



د افغانستان اسلامي جمهوریت
د عدلیې وزارت

سرمچړېک

فوق العاده ګڼه

قانون کار

د کار قانون

Ketabton.com

تاریخ نشر : (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

د خپریدو نېټه: د ۱۳۸۷ هـ . ش کال د لیندۍ د میاشتې (۱۶)

پرله پسې نمبر: (۹۶۶)

اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

جمهوری اسلامی افغانستان

د افغانستان اسلامي جمهوریت

شماره : (۱۴۴۸۸)

گڼه : (۱۴۴۸۸)

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

محترم سروردانش وزیر عدلیه !
 قانون کارکه طی فیصله شماره (۸۸)
 مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط
 مجلسین شورای ملی در (۱۴) فصل
 و (۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل
 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 دوئلث آرای
 کل اعضا فیصله قبلی مورد تصویب
 قرار گرفته است .

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

حامد کرزی

رئیس جمهوری

اسلامی افغانستان

د عدلیې وزیر محترم سروردانش!
 د کار قانون چې دملي شوري د ګډه
 هیئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸)
 ګڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴)
 فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب
 اود منضمه کتنو په دلیل د
 ۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) ګڼې
 لیک په ذریعه بیا د ولسي جرګې
 مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/۶/۱۰
 نېټې د (۹۹) ګڼې مصوبې په ترڅ کې
 د ټولو غړو په دوه ثلثه رایو سره،
 مخکنۍ فیصله د تصویب وړو ګرځیدله.
 نو د افغانستان د اساسي قانون د (۹۴)
 مادې د حکم پر بنسټ، مصوبه له قانون
 سره یوځای تاسی ته درولېږل شوه،
 ترڅونې په رسمي جریده کې په خپرولو
 لاس پورې کړی.

حامد کرزی

د افغانستان د اسلامي

جمهوریت رئیس

الف

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

ولسي جرگه

مصوبه

قانون کار به دوثلث آرای

کل اعضا

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگه

مصوبه

دکارقانون دټولو غړوپه دوه ثلثه

رایو سره

گڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

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

ولسي جرگې د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې
د یکشنبې په ورځ په عمومي غونډه
کې د اساسي قانون دڅلور نوی یمې
مادې دحکم پر بنسټ، د کار قانون
د دویم ځل لپاره دټولو غړوپه دوه
ثلثه رایو سره تصویب کړ.

با احترام

امان الله پيمان

نائب دوم ولسي جرگه

په درنښت

امان الله پيمان

دولسي جرگې دوه یم نائب

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

فهرست مندرجات قانون کار

فصل اول

احکام عمومي

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

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

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

فصل سوم

وقت کار

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

رسمی جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

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

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

ماده پنجاه و هشتم:	رخصتي کارکن جديدالتقرر..... ۵۶
ماده پنجاه و هفتم:	محاسبه رخصتي بامزد..... ۵۶
ماده پنجاه و هشتم:	رخصتي هاي بامزد در ادارات دولتي..... ۵۷

فصل پنجم

مزد

ماده پنجاه و نهم:	پرداخت مزد..... ۵۷
ماده شصت:	امتياز پولي تعليم و تحصيل..... ۵۸
ماده شصت و يکم:	مأکول..... ۵۹
ماده شصت و دوم:	تثبيت مزد..... ۵۹
ماده شصت و سوم:	اجرای مزد..... ۶۰
ماده شصت و چهارم:	زمان پرداخت مزد..... ۶۱
ماده شصت و پنجم:	مزد تشويقي..... ۶۱
ماده شصت و هشتم:	حالات افزودي ضمايم به مزد..... ۶۲
ماده شصت و هفتم:	مزد اضافه کاری..... ۶۳
ماده شصت و هشتم:	مزد کاربالای چندماشين..... ۶۳
ماده شصت و نهم:	جبران کار..... ۶۴
ماده هفتادم:	شرایط و اوقات کار..... ۶۴
ماده هفتاد و يکم:	پرداخت مزد درحالات توقف کار..... ۶۵
ماده هفتاد و دوم:	حالت انتظار بامعاش..... ۶۶
ماده هفتاد و سوم:	پرداخت مزد کارکن..... ۶۸
ماده هفتاد و چهارم:	وضع کسرات..... ۶۸
ماده هفتاد و پنجم:	کرایه و سفریه..... ۶۹

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی وانکشاف

مهارتهای کارکنان

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

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

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

رسمی جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

فصل هشتم

انضباط کار

ماده نودم:	شیوه های تطبیق انضباط کار..... ۸۲
ماده نود و یکم:	مکلفیت اداره..... ۸۳
ماده نود و دوم:	مکلفیت کارکن..... ۸۴
ماده نود و سوم:	لوايح وظایف..... ۸۵
ماده نود و چهارم:	تشویق کارکن..... ۸۶
ماده نود و پنجم:	تأدیب کارکن..... ۸۷
ماده نود و ششم:	تطبیق مؤیدات..... ۸۷
ماده نود و هفتم:	توضیح تخلف..... ۸۸
ماده نود و هشتم:	شکایت کارکن به کمیسیون..... ۸۸
ماده نود و نهم:	درج تشویق و تأدیب کارکن در دفتر سوانح..... ۸۹
ماده صدم:	غیابت کارکن..... ۹۰
ماده یکصد و یکم:	موارد فسخ قرارداد..... ۹۲
ماده یکصد و دوم:	حالت تعلیق حقوق کارکن..... ۹۲

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

ماده یکصد و سوم:	جلوگیری از خساره مالی..... ۹۴
ماده یکصد و چهارم:	مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی..... ۹۵
ماده یکصد و پنجم:	جبران خساره مالی..... ۹۵
ماده یکصد و ششم:	سند تقنینی مسئولیت مالی..... ۹۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

