغه شخص ته چې کارکوونکی ئې په لیکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.
- (۲) مزد د میاشتې په اوږدو کې ورکول کېږي. دهغه په ورکړه کې ځنډ د کارکوونکي د موافقې پرته صورت نشي موندلای.

د کسراتو وضع کول

څلور اويایمه ماده:

- (۱) د کار له مزد څخه کسرات جواز نلري خو د قانون په حکم.
- (۲) د زیان د جبران په ګډون د کارکوونکي د میاشتني مزد څخه کسرات له په سلوکې (۲۰) څخه زیات وضع کیدلای نشي خو دا چې په قانون کې په بل ډول تصریح شوي وي.

د کرایه اوسفریه

پنځه اويایمه ماده:

- (۱) کارکوونکی په رسمي کورنیو او بهرنیو سفرونو، خدمتي، تبدیلی، او بل ځای ته د احضار یا لېږلو حالتونو کې د جیب خرڅ اود اوسېدنې د مخارجو په ګډون د کرایې اوسفریې مستحق دی.
- (۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شویو حالاتو د اجراء شرایط او کړنلاره د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

شپږم فصل

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

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاواییمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو په ځانګړي توګه د تنکیو ځوانانو د مسلکي سوبې د لوړولو او د تجربو، حرفوي او مسلکي مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې پروګرامونه په انفرادي او ډله ایزه ډول، په لنډ مهاله کورسونو او د زده کړې په نورو ډولونو سره برابروي.

(۲) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت مکلف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکز او ولایتونو کې د مختلفو فني او حرفوي مرکزونو د جوړولو او پراختیا لپاره لازم اقدام وکړي.

(۳) د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د زده کړو مرکزونه لاندې برخې په برکې نیسي:

۱- د کارکوونکو د فني او حرفوي مهارتونو د سطحې د لوړولو مرکزونه.

۲- د فني او حرفوي استاذانو او مربیانو د زده کړې مرکزونه.

۳- د تعلیم له پروسې څخه د پاته شویو او کارته د اړو تنکیو ځوانانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.

۴- د معلولینو د بیا ځواک موندنې مرکزونه.

د کار قانون ۵۹

د زده کړې حالات

اووه اویایمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اویایمه ماده:

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

(۲) د کار د زده کوونکي د کار د زده کولو موده او د نظري او عملي زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه یا بهر کې دحرفې او شغل د ډول له مخې داروندو ادارو او دکار اوتولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت په واسطه تثبیت اوتاکل کېږي.

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

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

۶. د کار قانون

(۲) د کارکوونکو د خدمت دننه زده کړو اود مهارتونو د پراختیا او دمسلكي پوهې دسطحې د لوړولو د اجراء څرنگوالی، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

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

دتحصیل او زده کړې شرایط

اتیایمه ماده:

(۱) اداره، ممتاز کارکوونکی د لوړ تحصیل، تعلیم او زده کړې په غرض په هېواد کې دننه او بهر د لوړو زده کړو مؤسسو، مسلکي متوسطو او د فني او حرفوي زده کړو مرکزونو ته ورپېژني.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی دتحصیل یا تعلیم په بهیر کې له اړوندې ادارې څخه داصلي بست،رتبې یا درجې دمزد او حقوقو مستحق دی.

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

(۴) هغه کارکوونکی چې د ادارې د لازې د لوړ تحصیل یا د مهارتونو د پراختیا د ترلاسه کولو لپاره پېژندل کېږي، مکلف دی له فراغت وروسته په معرفي کوونکې ادارې کې د زده کړې یا تحصیل د دورې معادل یا د عقد شوي قرارداد مطابق خپل کار ته ادامه ورکړي. په هغه صورت کې چې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی دتحصیل 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.

د کار قانون ۶۱

په صنعتي مؤسسو کې د زده کړې د مرکزونو ايجادول پر اتيایمه ماده:

(۱) صنعتي، توليدي او خدماتي ادارې او مرکزونه کولای شي کارکوونکو ته د زده کړه ايزو آسانتياوو د برابرولو په منظور دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت له موافقې وروسته د اړوندو زده کړه ايز مرکزونو په ايجادولو او تجهيزولو اقدام وکړي.

(۲) دممائلو زده کړو لرونکې ادارې کولای شي دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو 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 گډ زده کړه ايز مرکزونه جوړ کړي.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني سند دوه اتيایمه ماده:

د فني او حرفوي زده کړو د مرکزونو او د دولتي او غيردولتي د زده کړو د مرکزونو شرايط او کړنلاره او د غير دولتي زده کړو په مرکزونو باندې دکار او ټولنيزو، شهيدانو او معلولينو چارو وزارت د نظارت ډول د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

دکار دزده کوونکي ځانگړتيا (مشخصه) دري اتيایمه ماده:

(۱) لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

۱- هغه شخص چې د حرفې د زده کړې يا د مهارت د لوړولو په غرض د ټاکلې مودې لپاره په دولتي يا غير دولتي زده کړه ايزو مرکزونو کې زده کړه کوي.

۲- هغه کارکوونکی چې دکار د زده کولو د قرارداد په اساس د ځانگړې حرفې د زده کولو په منظور په دنده کې زده کړه کوي.

۶۲ د کار قانون

۳- هغه کارکوونکي چې د ادارې د غوښتنې په اساس د زده کړې مرکزونو ته ورپېژندل کېږي.
(۲) د دې مادې په (۱) فقرې کې د درج شویو کار زده کوونکو د زده کړې د قرارداد شرایط او نمونه د کار اوتولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت لخوا برابرېږي.

د ماهر او مسلکي کارگرانو تقنیني سند

څلور اتیايمه ماده:

د ماهر و کارگرانو حقوق او وجيبي چې د فني او حرفوي زده کړو له مرکزونو او مسلکي او تخنيکي حرفوي بنسټونو څخه فارغېږي، د اړوند تقنیني سند مطابق تنظيمېږي.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه

پنځه اتیايمه ماده:

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

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتیايمه ماده:

(۱) صنعتي، توليدي او زده کړه ايزې مؤسسې موظفې دي، د مسلکي او تخنيکي حرفوي بنسټونو، د فني او حرفوي زده کړو د مرکزونو زده کوونکو او د لوړو زده کړو د مؤسسو محصلينو ته د عملي کار (ستاژ) زمینه برابره کړي.

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

د کار قانون ۶۳

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

(۳) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمي او تخنيکي لاسته راوړنې د نړيوالو معياري تگلوريو څخه په گټه اخيستنې سره د کار د کيفيت او د کارکوونکو دمهارتونو د ښه کولو په موخه تر ارزونې لاندې نيسي او هغه هم غږي کوي.

(۴) د کار د لاسته راوړنو (بازدهۍ) د ودې په منظور د توليدي مناسبې پلانونې لپاره د کار د مزد او مصرف سنجونه، ددې مادې په (۱) فقرې کې د درج شويو معيارونو او قواعدو په اساس صورت مومي.

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

۶۴ د کار قانون

د کار د قواعدو د معیارونو ارزونه

اته اتيایمه ماده:

(۱) د کار په قواعدو او معیارونو باندې نوې کتنه او ارزونه د احوالو سره سم د اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معیارونو او قواعدو مطابق چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت په موافقه د ادارې لخوا طرح او تثبیتېږي، صورت مومي.

(۲) اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم تر کم (حداقل) دوه میاشتې دمخه د کار د نویو معیارونو او قواعدو له تطبیق څخه خبر کړي.

د کار د معیارونو له امله د را پیدا شوو اختلافونو د لرې کولو مراجع نهه اتيایمه ماده:

په هغه صورت کې چې د کار د معیارونو 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 ګډو تصدیو او تشبثونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له (۵۰) په سلو کې زیاته وي، د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څانګو کې د کارګرانو د اتحادیود استازي په ګډون د واکمنو آمرینو په واسطه.

۲- په ټولنیزو او کوپراتیفي سازمانونو او خصوصي او ګډو سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، د کار او ټولنیزو چارو او شهیدانو او معلولينو وزارت او په اړوندو څانګو کې د کارګرانو او کارفرمایانو د اتحادیو د استازو تر نظر لاندې.

د کار قانون ۶۵

اتم فصل دکار انضباط

دکار د انضباط د تطبیقولو لارې چارې

نوي يمه ماده:

کارکوونکي په ادارې کې دکار د انضباط په رعایتولو مکلف دي. په ادارې کې دکار انضباط، له لاندې لارو څخه تأمینېږي:

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

۲- د پوهاوی او اقناع د کړنلارو رعایتول او رواجول.

۳- د صادقانه کار په وړاندې دکارکوونکو هڅول.

۴- د سرغړونې په صورت کې د تأدیبې مؤیدو تطبیقول.

د ادارې مکلفیت

یو نوي يمه ماده:

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

۱- دکار دلایسته راوړنو د بازدهی، او دکارکوونکو د معیشت د سطحې د لوړولو لپاره د مساعدو شرایطو رامنځته کول.

۲- دکار او تولید د انضباط په پام کې نیول.

۳- دکار د ساتنې او دکار د ایمني تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

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

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

د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي يمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۶۶ د کار قانون

- ۲- رښتونی (صادقانه) او ثمرښونکی کار.
- ۳- دکارانضباط.
- ۴- د لوړ پوړو آمرینو د قانوني امرونو او هدایاتو په وخت تطبیقول.
- ۵- دکار د لاسته راوړنو(بازدهی) د سطحې لوړول.
- ۶- دمحصلو د کیفیت ښه کول.
- ۷- تولیدي او تکنالوژي ضوابط.
- ۸- د کار د چاپیریال دایمي تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.
- ۹- د ادارې د منقولو او غیر منقولو ملکیتونو او شتمنیو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي گټه اخیستنه.
- ۱۰- د حرفوي مهارت د سطحې لوړتیا او د هغومعیارونو کارونه چې د مسئولو مراجعوپه واسطه تثبیتېږي.
- ۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.
- ۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعینو سره ښه چلند.
- ۱۳- دکار 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 د لایحې په واسطه چې د ادارې لخوا برابر او تصویبېږي، تنظیمېږي.
- (۲) د گډو او خصوصي تشبثونو د ادارو د دندو لایحې د نمونوي لایحو مطابق چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او کار فرمایانو په واسطه ترتیب او تصویبېږي، تنظیمېږي.
- (۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د ادارې د دندو له لایحو سره آشنا او د هغه رعایتول تأمین کړي.

د کار قانون ۶۷

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

(۱) کارکوونکی د ډېرېښه کار د ترسره کولو، د کار د لاسته راوړنو (بازدهی) د سطحې د لوړتیا، د تولیداتو د کیفیت د ښه کولو په اومو موادو کې د سپما، په اړوندو چارو کې د ابتکار اړوندت 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.
 - ۲- د ستاینلیک ورکول.
 - ۳- د تقدیر نامې ورکول.
 - ۴- د ښان، مډال یا لقب ورکول.
 - ۵- په اړوندو تقنیني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
- (۲) د کارکوونکو د هڅونې شرایط او ډول د اړوند تقنیني سند مطابق تنظیمېږي.