فصل دهم

تأمين شرايط صحي وايمنى كار

- ماده يكصد و هفتم: تأمين شرايط صحي ايمنى ۹۶
- ماده يكصد و هشتم: رعايت شيوه هاى تخنيك ايمنى در ساختمان ۹۷
- ماده يكصد و نهم: اطمينان از تخنيك ايمنى در ساختمان هاى تجديد شده ۹۸
- ماده يكصد و دهم: وضع سند تقينى ۹۸
- ماده يكصد و يازدهم: آموزش تخنيك ايمنى ۹۹
- ماده يكصد و دوازدهم: تأمين وسايل تخنيك ايمنى ۱۰۰
- ماده يكصد و سيزدهم: معاينات صحي كاركنان ۱۰۱
- ماده يكصد و چهاردهم: تأمين خدمات اوليه طبي ۱۰۲
- ماده يكصد و پانزدهم: ايجاد مراکز صحي ثابت و سيار ۱۰۳
- ماده يكصد و شانزدهم: توظيف كاركن مطابق وضع صحي ۱۰۴
- ماده يكصد و هفدهم: فراهم سازى شرايط كاربراي معلولين ۱۰۵
- ماده يكصد و هجدهم: تشخيص حوادث ناگوار در عرصه كار ۱۰۵
- ماده يكصد و نوزدهم: فهرست امراض حرفوى ۱۰۶

فصل يازدهم

كار زنان و نوجوانان

- ماده يكصد و بيستم: موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان ۱۰۷
- ماده يكصد و بيست و يكم: عدم توظيف زنان و نوجوانان به كار شبانه ۱۰۸

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

ماده يكصدوبيست ودوم:	عدم توظيف زنان نوجوانان به اضافه
	كاري..... ۱۰۸
ماده يكصدوبيست وسوم:	توظيف زن در دوران حاملگي..... ۱۰۹
ماده يكصدوبيست وچهارم:	وقت اضافي براي مادران داراي طفل
	شيرخوار..... ۱۰۹
ماده يكصدوبيست وپنجم:	عدم امتناع از پذيرش به كار..... ۱۱۰
ماده يكصدوبيست وششم:	ايجاد كودكستان ها..... ۱۱۱
ماده يكصدوبيست وهفتم:	مشخصه كاركن نوجوان..... ۱۱۱
ماده يكصدوبيست وهشتم:	معينات صحي كاركن نوجوان..... ۱۱۲
ماده يكصدوبيست ونهم:	مزد كاركن نوجوان..... ۱۱۲
ماده يكصدوسي ام:	معيارتوليد كاركاركن نوجوان..... ۱۱۳

فصل دوازدهم

اختلافات ناشي از كار

ماده يكصدوسي ويكم:	مقدمات رفع اختلافات ناشي از كار..... ۱۱۴
ماده يكصدوسي ودوم:	انفصال غيرقانوني كاركن..... ۱۱۵
ماده يكصدوسي وسوم:	وضع سند تقينی حل اختلافات..... ۱۱۶

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعي

ماده يكصدوسي وچهارم:	انواع تأمينات اجتماعي..... ۱۱۶
ماده يكصدوسي وپنجم:	تحقق تأمينات اجتماعي..... ۱۱۸
ماده يكصدوسي وششم:	مراكز تأمينات اجتماعي..... ۱۱۹

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

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

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

مبني

لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

دوه يمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

۱- دکارکوونکو د کار د اړيکو تثبيت، تنظيمول او ټينګښت.

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

مبني

ماده اول:

اين قانون به تاسی ازحکم ماده چهل وهشتم قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظيم وتوضيح امور مربوط به وجايب، حقوق، امتيازات و تايمينات اجتماعي کارکنان وضع گرديده است.

هدف

ماده دوم:

اين قانون دارای اهداف ذيل می باشد:

۱- تثبيت، تنظيم و تحکيم مناسبات کار کارکنان.

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

۳- دکار کوونکو د ژوندانه دماډي، ټولنيزې او فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد د سازمان ورکولو بڼه کول، دکار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک او سرچينو څخه معقوله گټه اخستنه، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تايميناتو د سيستمونو تعميمول.

۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت لپاره دکار او توليد د ادارې دکار کوونکو او مسئولينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبيتول، دکار د ساتنې او ايمني تخنيک د شرائطو تايمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول او پرمختيا.

۵- دکار او توليد په ټولو برخو کې، قانونيت تعميمول او په کار پورې داروندو تقيني سندونو يو خيل تطبيقول.

۶- دکار موندنې د خدمتونو د

۳- بهبود سازماندهی کار و تولید، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشري و منابع کار، تحکیم انضباط کار و تولید، تعمیم سیستم های معاش و مزد مترقی و تأمینات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.

۴- تثبیت حقوق و مکلفیت های کارکنان و مسئولان اداره کار و تولید، تأمین شرایط حفاظت و تخنیک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف مداوم مهارتها و ظرفیت ها 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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

خدمات کاريابي .

اصطلاحگاني

درېمه ماده :

لاندې اصطلاحگاني په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

اصطلاحات

ماده سوم :

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

۱- اداره: وزارتونـــــــو، دولتي او غیردولتي ادارو، خپلواکو کمیسیونونو، تصدي گانو، خصوصي او ګډو تشبونو او دافغانستان په اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسو څخه عبارت ده له چې کارکوونکي په کې په تولیدی یا خدماتي کار بوخت وي.

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

۲- کارکوونکی: دښځې او نرپه ګډون پرمامور او قراردادي کارکوونکو(مامور، کارګراو خدماتي کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۲- کارکن: مشتمل بر مأمور و کارکنان (مامور، کارگر و کارکن خدماتی) قراردادی اعم از زن و مرد می باشد .

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

۳- مأمور: کارکنی است که با رعایت احکام این قانون و قانون مربوط از طریق اداره خدمات ملکی به شکل دایمی استخدام

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

دايمي توگه استخدامپري.

می گردد.

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

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

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

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

۵- کارکن خدماتي: شخصي 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: هغه حقيقي يا حکمي شخص دی چې کارکوونکی دهغه په موافقه يا منظوری په کار استخدامپري او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظوری اجراء او ورکول کېږي.

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

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

کپري.

می گردد.

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

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

د کارکوونکي حاضري دهغې ادارې د اړوند آمر په واسطه چې دکارکوونکي سجل ارزوي او تأییدوي، خاړل کېږي.

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

د اجباري کار ممنوعیت

ممنوعیت کار اجباری

خلورمه ماده :

ماده چهارم :

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

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

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

کېږي.

نمی شود .

د کار د اړیکو تنظیمول

تنظیم مناسبات کار

پنځمه ماده :

ماده پنجم:

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

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

۱- کارکنان وزارتېها وادارات دولتي، مختلط وخصوصي، کميسيونهای مستقل، ادارات غيردولتي داخلی و خارجی مقیم افغانستان .

۲- دانتخابي ادارو (ملي شورا، ولايتي، ولسوالۍ او کلي د شوراګانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو، اداري کارکوونکي.

۲- کارکنان اداري ادارات انتخابي (شورای ملی، شورا های ولايتي، ولسوالی وقریه) ادارات نظامي، پوليس و امنيت ملی.

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

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

اوحقوقي ماهيت (دولتي، گډې، خصوصي، غير دولتي، ټولنيزي او په افغانستان کې مېشت بهرنۍ ادارې) ته په پام سره دجلا تقنيني سندونو په واسطه چې ددغه قانون دحکمونو مخالف نه وي، تنظيمېږي.

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

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې ددرج شووبرخود کارکوونکود ټاکلو، انتصابولو، د رتبو او درجو دتثبيتولو، د رتبو دترفيه او درجو د لوړولو د شرايطو اود تقرر، تبدل، انفصال، بيا مقررولو، د رتبې د ترفيه او د درجې د لوړولو، تقاعد،

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

(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، شهدا و معلولین صورت می گیرد، مشروط بر اینکه مخالف قانون و اساسات عدالت نباشد.

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

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

په بهرنيو اتباعو باندې دکار
دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲) حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احکام قانون کار بالای
اتباع خارجی

ماده ششم :

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

(۲) حکومت می تواند برای اتباع

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدۀ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

دقانون تطبیق

اوومه ماده :

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

له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

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

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

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

تطبیق قانون

ماده هفتم :

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

حق کار با مزد

ماده هشتم :

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

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

تنظیمېږي.

تنظیم می گردد.

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

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

په استخدام کې توپیر نه کول

عدم تبعیض در استخدام

نهمه ماده :

ماده نهم :

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

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

(۲) 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، دټاکلو امتیازونو مستحقې دي.

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

(۳) دافغانستان په اسلامي جمهوریت

(۳) در جمهوری اسلامی افغانستان

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

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

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

له نورو حقوقو څخه ګټه اخستنه

یوولسمه ماده :

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

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

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم:

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

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم :

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

د 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 ځانګړو شرایطو له په پام کې نیولو سره رعایت او تطبیقېږي.

دوه یم فصل

استخدام او د کار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

(۱) هغه شخص د کارکوونکي په توګه 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

رعایت میثاقهای بین المللی

ماده دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

ماده سیزدهم:

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

۱- داشتن تابعیت افغانستان .

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

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

- او د کار زده کوونکو لپاره د خوارلس کلنۍ سن بشپړول.
- ۳- د کار اوتولنیزو چارو، شهیدانو او معلوماتو وزارت په تأیید د حرفې د زده کړې دسند وړاندې کول.
- خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثنی دي.
- ۴- د عامې روغتیا وزارت د روغتیايي مراجعو څخه د روغتیايي سند وړاندې کول.
- ۵- د تعلیم یا تحصیل څخه د فراغت دسند وړاندې کول (د مامور لپاره).
- (۲) د مامورینو مشخصات یاد استخدام شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.
- (۳) په کار د استخدام دسند محاسبه او تثبیت، د ورځې اومياشتې له پام کې نیولوسره، د تابعیت په تذکرې کې درج شوي د زیږېدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې درجېږي، صورت مومي. په
- برای کار آموزان اکمال سن چهارده سالگی.
- ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا ومعلولین.
- کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.
- ۴- ارایه سند صحی از مراجع صحی وزارت صحت عامه.
- ۵- ارایه سند فراغت تعلیم یا تحصیل (برای مأمور).
- (۲) مشخصات یا شرایط استخدام مامورین در سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.
- (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.

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

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

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

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

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

(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.

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

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

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

(۶) کارکنان جدیدالشمول داخلی و خارجی در ادارات

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

د کار قرارداد

خواړ لسمه ماده:

(۱) د کار قرارداد د کتبي توافق څخه عبارت دی چې د کارکوونکي او کارفرما ترمنځ په انفرادي يا ټوليزه توګه د قانون د احکامو سره 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 اتحادې د استازو او کار فرمایانو (دولتي ادارو او غير دولتي حقيقي او حکمي شخصيتونو) ترمنځ تړل کېږي.

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

قرار داد کار

ماده چهاردهم:

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

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

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

جمعي قرارداد په دوونقلونو کې ترټيږي چې يونقل يې اړوندې اتحادې او دوه يم نقل يې عقد کوونکي ادارې ته ورکول کېږي.

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

(۵) د اړخونو په توافق سره د کار په قرارداد کې وروستي بدلونونه یا تعدیلات 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:

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.

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

(۵) 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 نه گردد.

شرایط قرار داد کار

ماده پانزدهم:

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

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

آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

دوره آزمایښی

ماده هفدهم:

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

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

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

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

د ادارې د حقوقي هویت بدلون

اتلسمه ماده:

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

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

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

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

تغییر هویت حقوقي اداره

ماده هجدهم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

د قرارداد څخه په بهر کارکي

د کارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

عدم اجرای کار مغاير قرار داد

ماده نهم:

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

توظيف مؤقت کارکن به کار

خارج قرار داد

ماده بیستم:

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

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

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

۲- د توليد د ناڅاپي او ناوړه پېښو دمخنيوی او لرې کولو او د ادارې د شتمنۍ د ضايع کېدو دمخنيوی لپاره.

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

د کار د قرارداد تعلیقول

يوويشتمه ماده:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنيزو دندو کي بوختېدل (اشتغال).

اداره ډيگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

۳- در صورت توقّف 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.

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

بيا منل

دوه ويشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درويشتمه ماده:

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

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړينه.

۵- هغه معلوليت چې د کار د ترسره کېدو خنډ وگرځي.

۶- له شپږو مياشتو څخه زيات د کار درېدل.

۷- د ادارې انحلال يا

پذيرش 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

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

- دکار کوونکو دشمبر کمېدل. کارکنان.
- ۸- په داسې نهايي جزاء محکوميدل چې دکار د دوام خنډ وگرځي. ۸- محکوميت نهائی به جزایي که مانع دوام کارشود.
- ۹- د تادیبي مؤيداتو له تطبیق وروسته بیا سرغړونه. ۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤيدات تادیبی.
- ۱۰- مخکنې کارته دکار کوونکي د بیا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه دهغه ډډه کول. ۱۰- امتناع کارکن از کار، بعد از تعیین مجددوی به کار قبلی.
- ۱۱- په آزماینځي دوره کې دقناعت بښونکو پایلو نه ترلاسه کیدل. ۱۱- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمایشی.
- (۲) دکار دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده دکار کوونکي پاتې حقوق او امتیازونه پخپله ده ته اودمړینې په صورت کې ئې قانوني وارث ته ورکړي. (۲) درصورت 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) ددې مادې د(۱) فقرې د(۱) جزء په استثنای دکار دقرارداد فسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې دکار کوونکي د تبدیلی امکان په عین اداره کې مماثل کار ته دهغه دموافقې مطابق میسر نه وي. (۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقه وی میسر نباشد.