د کارکوونکي تأديب

پنځه نوي يمه ماده:

کارکوونکی د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تأديبېږي:

- ۱- توصیه.
- ۲- اخطار.
- ۳- کسر معاش.
- ۴- تبدیلی.
- ۵- د کار د قرارداد فسخ کول.

۶۸ د کار قانون

د مؤیدو تطبیقول

شپړنوي یمه ماده:

د ادارې مسئول مکلف دی د تأدیبې مؤیدو د تطبیقولو په وخت کې، د سرغړونې شدت او خفت، د سرغړونې احوال، د سرغړونې په وخت کې د کارکوونکي وضع، د کارکوونکي د کار سابقه او سلوک (چال چلند) په پام کې ونیسي.

د سرغړونې توضیح

اووه نوي یمه ماده:

(۱) د کارکوونکي پر ضد تأدیبې مؤیدې دهغه د سرغړونې له توضیح کولو وروسته د قانون د حکمونو مطابق تطبیقېږي.

(۲) د کار له انضباط څخه د سرغړونې په صورت کې یواځې یوه تأدیبې مؤیده تطبیقیدلای شي. دغه مؤیده په لیکلې ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته، رسماً د سرغړونکي په خبرتیا رسول کېږي.

کمېسیون ته د کارکوونکي شکایت

اته نوي یمه ماده:

که چېرې کارکوونکی تأدیبې مؤیده ناسمه (غیرمؤجه) وگڼي، دهغې دناسموالي په هکله د دلایلو یا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې د کار د اختلافونو دحل کمېسیون ته شکایت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې ادارې د کار د اختلافونو د حل کمېسیون دهغه په لړې کولو اقدام ونکړي، کارکوونکی کولای شي د اختلافونو د حل مرکزی کمېسیون ته شکایت وکړي.

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

د کار قانون ۶۹

د سوانحويه دفتر کې د کارکوونکي دهغونې (تشويق) او تاديېب درجول

نهه نوي يمه ماده:

په دغه قانون کې درج شوي ليکلي هغونه او تاديېب (له توصيې پرته) د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې درجېږي.

د کارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

(۲) که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکي اپوندي ادارې ته د (۲۰) ورځو په اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د (۳) ورځو په ترڅ کې د کارکوونکي نه خبرورکول د دلايلو پر بناء سم (موجه) دی، له ناسوبيا څخه معاف او د غيابت ورځې دهغه په قانوني رخصتېو کې محاسبه کېږي.

(۳) که چېرې د کارکوونکي ناسوب تيا ناسمه (غير موجه) وگڼل شي او پرله پسې (۱۰) ورځې دوام وکړي دهغه په سجل (دارزوني په پاڼې) کې درجېږي او دهغه د کار په دورې کې نه حسابېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکي دندې ته حاضر شي خو په ليکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (موجه) دلايل هم وړاندې نکړای شي يو ورځنی مزد اوضمايم ئې کسر کېږي، په هغه صورت کې چې د کال په اوږدو کې دهغه ناسوب تيا او د دندې پر بنسود له شلو ورځو څخه تجاوز وکړي، د غيابت ورځې د کارکوونکي د ترفيع او تقاعد په قدم کې د محاسبې وړ ندي.

۷۰ د کار قانون

(۵) ددې مادې په (۳) فقره کې درج شوي حالات د کارکوونکي د ترفيع د اجراء کېدو خنډ (مانع) نه ګرځي.
(۶) دکارکوونکي دقانوني رخصتيو له پای ته رسېدو وروسته غيابت هم، ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي حکم تابع دی.

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

يوسلو يومه ماده:

د دغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۵) جزء کې درج د قرارداد فسخ کېدل يواځې په لاندې مواردو کې صورت مومي:
۱- د سمو (مؤجه) دلايلو پرته د (۲۰) پرله پسې ورځو غيابت په صورت کې.

۲- دکال په اوږدو کې له دوه څلو څخه زيات ددغه قانون د پنځه نوي يمې مادې په (۲، ۳ او ۴) اجزاوو کې درج شوي د تاديبي مؤيدو دتطبيق په صورت کې.

دکارکوونکي دحقوقو د تعليق حالت

يوسلو دوه يمه ماده:

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

(۲) که چېرې د څارنې (نظارت) په موده کې څارنوال له تحقيق وروسته، دتورن کارکوونکي دنه تعقيب قرار صادر کړي اوياهغه دتاديبي وړ وبولي اويا دمحاكمې په پايلې کې بري الذمه شي دهغه د تعليق او محاکمې د دورې معاش اونورحقوق ورکول کېږي، خو دا چې په قرارداد کې بل ډول تصريح شوي وي.

د کار قانون ۷۱

(۳) په تنفیذي حبس د محکومېدو په صورت کې، کارکوونکی د څارنې (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 حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پیژندل کېږي. په تعلیقې حبس د محکوم علیه ترفیع او د درجې لوړتیا د تعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵) که چېرې کارکوونکی په دواړو (تنفیذي او تعلیقې حبس) محکوم شي، د تنفیذي حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوی حکم او د تعلیقې حبس په برخه کې په (۴) فقره کې درج شوی حکم د تطبیق وړ دی.

نهم فصل

د کارکوونکو مالي مسئولیت

له مالي زیان څخه مخنیوی

یو سلو درېیمه ماده:

(۱) کارکوونکی مکلف دی د ادارې د شتمنۍ په وړاندې په مسئولانه ډول چلند وکړي او هغې ته د زیان د مخنیوي په منظور، انتهایي پاملرنه رعایت کړي.

(۲) اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د کارخوندي اود ترگټې اخیستنې لاندې شتمنۍ اوجمع دهی د بشپړې ساتنې شرایط تأمین کړي.

۷۲ د کار قانون

د مالي زیان په اړه د کارکوونکي مسؤلیت

یوسلو څلورمه ماده:

(۱) کارکوونکی د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زیان څخه چې ادارې ته واردېږي په هغه صورت کې مسئول دی چې رسېدلی زیان دهغه د تقصیر له امله وي.

(۲) کارکوونکی د کار د عادي بهیر له امله د رسېدلي احتمالي زیان مسئول نه ګڼل کېږي.

د مالي زیان جبران

یوسلو پنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسېدلی زیان د څو تنو کارکوونکو د تقصیر له امله وي، د جبرانولو اندازه یې هریوه ته په جلا ډول اودهغوی د مسؤلیت د ډول اوحدودو په تناسب ټاکل کېږي.

د مالي مسؤلیت تقنیني سند

یوسلو شپږمه ماده:

ادارې ته د رسېدلي زیان له امله د مالي مسؤلیت ډولونه اوحدود، د اندازې تشبیت او د جبرانولو څرنگوالی یې د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

لسم فصل

د کار د روغتیايي اوخوندي شرایطو تأمینول

د روغتیايي اوخوندي شرایطو تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره د کار د روغتیايي اوخوندي شرایطو په تأمینولو، د کار او تولید په اړه د پېښو دمخنیوي لپاره له خوندي وسایلو او تخنیک څخه په کار

د کار قانون ۷۳

اخیستلو اودکار له امله دکارکونکو دحرفوې ناروغیو څخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ساتنې دشرایطو په تأمینولومکلفه ده.

په ودانۍ کې دځوندي تخنیک د لاروچارو په پام کې نیول یوسلو اتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دصنعتي اوتولیدي ودانیو د ودانولو اوپه کاراچونې دنقشي دطرح کولو، د دستگاوو دتجهیزولو او دځوندي تخنیک دیهیر په وخت کې، د ځوندي (ایمني) تخنیک او دچاپېریال د روغتیا ساتنې معیارونه چې کارکونکي دکار دزیان رسوونکو اثراتو څخه ځوندي ساتي په پام کې ونیسی او تأمین کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري او تولیدي ځونې اود کارکونکو دکار او استوگنې ودانۍ او سیمې د ځوندي تخنیک او د چاپېریال د روغتیا ساتنې د معیارونو او قواعدو مطابق ودانې او تجهیز کړي.

په نویو شویو ودانیو کې له ځوندي تخنیک څخه د ډاډ ترلاسه کول یوسلو نهمه ماده:

له نویو تولیدي مؤسسو او له هغو مؤسسو څخه چې بیا احیاء یا ودانۍ ئې نوې کېږي، گټه اخیستنه، دتخنیکي مراقبت اودچاپېریال د روغتیا ساتنې د ادارو له موافقې وروسته مجاز دي.

د تقنیني سند وضع کېدل یوسلو لسمه ماده:

(۱) دکار دساتنې اوځوندي تخنیک عمده معیارونه د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

(۲) دملې اقتصاد په برخو کې دکاردساتنې او ځوندي تخنیک عمده معیارونه او قواعد، د ادارې په واسطه د هغونمونوي معیارونو او قواعدو مطابق چې دکارفرمایانو په مرسته دکار اوتولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت لخوا طرح او تصویبېږي، تطبیقېږي.

۷۴ د کار قانون

(۳) دملې اقتصاد په رشتو او حرفو کې تولیدي روغتيايي او د روغتيا ساتنې معيارونه د کارفرمایانو په مرسته دعامې روغتيا او د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينود وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيک زده کړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، د خوندي تخنيک، دتوليد دچاپېريال د روغتيا ساتنې، اطفائېي (اور وژنې) د طبي لومړنيو خدمتونو د وړاندې کولو قواعد او دکار دساتنې نور قواعد په دوامداره توگه کارکوونکو ته ورزده کړي.

(۲) کارکوونکي مکلف دي دکار دساتنې اوخوندي (ايمني) تخنيک عمده قواعد او معيارونه، له وسايلو، دستگاه وو او دکار دساتنې له لايحو څخه دگټې اخيستنې قواعد په پام کې ونيسي او دکار دترسره کولو په وخت کې له انفرادي ساتنيزو (تحفظي) وسايلو څخه گټه واخلي.

د خوندي تخنيک د وسايلو تامينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

د کار قانون ۷۵

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

دکارکوونکو روغتيايي کتنې

یوسلو دیارلسمه ماده:

(۱) هغه کارکوونکي چې په درندو کارونو اوله سختو اوروغتیا ته دمضرو شرایطو په کارونو او دغه راز دحمل او نقل د وسایطو دچلونې په چارو بوخت دي، مکلف دي دکاري وړتیا د تشخیص اود حرفوي ناروغيو دمخنیوي په منظور دکار دشاملېدو په وخت کې اوپه واريز(نوټي) ډول روغتيايي کتنې تېرې کړي.