(۴) 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 خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېرېشمه ماده:

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

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

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

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

اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست و چهارم :

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

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

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

(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 معلولين، اطلاع می دهد.

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 اوميعاد، دتحصيل د درجې ، رشتې ، حرفې

(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،

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،

او مهارت په توضیح سره د کار او
ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو د
وزارت او په ولايتونو کې دهغه
نماینده ګډون ته واستوي.

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

۱- په هغه صورت کې چې
د کارکوونکي د خدمت موده تر یوه
کال پورې وي، یو میاشتني مزد دهغه
له اجزاو او ضمایمو سره.

۲- په هغه صورت کې چې د
کارکوونکي د خدمت موده له یوه
څخه زیاته تر پنځو کلونو پورې وي،
دوه میاشتني مزد دهغه له اجزاو
او ضمایمو سره.

حرفه و مهارت به وزارت کار و
امور اجتماعي، شهدا و معلولين
در ولايات 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.

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

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

د تقاعد د حقوقو خونديتوب

شپږویشتمه ماده:

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

د کارکوونکو بیا استخدامول

اووه ویشتمه ماده:

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

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 به اثر حوادث غیرمترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای

کې دکاردسابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی کار کې استخدام کړي.

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

د تبدیلی اود قرارداد دفسخ

کولونه شتون

اته ویشتمه ماده:

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

بالمقطع قرارداد

نهه ویشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ

قرارداد

ماده بیست و هشتم :

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

قرار داد بالمقطع

ماده بیست ونهم:

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

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

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

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

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

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

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

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

درېم 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 زیاتیدي نشي.

(۳) د کار د وخت کلنی انډول، د کار له وخت څخه د ګټې اخستنې ټوله سنجونه، د کارکوونکو د کار دوخت د پیل او پای تنظیم، د واریز (نوبتي) جدول (د شفت د ګراف) برابرول او د کار د نظام (رژیم) اړوند نور مسائل د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا تنظیم او ټاکل کېږي.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

ماده سی ام :

(۱) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فزیکي یا فکري خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار می دهد. (۲) وقت عادی کار طور اوسط در طول سال در هفته متجاوز از (۴۰) ساعت بوده نمی تواند.

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

(۴) اداره کولای شي د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينو د وزارت په موافقې، د کاري ځانگړتیاوو 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 روغتیاه په مضر کار بوخت دي، په اونۍ کې (۳۰) ساعته.

(۴) اداره می تواند به توافق وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين با نظر داشت خصوصیات کاری، ساعات کار را در روزهای هفته، کمتر یا بیشتر تنظیم نماید، مشروط بر اینکه 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:

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- اميندوارو بنحوته په اونی کي (۳۵) ساعته.
- ۳- برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت .
- (۲) د درنو او روغتیا ته د مضرو کارونو فهرست چي وخت ئي دکمښت غوښتنه کوي، دعامي روغتيا او کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخيص او تشيېتېري.
- (۳) د استادانو، معلمانو، روغتيايي مؤظفينو او نورو کارکوونکو د کار وخت چي دکمښت غوښتنه کوي، د هغو دخپلو ځانگړو تقنيني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لاري دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په موافقې سره، تنظيمېري.
- (۴) د دې مادې په (۱، ۲ او ۳) فقرو کي د درج شويو د کار د وختونو کمښت، دکارکوونکي د مزد او نورو حقوقو دکسر موجب نه کېري.
- (۵) دکار او ټولنيزو چارو، (۳) وقت کار استادان، معلمان، مؤظفين صحي و ساير کارکناني که ايجاب تقليل رامي نمايد مطابق اسناد تقيني خاص خود شان از طريق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين تنظيم مي گردد.
- (۴) تقليل اوقات کار مندرج فقره هاي (۱، ۲ و ۳) اين ماده موجب، کسر مزد و ساير حقوق کارکن نمي گردد.
- (۵) وزارت کار و امور اجتماعي ،

شهيدانو او معلولينو وزارت كولای شي
د كال د فصلونو او د روژې د
مبارکې مياشتې د ورځو يا شديدې
گرمې يا يخنې له په پام کې نيولو
سره د کار ساعتونه، په ورځې يا اونۍ
کې کم يا زياد کړي، پدې شرط چې
د کال په اوږدو کې د دغه قانون
د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د
درج شويو اټکل شويو ساعتونو له
شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(۶) په هغه اداره کې چې په بلا انقطاع
ډول فعاليت لري او په هغې ادارې
کې چې د توليد د شرايطو له مخې
په اونۍ کې د کار د ټاکلي وخت په
پام کې نيول ممکن نه وي، د کار
د وخت ټوليزه محاسبه (مياشتنۍ ،
ربعواره او شپږ مياشتنۍ) د اړوندې
ادارې له لوري او د کار او ټولنيزو
چارو ، شهيدانو او معلولينو وزارت په
تأييد د کار وخت کمښت يا زياتوالي
موندلای شي، پدې شرط چې د دغه
قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره

شهيدا ومعلولين 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 براینکه 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، شهیدا
ومعلولین، وقت کار تقلیل
یا تزئید یافته می تواند، مشروط بر
اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شده

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲- په هغه صورت کې

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

وقت کار در شب

ماده سی و دوم:

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

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

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

۲- در صورتی که نظر

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

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

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

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

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

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

د کار ګډوخت

څلور دېرشمه ماده:

د کار ګډوخت 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 شپني کار د ساعتونو متناسب د دغه قانون په دري دېرشمه ماده کې له درج شوي اضافي مزد څخه ګټه اخلي.

واريز کار

پنځه دېرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

ماده سي وچهارم:

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

کار نوبتي

ماده سي وپنجم:

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

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

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

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

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

د واريز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج ماده سى و سوم اين قانون مستحق مزد اضافي بر مزد اصلي مى باشد .