(۲) د غذائي موادو دصنایعو، د ډوډۍ خوړلو او غذا موادو دپېرني اوپلورني دعمومي سیمو، د اوبورسولو دتأسیساتو، د روغتيايي، وقایوي او معالجوي مؤسسو، داطفالو دحمایې دمركزونو اوپه عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو اومؤسسو کارکوونکي مکلف دي، د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

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

دطبي لومړنیو خدمتونو تأمینول

یوسلو څوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار له امله د ناوړو پېښو اوناڅاپي ناروغيو دپېښېدو په صورت کې، لاندې آسانتیاوې برابرې کړي:

- ۱- د طبي لومړنیو مرستو اوشرايطو تأمینول.
- ۲- د روغتون روغتيايي مركزونو ته د ناروغ کارکوونکي لېږدول او دهغه درملنه.

۳- د کارکوونکي د روغتيايي وضع دښه کېدو په صورت کې د استوگنې سيمې ته دهغه لېږدول.

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

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شويو لگښتي وجوهو ورکړه د کارکوونکي او د هغه د معيټي د تگ اوراتگ دکړايې په ګډون، د ادارې له بودجې څخه تأمينېږي.

دثابتو او ګرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتيا (امکان) په حدودو کې د روغتيايي کتنو او لومړنيو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور د کارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنيو غړوته دهغو معيارونو مطابق چې د کار اوتولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت او ګرځنده روغتيايي مرکزونه جوړکړي.

د روغتيايي وضع مطابق د کارکوونکي توظيفول

يوسلو شپاړسمه ماده:

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

د کار قانون ۷۷

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

دمعلولينو لپاره دکار دشرایطو برابرول

یوسلو اووه لسمه ماده:

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

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

دکار په ډگرکې دناوړو پېښو تشخيص

یوسلواتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتوليد په ډگر کې ناوړه پېښې په هر اړخيزه او په وخت سره وڅېړي او وېي ارزوي اوعوامل ئې تحليل اوتشخيص کړي، د (۳) ورځو په اوږدو کې د هغه محضر ترتيب او يو يو نقل ئې کارکوونکي اود کار اوتولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت ته تسليم کړي.

(۲) که چېرې اداره دمحضر له ترتيبولو څخه ډډه وکړي يا متضرر دمحضر په ترتيب قناعت ونلري، زیانمن کولای شي دکار اوتولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت ته شکایت وکړي.

دکار اوتولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو وزارت دزیانمن دشکایت په اړه د قانون د حکمونو مطابق تصميم نیسي.

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

یوسلو نولسمه ماده:

(۱) په کارپورې د اړوندو حرفوي ناروغيو فهرست دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته د عامې روغتیا وزارت په واسطه ترتیب او تثبیتېږي.

(۲) په دغه قانون کې درج شوي، په کارپورې د اړوند معلولیت یا روغتیايي زیان د تثبیتولو، اندازې او د جبرانولو اود کار د چاپېریال د خوندی تخنیک اود روغتیا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسئولیت څرنگوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

یولسم فصل

د ښځو او تنکیو ځوانانو کار

د ښځو او تنکیو ځوانانو د نه استخدامولو موارد

یوسلو شلمه ماده:

په فزیکي درندو، روغتیا ته د زیان رسوونکو او تر ځمکې لاندې کارونو کې د ښځو او تنکیو ځوانانو استخدامول، جواز نلري. د دغو کارونو فهرست دعامي روغتیا اوکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینود وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تثبیت او تصویبېږي.

د شپې کار ته د ښځو او تنکیو ځوانانو نه ځمارل

یوسلو یوولسمه ماده:

اداره نشي کولای ښځه او تنکی ځوان د شپې کار په اجراء کولو کې وځماري.

په روغتونونو او روغتیايي کلینیکونو کې د ښځو اود شهیدې خوړونکي ماشوم لرونکو مورگانو توظیفول اودهغې دموافقې په

د کار قانون ۷۹

صورت کې په هغو دندو او کارونو کې چې مېرمه اړتیا محسوسه وي، په واریزه توګه او د جدول مطابق لدې حکم څخه مستثنی دي.

اضافه کاري، ته د بنځو او تنکیو ځوانانو نه ګمارل

یوسلو دوه ویستمه ماده:

(۱) اداره نشي کولای د رسمي کار د ترسره کولو په منظور، امیندواره بنځه، له دوه کلنۍ څخه دلږ عمر لرونکي ماشوم موراو تنکی ځوان کارکوونکي په اضافه کاري او د رسمي کار د ترسره کولو لپاره په مسافرت وګماري.

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

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 ډوډۍ 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 هرو (۳) ساعتونو وروسته ورکول کېږي. دغه وقفې د رسمي کار په وخت کې شاملې دي.

۸۰ د کار قانون

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

کار ته د ښځو د منلو څخه نه ډډه کول

یوسلو ښځه ویشتمه ماده:

کار ته د ښځې له منلو څخه ډډه کول یا د امیندواری یا ماشوم ته د شېدو ورکولو په دلیلونو د مزد کمول ممنوع دي.

د ورکټونونو جوړول

یوسلو شپږویشتمه ماده:

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

(۲) په ورکټونونو او د شېدو خوړلو په ځایونو کې د اطفالو ساتنه اوڅارنه، د منلو شرایط، زده کړه او روزنه د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظيمېږي.

د تنګي ځوان کارکوونکي مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

(۱) تنګی ځوان کار کوونکی هغه کارکوونکی دی چې د (۱۴) کلنۍ سن ئې بشپړ کړی وی او د (۱۸) کلنۍ سن ئې نه وي بشپړ کړی.

(۲) اداره مکلفه ده له استخدا مولو مخکې، تنګی ځوان کارکوونکی د روغتيايي مرکزونو د لارې ترکټنو لاندې ونيسي او پایلې ئې د کارکوونکي د سوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

د تنګي ځوان کارکوونکي روغتيايي کتنې لېترلې (حد اقل) په کال کې یوځل د ادارې د لارې او د هغې په لګښت صورت مومي.

د کار قانون ۸۱

د تنکي ځوان کارکوونکي روغتيايي کتنې يوسلو اته وي شتمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتيايي مراجعو دنظريې مطابق، د تنکي ځوان فزيکي توان او د روغتيايي حالت څرنگوالی تشخيص او تثبيت کړي او د هغه شغل او دنده وټاکي.

د تنکي ځوان کارکوونکي مزد يوسلو ننه وي شتمه ماده:

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

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

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

د تنکي ځوان کارکوونکي د توليد دکار معيار يوسلو د پر شمه ماده:

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

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

دوولسم فصل د کار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپیدا شوو اختلافونو دلري کولو مقدمات
يوسلو يو د پرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه راپيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو او د کار د قراردادونو د حکمونو په اساس د ادارې او کارکوونکي يا کارزده کوونکي ترمنځ د نيغ په نيغ (مستقيم) تفاهم له لارې لري کيدلای شي.

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

د کارکوونکي غيرقانوني انفصال (گوښه کېدل)
يوسلو دوه د پرشمه ماده:

که چېرې کارکوونکی په غيرقانوني ډول له کار څخه گوښه (منفصل) شي او دا اختلافونو د حل د کمېسيونونو له تصميمونو وروسته او يا د اړوندې محکمې په پرېکړې په پخواني کار کې وټاکل شي، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې د شپږو وروستيو مياشتو نور حقوق هغه ته ورکول کېږي.

د کار قانون ۸۳

د اختلافونو دحل دتقنيني سند وضع کېدل

يوسلو دري دېرشمه ماده:

د کار د اختلافونو د کمېسيون د جوړېدو او ترکيب اود کار له امله د راپيدا شوو اختلافونو د خپرلود څرنگوالي اړوندې چارې ، داړوند تقنيني سند مطابق ، تنظيمېږي.

ديارلسم فصل

ټولنيز تايمينات

د ټولنيزو تايميناتو ډولونه

يوسلو څلور دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکي او په ځينو حالاتو کې د هغوی دکورنۍ غړي د اړوندو تقنيني سندونو مطابق له لاندې ټولنيزو تايميناتو څخه گټه اخلي:

۱- ماکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳- د سرپناه د تدارک لپاره مرستې.

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

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

۶- د ولادت په دوران کې مرسته.

۷- د تکفين او بنځولوپه منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو اوضمايمو سره د (۱۰) مياشتني معاش معادل دمتوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).

۸- د عمر د زیاتوالي، د کار د دورې د بشپړولو ناروغۍ، معلولیت او نورو حالاتو پربنسټ چې په اړوندو تقنیني سندونو کې اټکل کېږي، د تقاعد حقوق.

(۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاوو کې درج شوي د مرستې پیسې، د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج د تقاعد حقوق، د تقاعد له خزانې څخه ورکول کېږي.

(۳) کارکوونکي یا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه او یاد هغه انډول حقوق د ادارې د مالي امکاناتو مطابق وړاندې او تأمینېږي.

د ټولنیزو تأمیناتو تحقق

یوسلو شپږمه ماده:

(۱) ټولنیز تأمینات د ادارې او کارکوونکو په مالي ونډې اخیستنې سره تحقق مومي.

(۲) د کارکوونکو د ټولنیزو تأمیناتو سطح د ملي اقتصاد د ودې او پراختیا په متناسب لوړتیا مومي.

د ټولنیزو تأمیناتو مرکزونه

یوسلو شپږمه ماده:

د ټولنیزو تأمیناتو د مرکزونو د جوړولو، تأمینولو او ډکولو ډول څرنگوالی د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د کار غیر مستعد کارکوونکي ته مالي مرسته

یوسلو اووه دېرشمه ماده:

د کار غیر مستعد کارکوونکي ته دهغه کار ته تر مستعد کېدلو او یا د معلولیت په نسبت متقاعد ته مالي مرسته په مؤقتي صورت دهغه د اصلي حالت د میاشتنی مزد او نورو حقوقو او امتیازونو انډول، د ادارې لخوا صورت مومي.

د کار قانون ۸۵

دتقاعد شرایط

یوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکی د (۶۵) کلني سن له بشپړولو وروسته متقاعد کېږي.

د ادارې د پېرې زیاتې (مېرمې) اړتیا په صورت کې د کارکوونکي په موافقه چې د کارتوان ولري دهغوی د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې تمدیدلای شي. د کار د دورې 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 دسوقولو څخه دمخه هر کال غواړي او منظوري یې ترلاسه کوي.

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار دوره (۴۰) کاله ده، د وروستني بست، رتبې یا درجې دمزد مستحق گڼل کېږي.

(۴) د کارکوونکي سن دتقاعد په وخت کې د هغه دسوانحو د دفتر په کتنې سره تثبیتېږي.

(۵) د دولتي ادارو، او دتحصیلی او علمي - تحقیقاتی مؤسسو دعلمي کادرونو دغړو او ددیني چارو د کارکوونکو تقاعد او د کار د دورې تمدید دهغو دځانگړو تقیني سندونو په واسطه تنظیمېږي.

د دروند کار دتقاعد معیار

یوسلونډه دېرشمه ماده:

(۱) د کارکوونکي د کار دوره دهر و (۵) کلونو درانده کار په وړاندې (۱) کال او ترڅمکي لاندې کارونو یا روغتیاته د زبان رسوونکو شرایطو په کار کې د اشتغال د هر (۵) کلونو په وړاندې (۲) کاله کم ددغه قانون دیوسلواته دېرشمې مادې په (۳) فقرې کې له درج شوي معیار څخه کم محاسبه کېږي.