تغيير وقت کار نوبتي

ماده سى و ششم:

اداره مى تواند با رعايت حکم مندرج فقره (۲) ماده سى ام اين قانون، ساعات کار نوبتي را با نظر داشت خصوصيت کار از (۸) ساعت در روزهاى عادى يا روزهاى که ساعات کار کمتر تثبيت گردد، بيشتر يا کمتر نمايد.

توقف مؤقت کار

ماده سى و هفتم:

(۱) هر گاه در ساعات يا اوقات کار عادى بنا بر حوادث غير مترقبه ، حد اکثر الى يك ماه توقف رونما گردد

کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه يا وختونه د کار او تولید تر بيا فعاليت وروسته، تلافي کيدای شي.

واداره مزد وساير حقوق کارکن را طور مکمل پردازد، ساعات يا اوقات تلف شده، بعد از فعاليت دوباره کار و تولید، تلافي شده می تواند.

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

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

اضافه کاري

ماده سی و هشتم:

(۱) کاری که کارکن خارج از وقت رسمی بنابر ضرورت و تجویز اداره انجام می دهد اضافه کاری محسوب گردیده و در حالات ذیل به موافقه کارکن و اداره مربوط مجاز می باشد:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(۴) د کارکوونکو د اضافه کاری

(۴) شرایط و حدود ساعات

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

څلورم فصل

د استراحت

او رخصتیو حق

وقفه او له مزد سره رخصتی

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲- عمومي رخصتی (ملي
او مذهبي).

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

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

فصل چهارم

حق استراحت

و رخصتی ها

وقفه ورخصتی های با مزد

ماده سی ونهم:

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

۱- وقفه کار جهت ادای نماز
و صرف طعام.

۲- رخصتی های عمومی (ملي و
مذهبي).

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

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

د کار وقفه

څلورېنننه ماده:

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

عمومي رخصتی

یوڅلورېنننه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتی.
عبارت دي له:

۱- د اونۍ د پای ورځ (جمعه).

۲- د کال لومړۍ ورځ (نوروز).

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

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

۵- د روژې د مبارکې میاشتې لومړۍ
ورځ.

۶- د کوچني اختر مبارکې ورځې
(۳ ورځې).

وقفه کار

ماده چهلیم:

وقفه کار جهت 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 ویکم:

رخصتی های عمومی با مزد
عبارت اند از:

۱- روزاخیږ هفته (جمعه).

۲- روز اول سال (نوروز).

۳- روز ۲۸ اسد (استرداد استقلال
کشور).

۴- روز ۸ ثور (پیروزی انقلاب
اسلامي افغانستان).

۵- روز اول ماه مبارک
رمضان.

۶- ایام عید سعید فطر
(۳ روز).

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

- ۷- د عرفې او لوی اختر مبارکې ورځې (۴ ورځې).
۷- ايام عرفه وعید سعید اضحی (۴ روز).
۸- د ربیع الاول دوولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود.
۸- روز دوازدهم ربیع الاول مولودیغمبریزرگ اسلام (ص).
۹- د محرم الحرام لسمه ورځ (دعاشورا ورځ).
۹- روز عاشورا).
۱۰- دسلواغې (۲۶) (له افغانستان څخه دپخواني شوروي سوسیالستي جمهوریتونو داتحاد دماتي او وتلوورځ)
۱۱- نورې هغه ورځې چې د افغانستان داسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پربناء عمومي رخصتي تصویب او اعلان شي.
۱۱- ساير روزهائيکه بنابر تجویز دولت جمهوري اسلامي افغانستان، رخصتي عمومي تصویب و اعلان گردد.

کلنۍ رخصتي

دوه څلورېنېنتمه ماده :

رخصتي های سالانه

ماده ټول چهل ودوم :

- کلنۍ رخصتي (تفریحي، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتيو کې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې یا خبرتیا په اساس د ادارې یا کارفرما رخصتي های سالانه (تفریحي، مریضی و ضروری) شامل رخصتي های عمومي نبوده، به اساس ضرورت ودرخواست یا اطلاعیه کارکن از طرف اداره یا

لخوا د اجراء ور 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 رخصتي د

ادارې د فعالیتونو د خصلت یا زیاتوالي

پر بناء موافقه ونکړي، په دې صورت

کې اداره مکلفه ده د تفریحي

رخصتي د ورځو مزد او نور حقوق

او امتیازونه د اصلي مزد برسیره

کارکوونکي ته ورکړي.

(۲) که چېرې کارکوونکی مړ شي،

اداره مکلفه ده، د دې مادې په (۱)

فقره کې درج شوی مزد او نور

حقوق او امتیازونه دهغه ورثې ته

ورکړي.

(۳) د کارکوونکي د تفریحي رخصتي

دمزد او نورو حقوقو او امتیازونو

کارفرما، قابل اجرا می باشد.

جدول نوبتي کار

ماده چهل وسوم:

(۱) اداره رخصتي تفریحي کارکنان

رابطق جدول نوبتي تنظيم و اجراء

می نماید.

هرگاه اداره به رخصتي

تفریحي سالانه کارکن بنابر

خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره

موافقه نه نماید، دراین صورت اداره

مکلف است مزد وسایر حقوق

وامتیازات ایام رخصتي تفریحي

را علاوه بر مزد اصلی به کارکن

بپردازد.

(۲) هرگاه کارکن فوت نماید،

اداره مکلف است، مزد و سایر

حقوق و امتیازات ایام مندرج

فقره (۱) این ماده را به ورثه وی

بپردازد.

(۳) پرداخت مزد و سایر

حقوق و امتیازات رخصتي تفریحي

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

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

په عمومي رخصتيو کې کار

خلورځلو بڼه 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 دایماً 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 پیدا کېدو سبب ګرځي.

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

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

۴- د اړوند مسئول په تشخیص سره

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 مانې 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

د ادارې د اړتيا وړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

مېرم اداره به تشخيص مسؤل مربوط.

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

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

په دايماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلورېنيمه ماده:

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

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

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

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

تفريحي رخصتي

شپږ څلورېنېنمه ماده:

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

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

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

(۲) رخصتي تفريحي کارکنان
در موارد ذیل بیشتر از بیست روز
بوده می تواند:

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

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

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

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

د استادانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلورېنېنمه ماده:

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

رخصتي استادان و معلمان

ماده چهل و هفتم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

د تعلیمي او تحصیلي رخصتیو څخه
گټه اخلي ، د تفریحي رخصتی
مستحق ندي.