۸۶ د کار قانون

(۲) د درانده او روغتیا ته د زیان رسوونکي کار معیارونه او قواعد د اړوندو ادارو او کار فرمایانو په مرسته د کار او ټولنیزو چارو ، 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.

د معلولیت یا مړینې د تقاعد حقوق

یو سلو یو څلوېښتمه ماده:

په کارپورې د اړوند معلولیت یا مړینې په اثر او د حرفوي ناروغۍ یا دهغه له امله مړینه ، د معلولیت د تثبیت دروغتیايي کمپسیون د تصدیق په اساس د خدمت د دورې له په پام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستۍ رتبې یا درجې دمزد په سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دی .

د محکمې د حکم په اساس تقاعد

یو سلو دوه څلوېښتمه ماده:

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

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

د کار قانون ۸۷

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

دتقاعد دحقوقو ټاکنه

يوسلو دري څلور پښتمه ماده:

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

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

د تقاعد دحقوقو زياتوالی

يوسلو څلور څلور پښتمه ماده:

(۱) دمتقاعدينو دتقاعد حقوق او دمتوفي متقاعد بنودپاتې کسانو حقوق دمزد (معاش) دعمومي زياتېدنو متناسب، زياتېږي.

(۲) دمزد عمومي زياتوالی د اړوندې برخې يا صنف د متقاعدينو په حال کې شاملېږي.

څوارلسم فصل

متفرقه حکمونه

دکار عالي شوري

يوسلو پنځه څلور پښتمه ماده:

(۱) دکار عالي شوري دکار په اړوندو مسايلو کې دتصميم نيونې ډيره عالي مرجع ده چې په اړونده څانگه کې دکارگرانو او

کارفرمایانو د اتحادیو د استازي په ګډون د کار او ټولنیزو چارو او شهیدانو او معلولینو په وزارت کې جوړېږي.
(۲) د کار د عالي شوري تشکیل، دندې او واکونه د اړوند تقنیني سند په واسطه، تنظیمېږي.

د کار څارنه او لارښوونه

یوسلو شپږ څلورېنیمه ماده:

(۱) په کار پورې د اړوندو قوانینو، د کار دساتنې او خوندي (ایمني) تخنیک د قواعدو، داروندو 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 او لارښوونه د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د کار د څارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.
(۲) په ادارو کې د کار د څارنې او لارښوونې اړوندې چارې، د اړوند تقنیني سند په واسطه، تنظیمېږي.

په کارګري اتحادیې کې د کارکوونکو ګډون

یوسلو اووه څلورېنیمه ماده:

(۱) د کارکوونکو او کارفرمایانو اتحادیې ټولنیز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه ګډون د ټولنیزو سازمانونو د قانون د حکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.
(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوې اتحادیې د دولت یا سیاسي سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایډي کیدلای شي.
(۳) کارکوونکي په اړوندو اتحادیو کې د شاملېدلو د حق لرونکي دي.

د کار قانون ۸۹

دپراختیا او تولید په مسایلو کې دکارکوونکو ونډه اخیستنه
یوسلو اته څلورېنیمه ماده:

- (۱) کارکوونکی حق لري د تولید د پراختیا، د ټولنیزو، فرهنګي او معیشتي مسایلو په بحث کې ونډه واخلي او د کار د نښه کولو لپاره ادارې ته وړاندیزونه وړاندې کړي.
- (۲) اداره مکلفه ده د کار او تولید په رهبرۍ 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 فرهنګي او ورزشي چارو نښه امکانات او شرایط برابر کړي.

د کارکوونکو ډله ایز یا ګروپي ګوښه کول
یوسلو نهه څلورېنیمه ماده:

- (۱) دولتي، غیر دولتي، ګډې او خصوصي ادارې او مؤسسې نشي کولای د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکوونکي په ډله ایز یا ګروپي توګه له کار څخه منفصل یا لرې کړي، خو د قانون په حکم.
- (۲) د کار د اوږده توقف په صورت کې چې د ادارې په تړل کېدلو منجر شي، اداره مکلفه ده درې میاشتې دمخه د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت ته خبر ورکړي.

له هېواد څخه بهر د کارگرانو لېږل
یوسلو پنځوسمه ماده:

د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت له بیکارۍ څخه دمخنیوي او د مناسبو عوایدو د لاسته راوړلو په منظور کولای شي

۹۰ د کار قانون

افغاني کارگران د اړوند تقنیني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

د کارموندنې د ځانگړو دفترونو ایجادول

یوسلو یونځوسمه ماده:

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

(۲) د کارموندنې د ځانگړو دفترونو مسئولین مکلف دي خپلې ټولې کاري چارې د توافق لیک مطابق د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت سره تنظیم کړي.

په کارپورې د اړوندو تقنیني سندونو د طرح کولو مرجع

یوسلو دوه پنځوسمه ماده:

د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت د دغه قانون د حکمونو د بنسټه تطبیق په منظور په هغه کې درج شوې مقرري د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي او پراوونه ئې تېروي.

انفاذ

یوسلو درې پنځوسمه ماده:

دغه قانون د توشیح له نېټې څخه نافذ او په رسمي جریدې کې دې خپور شي او په نافذېدو سره ئې د ۱۳۸۵ کال د سلواغې میاشتې د (۱۵) نېټې په (۹۱۴) گڼې رسمي جریدې کې خپور شوی د کار قانون ملغي گڼل کېږي.

قانون کار

قانون کار ۹۳

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سرور دانش وزیر عدلیه !

قانون کار که طی فیصله شماره (۸۸) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط مجلسین شورای ملی در (۱۴) فصل و (۱۵۳) ماده تصویب و به دلیل ملاحظات منضمه ذریعه نامه شماره (۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی مصوبه شماره (۹۹) مؤرخ ۱۳۸۷/۶/۱۰ با دوئلت آرای کل اعضا فیصله قبلی مورد تصویب قرار گرفته است .

بنأ به تأسی از حکم ماده (۹۴) قانون اساسی افغانستان مصوبه همراه با قانون به شما ارسال شد، تا در نشر آن از طریق جریده رسمی اقدام نمائید.

حامد کرزی

رئیس جمهوری

اسلامی افغانستان

ولسی جرگه
مصوبه
قانون کار به دوئل آرای
کل اعضا

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسی جرگه در جلسه عمومی روز یکشنبه مؤرخ ۱۳۸۷/۶/۱۰ خویش به تاسی از حکم ماده نود و چهارم قانون اساسی، قانون کار را مجدداً به دوئل آرای کل اعضا تصویب نمود.

با احترام
امان الله پیمان
نائب دوم ولسی جرگه

قانون کار

فصل اول احکام عمومی

مبنی

ماده اول:

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

هدف

ماده دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می‌باشد:

- ۱- تثبیت، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.
- ۲- تأمین حق مساوی کار و حمایت از حقوق کارکنان.
- ۳- بهبود سازماندهی کار و تولید، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشری و منابع کار، تحکیم انضباط کار و تولید، تعمیم سیستم‌های معاش و مزد مترقی و تأمینات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.
- ۴- تثبیت حقوق و مکلفیت‌های کارکنان و مسئولان اداره کار و تولید، تأمین شرایط حفاظت و تخنیک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف مداوم مهارت‌ها و ظرفیت‌ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی.
- ۵- تعمیم قانونیت و تطبیق یکسان اسناد تقنینی مرتبط به کار در تمام عرصه های کار و تولید.
- ۶- فراهم کردن تسهیلات عرضه خدمات کاربایی.

اصطلاحات

ماده سوم :

اصطلاحات آتی در این قانون، مفاهیم ذیل را افاده می نماید:

- ۱- اداره: عبارت از وزارت ها، ادارات دولتی و غیردولتی، کمیسیون های مستقل، تصدی ها، 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 می باشد .
- ۳- مأمور: کارکنی است که بارعایت احکام این قانون و قانون مربوط از طریق اداره خدمات ملکی به شکل دائمی استخدام می گردد.
- ۴- کارگر: کارکنی که به اساس قرارداد معین در اداره استخدام می شود.
- ۵- کارکن خدماتی: شخصی است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار در اداره استخدام می شود.
- ۶- کارکنان قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی و مامورین قراردادی است که در مقطع زمانی معین، غرض اجرای کار معین با عقد قرارداد استخدام می شوند.
- ۷- کارفرما: شخص 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 اجراء و پرداخته می شود.
- ۸- مزد: عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- ۹- اجزاء مزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته می شود .
- ۱۰- ضمایم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته می شود .

قانون کار ۹۷

۱۱- تأمینات اجتماعی: وجوهی است که با سهم گیری کارکن و اداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعد حسب احوال مساعدت می گردد.

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 آمرمربوطه اداره که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید، مراقبت می گردد.

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) کاری که کارکن به حکم قانون به اجرای آن مکلف گردد، اجباری پنداشته نمی شود .

تنظیم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

۱- کارکنان وزارت ها و ادارات دولتی، مختلط و خصوصی، کمیسیون های مستقل، ادارات غیر دولتی داخلی و خارجی مقیم افغانستان .

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

(۲) مناسبات خاص کار کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده با نظرداشت شکل و ماهیت 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) هرگاه 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، شهادا و معلولین صورت می‌گیرد، مشروط بر این که 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 و ارتقای درجه، تقاعد، تمدید دوره کار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتی‌های با مزد و بدون مزد که در این قانون پیشبینی نگردیده است، توسط اسناد تقنینی جداگانه تنظیم می‌گردد.

تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجی

ماده ششم :

(۱) اتباع خارجی که طبق قراردادهای قبلی جداگانه و یا بدون آن جواز کار را در جمهوری اسلامی افغانستان حاصل نموده یا بعداً می‌نمایند و در ادارات دولتی یا غیر دولتی مختلط و یا خصوصی استخدام می‌شوند، تابع احکام این قانون بوده، شرایط استخدام آنها توسط مقرره جداگانه تنظیم می‌گردد .

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

قانون کار ۹۹

تطبیق قانون

ماده هفتم :

اشخاصی که در نمایندگی‌های سیاسی و سایر مؤسسات دولتی افغانی در خارج کشور و یا در مؤسسات و سازمان‌های خارجی و بین‌المللی در داخل کشور ایفای وظیفه می‌نمایند، تابع احکام این قانون می‌باشند.

حق کار با مزد

ماده هشتم:

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

حق کار با مزد و دفاع از حق کار توسط اسناد تقنینی تنظیم می‌گردد.

(۲) کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار با رعایت بست، رتبه یا درجه معینه مستحق دریافت مزد با اجزاء و ضمائیم آن می‌باشند.

عدم تبعیض در استخدام

ماده نهم :

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

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

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان انتخاب شغل، حرفه، مهارت تخصص و نوع شغل مطابق رشته تحصیل، علاقه، استعداد و آمادگی حرفوی طبق سند تقنینی مربوط آزاد می‌باشد.

حق رخصتی‌های بامزد

ماده دهم:

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

۱۰۰ قانون کار

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم :

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

رعایت میثاقهای بین المللی

ماده دوازدهم:

میثاق‌ها، فیصله‌ها و سفارشنامه‌های سازمان بین المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده یا می‌شود و سایر میثاق‌ها و معیارهای سازمان‌های بین المللی در عرصه کار و اداره با نظر داشت شرایط خاص کشور رعایت و تطبیق می‌گردد.

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

ماده سیزدهم :

- (۱) شخصی به حیث کارکن استخدام شده می‌تواند که واجد شرایط ذیل باشد :
 - ۱- داشتن تابعیت افغانستان .
 - ۲- اکمال سن هجده سالگی. برای کارکنان در عرصه کارهای خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.
 - ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین. کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.
 - ۴- ارایه سند صحتی از مراجع صحتی وزارت صحت عامه.
 - ۵- ارایه سند فراغت تعلیم یا تحصیل (برای مأمور).
- (۲) مشخصات یا شرایط استخدام مامورین در سند تقنینی مربوط تنظیم می‌گردد.

قانون کار ۱۰۱

(۳) محاسبه و تثبیت سن استخدام به کار، بانظرداشت روز و ماه به رویت سال تولد مندرج تذکره تابعیت، هنگام شمول به کار که در دفتر سوانح کارکن درج می شود، صورت می گیرد. بعد از شمول به کار تغییر سن مندرج دفتر سوانح کارکن مدار اعتبار نمی باشد.

(۴) توظیف نوجوانان دارای سن کمتر از (۱۸) سال در کارهای مضر صحت که خطر عدم رشد فیزیکی 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 می گردد.

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

(۶) کارکنان جدیدالشمول داخلی و خارجی در ادارات مکلف اند، حین استخدام، معرفی نامه (جواز کار) از وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین را حصول و ارایه نمایند.

قرار داد کار

ماده چهاردهم:

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

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

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

قرارداد جمعی در دو نقل ترتیب گردیده که یک نقل آن به اتحادیه مربوط و نقل دوم آن به اداره عقد کننده تسلیم داده می شود.

۱۰۲ قانون کار

(۴) میعاد قرارداد معین یک سال بوده و با توافق طرفین تمدید شده می‌تواند. در صورتی که در ختم قرارداد معین، طرفین در مورد تمدید یا عدم تمدید الی یک ماه اقدام ننمایند، قرارداد با شرایط قبلی تمدید شده تلقی می‌گردد.

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

شرایط قرار داد کار

ماده پانزدهم :

قرارداد کار حاوی شرایط ذیل می‌باشد:

- 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 می‌ورزد .
- ۵- مزد، حقوق و امتیازات کارکن .
- ۶- اوقات و ساعات کار طبق احکام این قانون .
- ۷- رخصتی ها طبق احکام این قانون .
- ۸- محل یا واحدی که کارکن شامل کار 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 .

قانون کار ۱۰۳

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

دوره آزمایشی

ماده هفدهم :

(۱) طرفین قرارداد می توانند به توافق همدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند.

در خلال این مدت که بیشتر از سه ماه بوده نمی تواند، طرفین قرارداد می -
توانند با اطلاع جانب مقابل قرارداد را فسخ نمایند.

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

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

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

تغییر هویت حقوقی 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 و سایر 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 می گردد.

عدم اجرای کار مغایر قرار داد

ماده نوزدهم:

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

۱۰۴ قانون کار

توظیف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

ماده بیستم:

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

۱- درعین 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 مؤقت کار.

تعلیق قرارداد کار

ماده بیست و یکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی.

۳- توقف مؤقت کار.

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

۵- حوادث غیرمترقبه .

۶- تعلیم یا تحصیل .

(۲) ایام حالات مندرج اجزای (۴،۲،۱ و ۶) فقره (۱) این ماده در صورتی به دوره کار کارکن قابل محاسبه می باشد که بعد از ختم عسکری، وظایف پست های انتخاباتی یا تعلیم یا تحصیل و بری الذمه شدن در خلال یک ماه به اداره مراجعه نماید.

(۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۴،۲،۱ و ۶) این ماده در مؤسسات خصوصی تابع توافق طرفین قرارداد می باشد.

قانون کار ۱۰۵

پذیرش مجدد

ماده بیست و دوم:

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

حالات فسخ قرار داد

ماده بیست و سوم:

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

- ۱- به توافق طرفین.
 - ۲- ختم قرارداد معین کار با رعایت حکم مندرج فقره (۴) ماده چهاردهم این قانون.
 - ۳- تقاعد.
 - ۴- وفات.
 - ۵- معلولیتی که مانع انجام کار شود .
 - ۶- توقف کار بیشتر از شش ماه .
 - ۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد کارکنان.
 - ۸- محکومیت نهائی به جزایی که مانع دوام کار شود.
 - ۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی.
 - ۱۰- امتناع کارکن از کار، بعد از تعیین مجدد وی به کار قبلی.
 - ۱۱- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمایشی.
- (۲) در صورت فسخ قرارداد کار اداره مکلف است، حقوق و امتیازات باقیمانده کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد.
- (۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقه وی میسر نباشد.
- (۴) در صورت فسخ قرارداد کار به اساس حالات مندرج فقره (۱) این ماده اداره مکلف است، در خلال یک ماه موضوع را به کارکن اطلاع دهد.

۱۰۶ قانون کار

اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست و چهارم :

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

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

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

۲- 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 می دهد.

مساعدت کار یابی

ماده بیست و پنجم:

(۱) اداره مکلف است، لست کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقره (۱) ماده بیست و سوم این قانون قرارداد شان فسخ می گردد، با توضیح سوابق و میعاد کاری، درجه تحصیل، رشته، حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین در ولایات به نمایندگی های آن ارسال نماید.

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

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

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

قانون کار ۱۰۷

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

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

حفظ حقوق تقاعد

ماده بیست و ششم :

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

استخدام مجدد کارکنان

ماده بیست و هفتم:

(۱) هرگاه کار اداره بالا ثروحات غیرمترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای سابقه کار در واحد های مربوط را به کار اصلی استخدام نماید.

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

عدم تبدیلی و فسخ قرارداد

ماده بیست و هشتم :

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

قرار داد بالمقطع

ماده بیست و نهم:

(۱) اداره می تواند، در صورت نیاز مبرم با متقاعدین، معلولین ، زنانی که مصروف کارهای منزل یا تربیه اطفال می باشند و سایر اشخاصی که مهارت و توانائی

۱۰۸ قانون کار

وظیفه محوله را داشته باشند، به شکل بالمقطع (روزنامکمل، هفته نامکمل، حاصل کار و یا کار انجام 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 و پرداخت مزد و سایر حقوق کارکن مندرج فقره (۱) این ماده توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

ماده سی ام :

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

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

(۳) بیلانس سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغاز و انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت) و سایر مسائل مربوط به نظام (رژیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد .

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

موارد تقلیل وقت کار

ماده سی و یکم:

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

قانون کار ۱۰۹

- ۱- برای نوجوانان بین سنین (۱۵) الی (۱۸)، در هفته (۳۵) ساعت .
- ۲- برای کارکنانی که در کارهای زیر زمینی، کار ثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت.
- ۳- برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت .
- (۲) فهرست کارهای ثقیل و مضر صحت که وقت آن ایجاب تقلیل را می نماید، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و اداره مربوط تشخیص و تثبیت می گردد .
- (۳) وقت کار استادان، معلمان، موظفین صحتی و سایر کارکنانی که ایجاب تقلیل رامی نماید مطابق اسناد تقنینی خاص خود شان از طریق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم می گردد.
- (۴) تقلیل اوقات کار مندرج فقره های (۳ و ۲، ۱) این ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمی گردد.
- (۵) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین می تواند ساعات کار را با نظر داشت فصول سال و روزهای ماه مبارک رمضان یا گرما و سرمای شدید، روزانه یا هفته وار تقلیل یا تزئید نماید، مشروط بر این که در طول سال از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.
- (۶) در اداره که به شکل بلا انقطاع فعالیت دارد و در اداره که نظر به شرایط تولید، رعایت وقت معین کار در هفته ممکن نباشد، محاسبه مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب اداره مربوط و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر این که از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.

۱۱۰ قانون کار

وقت کار در شب

ماده سی و دوم :

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

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

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

۲- در صورتی که نظر 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) مزدکار شبانه برای کارکنان اداری و خدماتی (۱۵) فیصد اضافه برمزد اصلی فی ساعت و برای کارکنان تولیدی (۲۵) فی صد اضافه بر مزد اصلی فی ساعت پرداخته می شود.

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

وقت مختلط کار

ماده سی و چهارم:

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

کار نوبتی

ماده سی و پنجم :

(۱) آغاز و ختم کار نوبتی توسط لوائح نظم داخلی اداره تثبیت می گردد .

قانون کار ۱۱۱

- (۲) در صورت تعدد کارنوبتی، نوبت کار کارکنان در هر هفته تعویض می‌شود.
- (۳) توظیف کارکن در دو نوبت کار مسلسل جواز ندارد.
- (۴) در صورتی که نوبت کار کارکن کاملاً در شب یا در بخشی از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج ماده‌سی وسوم این قانون مستحق مزد اضافه بر مزد اصلی می‌باشد.

تغییر وقت کار نوبتی

ماده‌سی وششم:

اداره می‌تواند با رعایت حکم مندرج فقره (۲) ماده‌سی ام این قانون، ساعات کار نوبتی را با نظرداشت خصوصیت کار از (۸) ساعت در روزهای عادی یا روزهای که ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

ماده‌سی و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات یا اوقات کار عادی بنا بر حوادث غیر مترقبه، حد اکثر الی یک ماه توقف رونما گردد و اداره مزد و سایر حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوباره کار و تولید، تلافی شده می‌تواند.

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

اضافه کاری

ماده‌سی وهشتم:

(۱) کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنابر ضرورت و تجویز اداره انجام می‌دهد اضافه کاری محسوب گردیده و درحالات ذیل به موافقه کارکن و اداره مربوط مجاز می‌باشد:

- ۱- به منظور انجام کارهای تأخیر ناپذیری 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 دستگاه ها که عدم فعالیت آن ها باعث توقف کار تعداد زیادی از کارکنان گردد.

۴- به منظور رفع حوادث غیر مترقبه که باعث سکتگی در امور خدمات اجتماعی (تأمین آب، تسخین، تنویر، کانالیزاسیون، ترانسپورت، مخابرات، خدمات صحی و سایر خدمات امور اجتماعی) گردد.

۵- به منظور انجام کارهایی که قبلاً آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.

۶- به منظور ادامه کاری که توقف آن در صورت غیابت کارکن نوبت بعدی ممکن نباشد، در این حالت اداره مکلف است جهت تعویض کارکن، تدابیر عاجل اتخاذ نماید.