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

له تفریحي رخصتی څخه د
استفادې ډول

اته څلوېښتمه ماده:

(۱) د کارکوونکي تفریحي رخصتي په
پړله 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.

(۲) کارکوونکي د کلنۍ
تفریحي رخصتي څخه د

رخصتی های تعلیمي و تحصیلي
استفاده می نمایند، مستحق رخصتی
تفریحي نمی باشند .

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

طرز استفاده از رخصتی
تفریحي

ماده چهارم و هشتم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

(۳) د کارکوونکي کلسۍ تفريحي رخصتي د ادارې دمېرمې اړتيا په صورت کې د هرو شپږومياشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځو مودې لپاره داجراء وړ ده.

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

د نوي شامل شوي کارکوونکي تفريحي رخصتي

نهه څلورېنستمه ماده:

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

رخصتي تفريحي کارکن جديدالشمول

ماده چهل ونهم:

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

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

د تفريحي رخصتۍ په مهال کې

مزد او حقوق

پنځوسمه ماده:

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

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

ضروري رخصتي

يوپنځوسمه ماده:

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

مزد و حقوق هنگام رخصتي

تفريحي

ماده پنجا هم:

(۱) اداره مکلف است، مزد و ساير حقوق کارکنان را هنگام رخصتي تفريحي طور پيشکي بپردازد.

(۲) هرگاه کارکن از رخصتي تفريحي استفاده نه نموده باشد و از اداره مربوط مستعفي يا منفصل و يا به اداره ديگر تبديل و يا متقاعد گردد، از رخصتي استفاده نشده به تناسب مدت خدمت در همان سال مستحق مزد ايام رخصتي علاوه بر مزد اصلي می باشد.

رخصتي ضروري

ماده پنجاه و يکم:

(۱) کارکوونکی په هرکال کې له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره دلس ورځو ضروري رخصتی مستحق دی. (۱) کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری با مزد و سایر حقوق و امتیازات می باشد.

(۲) ضروري رخصتي دڅېړتيا په لېږلو سره د (۳) ورځو لپاره د اجراء وړ ده او له هغه څخه زیات د کارکوونکي دغوښتنلیک او د ادارې د موافقې په اساس د اجراء وړ ده. (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) د ازدواج، د پلار، مور، ورور، خور، همسر (مېړه یا ښځې)، اولاد، خسر، ځوانې، کاکا، ماما، خاله، عمه (ترور) د مړینې اود طفل د ولادت په حالاتو کې دکارکوونکي ضروري رخصتی د (۱۰) ورځو لپاره دڅېړتيا په اساس په یوځلي توګه اجراء کېدلای شي. (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.

د ناروغۍ رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی په کال کې له مزد

رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

(۱) کارکن سالانه مستحق

او نورو حقوقو او امتيازونو سره
(۲۰) ورځو ناروغي رخصتي.
مستحق دی.

(۲) د کارکوونکي له مزد سره د
ناروغي رخصتي تر (۵) ورځو پورې
د ليکلي خبرتيا په اساس د اجراء
وړ ده.

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

په هغه صورت کې چې کارکوونکي
په روغتيايي بيمې کې شامل وي،
د بيمې د طبيب تصديق د اعتبار
وړ دی.

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

(۲۰) روز رخصتي مريضی با مزد
وساير حقوق و امتيازات
می باشد.

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

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

در صورتی که کارکن شامل
بیمۀ صحی باشد،
تصدیق طیب بیمه مدار
اعتبار می باشد.

(۴) مريضی های کارکن
اضافه از مدت مندرج فقره
(۱) این ماده بعوض سایر
رخصتی های قانونی وی قابل

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

ور ده.

محاسبه می باشد.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

اضافه رخصتي مريضی

ماده پنجاه وسوم:

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

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

رخصتي ولادی

ماده پنجاه و چهارم:

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

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

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

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

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

د حج د فريضي رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي د حج د فريضي د

رخصتي فريضة حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

اداء کولو يا دمتبرکه اماکنو د زیارت
لپاره د کار په ټوله دوره کې یواځې
یوځل له مزد سره د (۴۵) ورځو
مـــوډې د رخصتۍ
مستحق دی.

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

(۳) دحج او اوقافو د ادارې تصدیق،
ددې 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

شپږ پنځوسمه ماده:

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

فريضه حج یا زیارت
اماکن متبرکه در تمام
دوره کار صرف یکبار،
مستحق مدت الی (۴۵) روز
رخصتي بامزد می باشد.

(۲) ایام رخصتي اضافه
از (۴۵) روز مندرج فقره (۱)
این ماده، به رخصتي
تفریحي یا ضروري کارکن محاسبه
شده می تواند.

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

رخصتي کارکن

جدیدالتقرر

ماده پنجاه و ششم:

رخصتي های سالانه مريضی و
ضروري کارکن جدید التقرر،
متناسب به ایام خدمت حسب ذیل
قابل اجراء می باشد:

رسمي جريدہ

۱۳۸۷/۹/۱۶

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

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

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

له مزد سره د رخصتی محاسبه

محاسبه رخصتی با مزد

اووه پنځوسمه ماده:

ماده پنجاه وهفتم:

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

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

په غیردولتي ادارو کې له مزد

رخصتی های با مزد در ادارات

سره رخصتی

غیر دولتی

اته پنځوسمه ماده:

ماده پنجاه وهشتم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

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

(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 وبه کارکن پرداخته
می شود.

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

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

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

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

د تعلیم او تحصیل پولي امتیاز

شپېتمه ماده:

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

مأکول

یوشپېتمه ماده:

کارکوونکی د ورځې یاشپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځې په نرخ د مأکول مستحق دی چې په میاشتي ډول د اجراء وړ دی،

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

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

امتیاز پولی تعلیم و تحصیل

ماده شصتم:

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

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،

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

خوداچي په قرارداد
کې په بل ډول تصریح شوی
وي.

مگر اینکه در قرارداد طور
دیگر تصریح گردیده
باشد.