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

۸- به منظور انجام سایر کارهای مورد نیاز اداره، به تشخیص مسئول مربوط .
(۲) ساعات اضافه کاری، از حداوسط ساعات عادی کاردر روز بیشتر بوده نمی- تواند.

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

(۴) شرایط 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 می باشند:

۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.

قانون کار ۱۱۳

- ۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی).
۳- رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری).

وقفه کار

ماده چهلیم :

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

رخصتی های عمومی

ماده چهل و یکم :

- رخصتی های عمومی با مزد عبارتند از :
- ۱- روز اخیر هفته (جمعه) .
 - ۲- روز اول سال (نوروز) .
 - ۳- روز (۲۸) اسد) استرداد استقلال کشور).
 - ۴- روز (۸) ثور (پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).
 - ۵- روز اول ماه مبارک رمضان.
 - ۶- ایام عید سعید فطر (۳روز).
 - ۷- ایام عرفه وعید سعید اضحی (۴روز).
 - ۸- روز دوازدهم ربیع الاول مولود پیغمبر بزرگ اسلام (ص).
 - ۹- روزدهم محرم الحرام (روز عاشورا).
 - ۱۰- روز (۲۶) دلو (شکست و خروج ارتش اتحاد جماهیر شوروی سوسیالیستی سابق از افغانستان) .
 - ۱۱- سایر روزهایی که بنابر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.

۱۱۴ قانون کار

رخصتی های سالانه

ماده چهل و دوم :

رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری) شامل رخصتی های عمومی نبوده، به اساس ضرورت و درخواست یا اطلاعیه کارکن از طرف اداره یا کارفرما، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتی کار

ماده چهل و سوم:

- (۱) اداره رخصتی تفریحی کارکنان را طبق جدول نوبتی تنظیم و اجرا می نماید. هرگاه اداره به رخصتی تفریحی سالانه کارکن بنابر خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره موافقه ننماید، 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.
- (۳) پرداخت مزد و سایر حقوق و امتیازات رخصتی تفریحی کارکن، تابع زمان نبوده، بالا تر توافق کارکن و اداره، قابل اجرا می باشد.

کار در رخصتی های عمومی

ماده چهل و چهارم:

- (۱) اجرای کار در روزهای رخصتی عمومی بعد از موافقه کارکن و تأیید اداره مربوط در موارد ذیل جواز دارد :
 - ۱- اجرای کار در اداره دایماً فعال که وقفه آن سبب عقب مانگی کار و ایجاد مشکل در خدمات عامه گردد.
 - ۲- اجرای کار مربوط به خدمات عامه.
 - ۳- اجرای کار تأخیر ناپذیر ترمیماتی عاجل، بارگیری و تخلیه محموله و کارهای مربوط به جلوگیری از حوادث غیرمترقبه .
 - ۴- انجام سایر کارهای مورد نیاز مبرم اداره به تشخیص مسئول مربوط.

قانون کار ۱۱۵

(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 را نیز 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 مسئول اداره در روزهای عادی هفته، تنظیم شده می‌تواند.

(۲) در اداره که رخصتی های عمومی نسبت تأمین خدمات عامه اجراء شده نتواند، اداره مکلف است، رخصتی مذکور را در سایر روزهای هفته تنظیم یا معادل مزد و سایر حقوق و امتیازات همان روز را به کارکن بپردازد.

رخصتی تفریحی

ماده چهل و هشتم:

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

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

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

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

رخصتی استادان و معلمان

ماده چهل و هفتم:

(۱) استادان و معلمان مؤسسات تحصیلی و تعلیمی که از رخصتی های تعلیمی و تحصیلی استفاده می‌نمایند، مستحق رخصتی تفریحی نمی‌باشند.

(۲) در صورتی که معلمان و مربیان کودکانها و پرورشگاهها مستحق رخصتی های مندرج فقره (۱) این ماده نباشند، شامل حکم فقره (۱) ماده چهل و هشتم این قانون می‌باشند.

۱۱۶ قانون کار

طرز استفاده از رخصتی تفریحی

مادهٔ چهل و هشتم:

- (۱) رخصتی تفریحی کارکن طور مسلسل برای مدت (۲۰) روز قابل اجراء بوده و در صورت ضرورت مبرم اداره، به موافقهٔ کارکن به سال بعد، انتقال می‌گردد.
- (۲) کارکن از رخصتی تفریحی سالانه به اساس جدول نوبتی که از طرف اداره به موافقهٔ کارکن تنظیم می‌گردد، استفاده می‌نماید.
- (۳) رخصتی تفریحی سالانهٔ کارکن در صورت ضرورت مبرم اداره، در خلال هر شش ماه برای مدت (۱۰) روز قابل اجراء می‌باشد.

رخصتی تفریحی کارکن جدیدالشمول

مادهٔ چهل و نهم:

- (۱) کارکن جدیدالشمول در نخستین سال کار خود زمانی از رخصتی تفریحی سالانه استفاده نموده می‌تواند که مدت (۱۱) ماه در اداره کار نموده باشد.
- (۲) کارکنان موسمی که مدت قرارداد شان از (۳) ماه کمتر نباشد، متناسب مدت خدمت از رخصتی تفریحی مندرج فقره (۱) مادهٔ چهل و ششم این قانون استفاده نموده می‌توانند.

مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی

مادهٔ پنجاهم:

- (۱) اداره مکلف است، مزد و سایر حقوق کارکنان را هنگام رخصتی تفریحی طور پیشکی بپردازد.
- (۲) هرگاه کارکن از رخصتی تفریحی استفاده ننموده باشد و از ادارهٔ مربوط مستعفی یا منفصل و یا به ادارهٔ دیگر تبدیل و یا متقاعد گردد، از رخصتی استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ایام رخصتی علاوه بر مزد اصلی می‌باشد.

قانون کار ۱۱۲

رخصتی ضروری

ماده پنجاه و یکم:

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

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

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

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

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

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

(۳) هرگاه مریضی کارکن بیشتر از (۵) روز متوالی ادامه یابد، با ارایه تصدیق طبیب مؤسسه صحتی و در محلی که طبیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.

در صورتی که کارکن شامل بیمه صحتی باشد، تصدیق طبیب بیمه مدار اعتبار می باشد.

(۴) مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره (۱) این ماده به عوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل محاسبه می باشد.

۱۱۸ قانون کار

اضافه رخصتی مریضی

ماده پنجاه و سوم:

(۱) هرگاه مریضی کارکن بیشتر از مدت مندرج ماده پنجاه و دوم این قانون ادامه یابد، به رویت تصدیق مراکز صحت دولتی و غیر دولتی اضافه رخصتی مریضی با مزد به وی اعطاء شده می‌تواند.

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

رخصتی ولادی

ماده پنجاه و چهارم:

(۱) کارکن زن مستحق (۹۰) روز رخصتی ولادی بامزد می‌باشد که یک ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است.

در صورت ولادت غیرطبیعی یا دوگانگی با بیشتر از آن مدت (۱۵) روز رخصتی بیشتر به وی داده می‌شود.

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

(۳) کارکن زن مکلف است با اختتام رخصتی مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۵) روز به اداره مراجعه نماید، در غیر آن تارک وظیفه شناخته شده، از امتیاز مندرج فقره (۲) این ماده مستفید شده نمی‌تواند.

رخصتی فریضه حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای فریضه حج یا زیارت اماکن متبرکه در تمام دوره کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی بامزد می‌باشد.

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

قانون کار ۱۱۹

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

ماده پنجاه و هشتم:

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

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

محاسبه رخصتی با مزد

ماده پنجاه و نهم:

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

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

ماده پنجاه و دهم:

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 قرار داد تصریح می گردد .

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

ماده پنجاه و نهم:

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

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

(۳) کارکنی که رتبه یا درجه اصلی آن بلند و بنابر ملحوظی در بست پائین مقرر می‌شود، مزد و سایر حقوق آن از رتبه یا درجه اصلی قابل اجراء می‌باشد.

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

امتیاز پولی تعلیم و تحصیل

ماده شصتم:

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

مأکول

ماده شصت و یکم:

کارکن در برابر ساعات تعیین شده در روز یا شب مستحق مأکول به نرخ روز بوده که طور ماهوار قابل اجراء می باشد، مگر این که در قرارداد طور دیگر تصریح گردیده باشد.

قانون کار ۱۲۱

تثبیت مزد

ماده شصت و دوم:

(۱) اندازه و شرایط پرداخت مزد بخشهای کارکنان با نظرداشت احکام مندرج ماده پنجاه و نهم این قانون حسب ذیل تثبیت می گردد:

۱- برای کارکنان دولتی و آئنده مؤسسات مختلط که سهم سرمایه دولت بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، از طریق وزارت های مالیه و کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی .

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

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

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

اجرای مزد

ماده شصت و سوم :

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

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.

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

۱۲۲ قانون کار

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 و بپردازد.

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

حالات افزودی ضمایم به مزد

ماده شصت و هشتم:

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

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

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

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی و تکنیکی .

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

(۲) شرایط، حدود و معیار (نورم) ضمايم مزد مندرج فقره (۱) این ماده و چگونگی شمول ضمايم در اضافه کاری و حقوق تقاعد، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

مزد اضافه کاری

ماده شصت و هفتم:

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

قانون کار ۱۲۳

مزد کار بالای چند ماشین

ماده شصت و هشتم:

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

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

جبران کار

ماده شصت و نهم:

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

شرایط و اوقات کار

ماده هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

ماده هفتاد و یکم:

(۱) هرگاه در نتیجه حادثه غیرمترقبه یا نظر به عوامل تخریکی، تولیدی یا وضع جوی نامساعد در امر تولید و کار توقف رونما گردد، مزد کارکن به استثنای کارکنان موسمی و روز مزد حسب ذیل پرداخته می شود:

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

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

۳- بعد از سپری شدن چهار ماه، اداره می تواند، کارکن را در عین اداره یا اداره دیگر تبدیل و در صورت عدم امکان تبدیلی، به وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین و یا نمایندگی های آن در ولایات معرفی نماید.

۱۲۴ قانون کار

(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 تأیید محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره (۱) این ماده قابل تطبیق نمی‌باشد.

هرگاه اداره دوباره فعال گردد، حقوق مندرج فقره (۱) این ماده برای کارکن قابل پرداخت می‌باشد.

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 می‌گیرد.

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

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

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

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن یا شخصی که وی کتباً معرفی می‌نماید، پرداخته می‌شود.

(۲) مزد در طول ماه پرداخته می‌شود. تأخیر در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمی‌تواند.

قانون کار ۱۲۵

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

- (۱) کسرات از مزد کار جواز ندارد، مگر به حکم قانون.
- (۲) کسرات از مزد ماهوار کارکن به شمول جبران خساره، بیش از (۲۰) فیصد وضع شده نمی‌تواند، مگر این که در قانون طور دیگری تصریح شده باشد.

کرایه و سفریه

ماده هفتاد و پنجم:

- (۱) کارکن در سفرهای رسمی داخلی و خارجی و حالات خدمتی، تبدیلی و احضار یا اعزام به محل دیگر، مستحق کرایه و سفریه به شمول جیب خرج و مخارج اقامت می‌باشد.
- (۲) شرایط و طرز العمل اجرای حالات مندرج فقره (۱) این ماده، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می‌گردد.

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارت‌های کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده هفتاد و هشتم:

- (۱) اداره به منظور ارتقای سوئیۀ مسلکی و کسب تجارب، مهارت حرفوی و مسلکی کارکنان به خصوص نوجوانان، پروگرام‌های آموزش داخل خدمت را به شکل انفرادی و گروهی در کورس‌های کوتاه مدت و سایر اشکال آموزش فراهم می‌سازد.
- (۲) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مکلف است، جهت ایجاد و توسعه مراکز آموزش فنی و حرفوی مختلف در مرکز و ولایات به همکاری ادارات ذیربط اقدام لازم نماید.

۱۲۶ قانون کار

(۳) مراکز آموزش وزارت کار و اموراجتماعی، شهداء و معلولین عرصه های ذیل رادر بر می گیرد:

- ۱- مراکز ارتقای سطح مهارت های فنی و حرفوی کارکنان.
- ۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.
- ۳- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان بازمانده از پروسه تعلیم و نیازمند به کار.
- ۴- مراکز بازتوانی معلولین .

حالات آموزش

ماده هفتاد و هفتم :

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

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

مدت کارآموزی

ماده هفتاد و هشتم :

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

(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 کارمستقلانه را حائز گردد، به حیث کارگر ماهر پذیرفته می شود.

قانون کار ۱۲۷

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) نحوه اجرای آموزش داخل خدمت و انکشاف مهارتها و ارتقای سطح دانش مسلکی کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

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

شرایط تحصیل و آموزش

ماده هشتاد و یکم:

(۱) اداره، کارکن ممتاز را غرض تحصیل، تعلیم و آموزش بالا تر به مؤسسات تحصیلات عالی، متوسطه های مسلکی و مراکز آموزش فنی و حرفوی در داخل و خارج کشور معرفی می نماید.

(۲) کارکن مندرج فقره (۱) این ماده درجریان تحصیل یا تعلیم از اداره مربوط، مستحق مزد و حقوق بست، رتبه یا درجه اصلی می باشد.

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

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

۱۲۸ قانون کار

ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی

ماده هشتاد و یکم:

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

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

سند تقنینی مراکز آموزش

ماده هشتاد و دوم :

شرایط و طرز العمل مراکز آموزش فنی و حرفه ای و مراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بر مراکز آموزشی غیردولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

مشخصه کار آموز

ماده هشتاد و سوم:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند :

- ۱- شخصی که غرض آموزش حرفه یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش دولتی یا غیر دولتی آموزش می بیند.
 - ۲- کارکنی که به اساس قرارداد کارآموزی به منظور فرا گرفتن حرفه خاص در وظیفه آموزش می بیند.
 - ۳- کارکنانی که به اساس تقاضای اداره به مراکز آموزشی معرفی می شوند.
- (۲) شرایط و نمونه قرارداد آموزشی کارآموزان مندرج فقره (۱) این ماده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی ، شهدا و معلولین ترتیب می گردد.

قانون کار ۱۲۹

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

ماده هشتاد و چهارم:

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

معرفی فارغان مراکز آموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی، فارغان مربوط را غرض کاریابی به مراکز کاریابی مرکز و ولایات معرفی می نمایند.

کار عملی مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

(۱) مؤسسات صنعتی، تولیدی و آموزشی مؤظفانند، زمینه کار عملی (ستاز) را برای متعلمان مکاتب مسلکی و تخنیکی حرفوی، مراکز آموزش فنی و حرفوی و محصلین مؤسسات تحصیلات عالی فراهم سازند.

(۲) برنامه های کار عملی متعلمین و محصلین مندرج فقره (۱) این ماده از طرف اداره مربوط، تنظیم می گردد.

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

معیارها و قواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

(۱) معیارها و قواعد رهنمودی کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری ادارات ذیربط طرح و تنظیم می گردد.

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

۱۳۰ قانون کار

(۳) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری ادارات ذیربط دست‌آوردهای 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 خدمات، معیارها و قواعد واحد نمونوی کار با رعایت معیارهای بین المللی و شرایط کشور، تعیین می‌گردد.

ارزیابی معیارهای قواعد کار

ماده هشتاد و هشتم:

(۱) تجدید نظر و ارزیابی معیارها و قواعد کار حسب احوال توسط اداره مربوط مطابق معیارها و قواعد نمونوی که از طرف اداره به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین طرح و تثبیت می‌شود، صورت می‌گیرد.

(۲) اداره مکلف است، کارکنان را حد اقل در خلال دو ماه قبل از تطبیق معیارها و قواعد جدید کار، آگاه سازد.

مراجع رفع اختلافات ناشی از معیارهای کار

ماده هشتاد و نهم:

در صورتی که در تثبیت معیارها و قواعد کار بین اداره و کارکن اختلاف به میان آید، از طریق مراجع ذیل حل و فصل می‌گردد:

۱- در وزارت‌ها، ادارات دولتی، تصدیها و تشبثات خصوصی و مختلط که سهم دولت در آن بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، توسط آمرین دیصلاح به اشتراک وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و نمایندگان اتحادیه‌های کارگران بخش مربوط.

قانون کار ۱۳۱

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

فصل هشتم انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط کار

ماده نودم :

کارکنان مکلف به رعایت انضباط کار در اداره می باشند. انضباط کار در اداره از طرق آتی تأمین می گردد:

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

مکلفیت اداره

ماده نودیکم:

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

- ۱- ایجاد شرایط مساعد جهت ارتقای سطح بازدهی کار و معیشت کارکنان.
- ۲- رعایت انضباط کار و تولید.
- ۳- رعایت قواعد حفاظت کار و تخنیک ایمنی کار.
- ۴- برخورد مسئولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان.
- ۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار.

۱۳۲ قانون کار

مکلفیت کارکن

ماده نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

- ۱- لایحه وظایف.
- ۲- کار صادقانه و ثمر بخش.
- ۳- انضباط کار.
- ۴- تعمیل به موقع اوامر و هدایات قانونی آمرین ما فوق.
- ۵- ارتقای سطح بازدهی کار.
- ۶- بهبود کیفیت محصول.
- ۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.
- ۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.
- ۹- حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیر منقول اداره و استفاده معقول واقتصادی از آن.
- ۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسئول تثبیت می گردد.
- ۱۱- حفظ اسرار وظیفه و حرفه.
- ۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.
- ۱۳- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید.

لوايح وظایف

ماده نود وسوم:

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

قانون کار ۱۳۳

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

(۳) اداره مکلف است کارکنان را به لوائح 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 جوئی در مواد خام، ابتکار و نوآوری در امور مربوط وسایر موارد مندرج در سند تقنینی حسب احوال قرار ذیل تشویق می گردد:

- ۱- اعطای مکافات نقدی یا جنسی .
- ۲- اعطای تحسین نامه .
- ۳- اعطای تقدیر نامه.
- ۴- اعطای نشان، مدال یا لقب .
- ۵- سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط .

(۲) شرایط ونحوه تشویق کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

تأدیب کارکن

ماده نود و پنجم:

کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار، حسب احوال قرار ذیل تأدیب می گردد:

- ۱- توصیه .
- ۲- اخطار.
- ۳- کسر معاش.
- ۴- تبدیلی.
- ۵- فسخ قرارداد کار.

۱۳۴ قانون کار

تطبیق مؤیدات

ماده نود و هشتم:

مسئول اداره مکلف است، حین تطبیق مؤیدات تأدیبی، شدت و خفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقه کار و سلوک کارکن را در نظر بگیرد.

توضیح تخلف

ماده نود و هفتم:

(۱) مؤیدات تأدیبی علیه کارکن بعد از توضیح تخلف وی طبق احکام قانون تطبیق می گردد.

(۲) در صورت تخلف از انضباط کار صرف یک مؤیده تأدیبی تطبیق شده می تواند. این مؤیده طور کتبی صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانیده می شود.

شکایت کارکن به کمیسیون

ماده نود و هشتم :

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

در صورتی که کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوط به رفع آن اقدام ننماید، کارکن می تواند به کمیسیون مرکزی حل اختلافات شکایت نماید. در صورت عدم توافق طرفین، موضوع به محکمه مربوطه ارجاع می گردد.

قانون کار ۱۳۵

درج تشویق و تأدیب کارکن در دفتر سوانح

ماده نودونهم:

تشویق و تأدیب کتبی مندرج این قانون به (استثنای توصیه) به دفتر سوانح کارکن، درج می‌شود.

غیابت کارکن

ماده صدم :

(۱) هرگاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر مؤجه، معذرت خود را کتباً به اداره اطلاع ندهد، غیر حاضر محسوب و در برابر هر روز غیرحاضری یک روزه مزد با اجزاء و ضمائم 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 غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی‌های قانونی وی محاسبه می‌گردد.

(۳) هرگاه غیرحاضری کارکن، غیرمؤجه تلقی و مدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به سجل (ورق ارزیابی) او درج و به دوره کار وی محسوب نمی‌گردد.

(۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نماید و دلایل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد و ضمائم آن کسر می‌گردد، در صورتی که غیرحاضری و ترک وظیفه وی در طول سال از بیست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع و تقاعد کارکن قابل محاسبه نمی‌باشد.

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

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

۱۳۶ قانون کار

موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

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

- ۱- در صورت غیابت مسلسل (۲۰) روز بدون دلایل مؤجه.
- ۲- در صورت تطبیق مؤیدات تأدیبی مندرج اجزای (۴ و ۳، ۲) ماده نود و پنجم این قانون در طول سال بیش از دوبار.

حالت تعلیق حقوق کارکن

ماده یکصد و دوم:

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

(۲) هرگاه در مدت نظارت **خارنوا** ل بعد از تحقیق قرار عدم تعقیب کارکن متهم را صادر و یا او را مستوجب تأدیب بداند و یا در نتیجه محاکمه بری الذمه گردد، معاش و سایر حقوق دوره تعلیق و محاکمه وی پرداخته می شود، مگر این که در قرارداد طور دیگری تصریح گردیده باشد.

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

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

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

قانون کار ۱۳۷

فصل نهم مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خساره مالی

ماده یکصد و سوم:

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

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

مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی

ماده یکصد و چهارم:

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

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

جبران خساره مالی

ماده یکصد و پنجم:

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

سند تقنینی مسئولیت مالی

ماده یکصد و ششم:

انواع و حدود مسئولیت 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 شرایط حفظ الصحة غرض وقایه کارکنان از امراض حرفوی ناشی از کار می باشد.

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 دستگاهها و روند تخنیک ایمنی، معیارهای تخنیک ایمنی و حفظ الصحة محیطی که کارکنان را از اثرات مضرکار مصوون نگه می دارد، رعایت و تأمین نماید.