دمزد تثبيت

دوه شپېتمه ماده:

(۱) دکارکوونکو دبرخو 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 تثبیتېږي:

۱- د دولتي اودهغه شمېرګډو
مؤسسو کارکوونکو لپاره چې د
دولت دپانګې ونډه په سلوکې له
(۵۰) څخه زیاته وي ، دمالیې اوکار
اوټولنیزو چارو، شهیدانو اومعلولینو د
وزارتونو او د اداري اصلاحاتو
اوملکي خدمتونو دخپلواک
کمېسیون لخوا.

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

تثبیت مزد

ماده شصت و دووم:

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

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

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

۳- د غير دولتي ادارو، خصوصي اوگپو تشبثونو اوپه افغانستان کي مېشت د بهرنيو سازمانواو مؤسسو کارکوونکو لپاره د اړخونو په موافقي سره.

(۲) د دې مادې د (۱) فقرې په (۲) او (۳) اجزاو کي د درج شويو کارکوونکو دمزد اندازه، دهرې درجې په تفکيک سره، دمزد له اقل حد څخه چې د دولت لخوا دولتي کارکوونکو ته ټاکل کېږي، کميدلای نشي.

د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپېتمه ماده:

۳- برای کارکنان ادارات غير دولتي، تشبثات خصوصي و مختلط وسازمانهاو مؤسسات خارجي مقیم افغانستان، به موافقه طرفین.

(۲) اندازه مزد کارکنان مندرج اجزای (۲ و ۳) فقره (۱) این ماده به تفکیک هر درجه از حداقل مزدی که توسط دولت برای کارکنان 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 اینکه در اسناد تقينيني مربوط طورديگری پيشيني گريديه باشد.

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

- (۱) د کارکوونکي مزد د کار دوخت له مخې، میاشتنۍ، پنځلس ورځنۍ یا اونیز (گناه مزد) او یا د ترسره شوي کار یا د تولید د محصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.
- (۲) د اونۍ د پای د رخصتۍ د ورځې مزد او حقوق د کار د عادي ورځو معادل د اجراء وړ دی.

تشويقي (دهخوني) 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 منظور د شرایطو د غوښتنې له مخې اداره کولای شي د کارکوونکو مزد د تشويقي او تشويقي کار مزد په سیستم تنظیم او ورکړي.

(۲) د تشويقي مزد او کارمزد نمونوي لایحې او قواعد د کار او ټولنیزو چارو، شهادتو او معلوماتو وزارت لخوا د کارفرمایانو

(۱) مزد کارکن نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفته وار (گاه مزد) و یا نظریه 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.

مزد تشويقي

ماده شصت و پنجم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

په مرسته اود ما لپې وزارت په
موافقې، ترتيبېږي.

په مزد کې دضمایمو دزیاتونې

حالات

شپږ شپېتمه ماده:

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

۱- په طبیعي، اقلیمي اوسختو
اقتصادي او ټولنیزو نامساعدو شرایطو
سره په سیمو کې کار.

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

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

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

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

و موافقه وزارت مالیه ترتیب
می گردد.

حالات افزودی ضمایم

به مزد

ماده شصت و ششم:

(۱) ضمایم 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 تخنیکي .

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

د اضافه کارۍ مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

په څوماشينونو باندې د کار مزد

اته شپېتمه ماده:

(۱) هغه کارکوونکي چې په عين
اداره کې په څوماشينونو يا په
څو حرفو کې کارکوي، د زيات مزد
مستحق دي.

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

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

مزد اضافه کارى

ماده شصت وهفتم:

مزد فی ساعت اضافه کارى نسبت
به مزد ساعات عادى کار (۲۵)
فیصد و در روزهای رخصتى (۵۰)
فیصد بیشتر، پرداخته
می شود.

مزد کار بالای چند ماشین

ماده شصت وهشتم:

(۱) کارکنی که در عين 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 تقينی
مربوط تنظيم می گردد.

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د کار جبرانول

نهه شپېتمه ماده:

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

د کار شرایط او وختونه

اویایمه ماده:

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

د کار د ودربدو (توقف) په

حالاتو کې دمزد ورکړه

یو اویایمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په نتیجه

جبران کار

ماده شصت ونهم:

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

شرایط و اوقات کار

ماده هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات

توقف کار

ماده هفتاد و یکم:

(۱) هرگاه در نتیجه حادثه

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

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

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

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

(۲) که چېرې د کارکوونکي تبديلي،

غير مترقبه يا نظر به عوامل تخنيکي، توليدي يا وضع جوي نامساعد در امر توليد و کار توقف رونما گردد، مزد کارکن به استثنای کارکنان موسمي وروز مزد حسب ذيل 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 عين اداره يا اداره ديگر تبديل و در صورت عدم امکان تبديلي، به وزارت کار و امور اجتماعي، شهداء و معلولين و يانمايندگي های آن در ولايات معرفی نمايد.

(۲) هرگاه تبديلي کارکن نسبت

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 مياشتني مزد له (۷۵) په سلوکې کمېدلای نشي.

د افلاس په صورت کې چې د محکمې د تأييد 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 اويايمه ماده:

(۱) د تشکيلاتي تنقيص، د کارکوونکو د شمېر د کمولو او يادګار د اوږده توقف په صورت کې، کارکوونکي له معاش سره د انتظار په حالت کې قرار نيسي.

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

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

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

حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

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

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

(۳) د دې مادې په (۲) فقرې کې د درج شوي میعاد په پای کې، کارکوونکي له معاش پرته دانتظار په حالت کې قرار نیسي او د کار او تولیدو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت ته ورپېژندل کېږي. (۴) له معاش سره او له معاش پرته د انتظار شرایط او حالات د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

د کارکوونکي د مزد ورکړه

دري او یایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي مزد د ادارې

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

(۳) در ختم میعاد مندرج فقره (۲) این ماده، کارکن در حالت انتظار بدون معاش قرار گرفته به وزارت کار و امور اجتماعی ، شهیدا و معلولين، معرفی می گردد. (۴) شرایط و سایر حالات انتظار با معاش و بدون معاش توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم می گردد.

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

لخوا کارکوونکی یا هغه شخص ته چې کارکوونکی ئې په لیکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.

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

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

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

د کسراتو وضع کول

خلور او یایمه ماده:

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

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

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

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

کرایه اوسفریه

پنځه او یایمه ماده:

(۱) کارکوونکی په رسمي کورنیو

کرایه وسفریه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کارکن در سفرهای رسمی

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

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

شپږم فصل

د کارکوونکو مسلکي، فني

او حرفوي زده کړې او

دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاوييمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو په ځانګړي توګه د تنکيو 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

داخلي وخارجي و حالات خدمتي، تبديلي و احضار يا اعزام به محل ديګر، مستحق کړايه وسفريه بشمول جيب خرڅ و مخارج اقامت می باشد.