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

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 می گردند، بعد از موافقه ادارات مراقبت تخنیک و حفظ الصحة محیطی مجاز می باشد.

قانون کار ۱۳۹

وضع سند تقنینی

ماده یکصد و دهم:

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

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

(۳) معیارهای صحتی 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 می گردد.

آموزش تخنیک ایمنی

ماده یکصد و یازدهم:

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

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

تأمین وسایل تخنیک ایمنی

ماده یکصد و دوازدهم:

(۱) کارهائی که 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 و سایر وسایل تحفظی کار و غذای وقایوی و معالجوی از جانب اداره طور مجانی به دسترس آنها گذاشته می شود.

۱۴۰ قانون کار

(۲) تأمین، نگهداشت، پاک کاری، تعقیب و خشک کردن، ترمیم و مراقبت از استعمال حتمی لباس و تجهیزات مخصوص کار و وسایل تحفظی آن از مکلفیت- های اداره می باشد.

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانی که به کارهای ثقیل و کارهای با شرایط دشوار و مضر صحت و همچنین در امور رانندگی و وسایط ترانسپورتی اشتغال دارند، مکلفاند، به منظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفوی حین شمول به کار و بطور نوبتی معاینات صحی را سپری نمایند.

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

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

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 اولیه طبی .
- ۲- انتقال کارکن مریض به مراکز صحی شفاخانه و تداوی وی.
- ۳- انتقال به محل اقامت در صورت بهبود وضع صحی کارکن .

قانون کار ۱۴۱

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

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

ایجاد مراکز صحتی ثابت و سیار

ماده یکصد و پانزدهم:

اداره مکلف است، به منظور اجرای معاینات صحتی و کمک های اولیه طبیبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهای که توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تعیین می گردد، مراکز صحتی ثابت و سیار را ایجاد نماید.

توظیف کارکن مطابق وضع صحتی

ماده یکصد و شانزدهم :

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

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

فراهم سازی شرایط کار برای معلولین

ماده یکصد و هفدهم :

(۱) اداره مکلف است، برای معلولین ناشی از کار بعد از تثبیت معلولیت، مطابق توانائی کاری آنها شرایط و زمینه کار را فراهم سازد.

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

۱۴۲ قانون کار

تشخیص حوادث ناگوار در عرصه کار

ماده یکصد و هجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصه کار و تولید را طور همه جانبه و به موقع بررسی و ارزیابی و عوامل آنرا تحلیل و تشخیص نموده، طی (۳) روز محضر آن را ترتیب و یک یک نقل آن را به کارکن و وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تسلیم نماید.

(۲) هرگاه اداره از ترتیب محضر امتناع یا متضرر به ترتیب محضر قناعت نداشته باشد، متضرری تواند به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین شکایت نماید.

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین در رابطه به شکایت متضرر مطابق احکام قانون تصمیم اتخاذ می نماید.

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

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد و نوزدهم:

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

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

قانون کار ۱۴۳

فصل یازدهم کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

ماده یکصد و بیستم:

استخدام زنان و نوجوانان به کارهای فیزیکی 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 می گردد.

عدم توظیف زنان ونوجوانان به کار شبانه

ماده یکصد و بیست و یکم :

اداره نمی تواند زن و نوجوان را به اجرای کار شبانه توظیف نماید.
توظیف زنان ومادران دارای طفل شیر خوار، در شفاخانه ها، کلینیک های صحتی و در صورت موافقه آنها در وظایف و کارهاییکه ضرورت مبرم محسوس باشد، بطور نوبتی و طبق جدول از این حکم مستثنی است.

عدم توظیف زنان ونوجوانان به اضافه کاری

ماده یکصد و بیست و دوم:

(۱) اداره نمی تواند زن حامله، مادر دارا ی طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان را به اضافه کاری، و مسافرت به منظور انجام کار رسمی توظیف نماید.
(۲) توظیف زن دارای طفل کمتر از دوسال به اجرای اضافه کاری و انجام مسافرت به منظور کار رسمی بدون موافقه قبلی وی جواز ندارد.

۱۴۴ قانون کار

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 وظیفه اصلی توظیف می گردد.

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 به خاطر شیر دادن طفل در اتاق کودک محل کار داده می شود. این وقفه ها شامل وقت کار رسمی می باشد.

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

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 می باشد.

ایجاد کودکستان ها

ماده یکصد و بیست و ششم:

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

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

قانون کار ۱۴۵

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 قرارداده و نتایج آن را ضم دفتر سوانح کارکن نماید.
معاینات صحت کارکن نوجوان حد اقل سال یک بار از طریق و به مصرف اداره صورت می گیرد .

معاینات صحت کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و هشتم:

اداره مکلف است، طبق نظر مراجع صحت، توانایی فیزیکی و چگونگی حالت صحت نوجوان را تشخیص و تثبیت نموده، شغل و وظیفه وی را تعیین نماید.

مزد کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و نهم:

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

(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.

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

معیار تولید کار کارکن نوجوان

ماده یکصد و سی ام:

(۱) معیار تولید کارکن نوجوان به اساس معیار تولید کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقلیل وقت کار مندرج ماده سی و یکم این قانون تنظیم می گردد.

۱۴۶ قانون کار

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

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 می تواند.

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

انفصال غیر قانونی کارکن

ماده یکصد و سی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غیرقانونی از کارمنفصل وبعد از تصامیم کمیسیون های حل اختلافات یا فیصله محکمه مربوط، به کارقبلی تعیین گردد، مزد و سایر حقوق دوره انفصال به اساس اوسط مزد و سایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.

وضع سند تقنینی حل اختلافات

ماده یکصد و سی و سوم:

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

قانون کار ۱۴۷

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 صحتی .
- ۵- مساعدت مالی حین تقاعد ناشی از کبر سن ، اكمال دوره کار و معلولیت و مریضی مرتبط به کار، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی به منظور تکفین و تدفین، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا و ضمائم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۸- حقوق تقاعد بنابر کبر سن، اکمال دوره کار، مریضی، معلولیت و سایر حالاتی- که در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی می گردد.
- (۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعدمند درج جز (۸) این ماده از خزینة تقاعد پرداخته می شود.
- (۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن و یا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه و تأمین می گردد.

تحقق تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و پنجم:

(۱) تأمینات اجتماعی با سهم گیری مالی اداره و کارکنان تحقق می یابد.

۱۴۸ قانون کار

(۲) سطح تأمینات اجتماعی کارکنان، متناسب بارشد و انکشاف اقتصادملی ارتقاء می‌یابد .

مراکز تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و ششم:

طرزایجاد، تأمین، تجهیز و نحوه اجراءات مراکز تأمینات اجتماعی توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می‌شود.

مساعدت مالی به کارکن غیر مستعد به کار

ماده یکصد و سی و هفتم :

مساعدت مالی به کارکن غیر مستعد بکار به صورت مؤقت الی مستعد شدن وی به کار و یا متقاعد نسبت معلولیت، معادل مزد ماهوار و سایر حقوق و امتیازات حالت اصلی وی ازطرف اداره صورت می‌گیرد.

شرایط تقاعد

ماده یکصد و سی و هشتم:

(۱) کارکن بعد از تکمیل سن (۶۵) سالگی متقاعد می‌گردد. درصورت ضرورت مبرم، اداره به موافقه کارکنی که توانائی کار را داشته باشد، دوره کار وی 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 سوق 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 می‌شود.

(۴) سن کارکن حین تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تثبیت می‌شود.

(۵) تقاعد و تمدید دوره کار اعضای کادر علمی ادارات دولتی مؤسسات تحصیلی و علمی- تحقیقاتی و کارکنان امور دینی، توسط اسناد تقنینی خاص‌شان تنظیم می‌گردد .

قانون کار ۱۴۹

معیار تقاعد کار ثقیل

ماده یکصد و سی و نهم:

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

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

مطالبه تقاعد

ماده یکصد و چهل و یکم:

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 بالا تر معلولیت یا فوت مرتبط به کار و مریضی حرفوی یا فوت ناشی از آن به اساس تصدیق کمیسیون صحتی تثبیت معلولیت، بدون نظر داشت دوره خدمت، معادل (۱۰۰) فیصد مزد آخرین رتبه یا درجه قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد و چهل و دوم :

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعی محکمه ذیصلاح به مدت کمتر از (۲) سال حبس محکوم به جزاء شده باشد، می تواند تقاعد خود را مطالبه نماید .
(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمه ذیصلاح به مدت (۲) سال حبس یا بیشتر از آن محکوم به جزاء گردد، به تقاعد سوق می گردد.

۱۵۰ قانون کار

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

انتخاب حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و سوم :

(۱) هرگاه کارکن از چند جهت مستحق چند نوع حقوق تقاعد شناخته شود، اجرای حقوق تقاعد به انتخاب وی صرف از یک نوع آن صورت می گیرد.
(۲) بازماندگان تحت تکفل متقاعد که از چند جهت مستحق حقوق تقاعد باشند، از کلیه حقوق مذکور مستفید می گردند.

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم :

(۱) حقوق تقاعد متقاعدین و حقوق بازماندگان متقاعدین متوفی، متناسب افزودی های عمومی مزد (معاش) افزود می گردد.
(۲) افزودی عمومی مزد، شامل حال متقاعدین بخش یا صنف مربوط می گردد.

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده یکصد و چهل و پنجم:

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

قانون کار ۱۵۱

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و هشتم :

(۱) مراقبت و رهنمایی دایمی بر رعایت قوانین مرتبط بکار، قواعد حفاظت و تکنیک ایمنی کار، کارهای ثقیل و مضر صحت، اوقات کار، مزد و سایر حقوق کارکن، شرایط کار کارکنان، توسط اداره مراقبت و رهنمایی کار وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین صورت می گیرد.

(۲) امور مربوط به مراقبت و رهنمایی کار در ادارات، توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

ماده یکصد و چهل و هشتم:

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

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

(۳) اداره مکلف است، امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی را برای کارکنان فراهم سازد.

۱۵۲ قانون کار

برطرفی جمعی یا گروهی کارکنان

ماده یکصد و چهل و نهم:

(۱) ادارات و مؤسسات دولتی، غیردولتی، مختلط و خصوصی نمی توانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروهی 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 پنجاه و یکم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به منظور دستیابی به عواید مناسب و جلوگیری از بیکاری می تواند کارگران افغانی را طبق سند تقنینی مربوط، به خارج کشور اعزام نماید.

ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی

ماده یکصد و پنجاه و یکم:

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

(۲) مسئولین دفاتر خصوصی کاریابی مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم نمایند.

مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به منظور تطبیق بهتر احکام این قانون، مقررهای مندرج آنرا به همکاری ادارات ذیربط طرح و طی مراحل می - نماید.

قانون کار ۱۵۳

انفاذ

ماده یکصد و پنجاه وسوم:

این قانون از تاریخ توشیح نافذ و در جریده رسمی نشر گردد و با انفاذ آن ، قانون کار منتشره جریده رسمی شماره (۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال ۱۳۸۵ملغی پنداشته می شود .

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