(۲) شرايط و طرز العمل اجراء حالات مندرج فقره (۱) اين ماده، توسط سند تقينی مربوط تنظيم می گردد.

فصل ششم

آموزش مسلکي، فني

و حرفوي و انکشاف

مهارت های کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده هفتاد و ششم:

(۱) اداره به منظور ارتقای سويۀ مسلکي و کسب تجارب، مهارت حرفوي و مسلکي کارکنان به خصوص نوجوانان، پروګرام های آموزش داخل خدمت

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

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

ماده هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

ماده هفتاد وهشتم :

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

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

زده کړې ساعتونه د کارځای په دننه
یا بهرکې دحرفې او شغل د ډول له
مخې داروندوادارواودکار اوټولنیزو
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
توگه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نهه اویایمه ماده:

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

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

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

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

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد ونهم:

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

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

اجراء څرنگوالي، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

کارکنان، توسط سند تقينی مربوط تنظيم می گردد.

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

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

دتحصيل او زده کړې شرايط

شرايط تحصيل و آموزش

اتيايمه ماده:

ماده هشتادم:

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

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

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

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

دمزد او حقوقو مستحق دی.

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

(۴) هغه کارکوونکي چې د ادارې د لارې د لوړ تحصیل یا 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 د تحصیل یا زده کړې له پای ته رسېدو وروسته په اړونده اداره کې د دندې او کار له اشغالولو څخه ډډه وکړي،

رتبه یا درجه اصلی می باشد.

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

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

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

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

په صنعتي مؤسسو کې د زده

ایجاد مراکز آموزش

کړې د مرکزونو ایجادول

درمؤسسات صنعتی

یو اتيایمه ماده:

ماده هشتاد ویکم:

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

(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، شهیدان و معلولین، به ایجاد و تجهیز مراکز آموزشی مربوط اقدام نمایند.

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

جوڙ کړي.

نمايند.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقينې

سند تقينې مراکز

سند

آموزش

دوه اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و دوم :

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

شرايط و طرز العمل مراکز آموزش فني و حرفوي و مراکز آموزش دولتي و غير دولتي و نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين بر مراکز آموزشی غير دولتي توسط سند تقينې مربوط، تنظيم می گردد.

د کار د زده کوونکي ځانگړتيا

مشخصه کار

(مشخصه)

آموز

دري اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و سوم:

(۱) لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

(۱) اشخاص ذيل کار آموز می باشند :

۱- هغه شخص چې د حرفي د زده کړې يا دمهارت د لوړولو په غرض د ټاکلې مودې لپاره په دولتي يا غير دولتي زده کړه ايزو مرکزونو کې

۱- شخصی که غرض آموزش حرفه يا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش دولتي يا غير دولتي آموزش

زده کره کوي.

می بیند.

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

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

۳- هغه کارکوونکي چې د ادارې دغوبښتنې په اساس د زده کړې مرکزونو ته ورپیژندل کېږي.

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

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

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

دماهرو اومسلکي کارگرانو

سند تقنینی کارگران ماهر

تقنیني سند

و مسلکي

څلور اتيايمه ماده:

ماده هشتاد و چهارم:

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

حقوق و وجايب کارگران ماهر که ازمراکز آموزش فنی و حرفوی ومکاتب مسلکی و تخنيکی حرفوی فارغ می شوند، طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو

پېژندنه

پنځه اتيايمه ماده:

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

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتيايمه ماده:

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

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

معرفی فارغان مراکز

آموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

مراکز آموزشی دولتي وغير دولتي، فارغان مربوط را غرض کاريابي به مراکز کاريابي مرکز و ولايات معرفي مي نمايند.

کار عملي مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

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

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

اووم فصل

د کار لارښودي معيارونه او

قواعد

د کار معيارونه او قواعد

اووه اتيایمه ماده:

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

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

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

فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی

کار

معيارها و قواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

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

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

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

راورنې د نړيوالو معياري تگلوريو
 څخه په ګټه اخستنې 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 دلاسته راوړنو (بازدهي) د
 ودې په منظور د توليدي مناسبې
 پلانونې لپاره د کار دمزد 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 ډګرونو کې دورته
 کارونو لپاره د کار واحد نمونوي
 معيارونه او قواعد، نړيوالو معيارونو
 او د هېواد شرايطو ته په پام سره ټاکل
 کېږي.

د کار د قواعدو د معيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

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

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

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

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

ارزيابی معيارهای قواعد کار

ماده هشتم و هشتم:

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

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 دنویو معیارونو او قواعدو له تطبیق څخه خبر کړي.

د کار دمعیارونو له امله د
را پیدا شوو اختلافونو د لرې

کولو مراجع

نهه اتيایمه ماده:

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

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

اداره مربوط مطابق معیار ها و قواعد نمونوي که از طرف اداره به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين طرح و تثبیت می شود، صورت می گیرد. (۲) اداره مکلف است، کارکنان را حداقل در خلال دوماه قبل از تطبیق معیار ها و قواعد جدید کار، آگاه سازد.

مراجع رفع اختلافات
ناشی از معیارهای

کار

ماده هشتاد ونهم:

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

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

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

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

اتم فصل

د کار انضباط

د کار د انضباط د تطبیقولو لارې

چارې

نوي یمه ماده:

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

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

۲- در سازمانهای اجتماعی و 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 و معلولین و نمایندگان اتحادیه های کارگران و کارفرمایان بخش مربوط.

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط

کار

ماده نودم :

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

انضباط ، له لاندې لارو څخه
تأمینېږي:

در اداره از طرق آتی تأمین
می گردد:

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

- 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 .

د ادارې مکلفیت

یو نوي یمه ماده:

اداره په لاندې ډگرونو کې د کار په
سالمې سازماندهی مکلفه ده:

- ۱- د کار دلاسته راوړنو دبازدهی ،
اود کارکوونکو دمعیشت دسطحې
دلورولو لپاره دمساعدو شرایطو
رامنځته کول.

۲- د کار اوتولید دانضباط په پام کې
نیول.

۳- د کار دساتنې اود کار د ایمنی

مکلفیت اداره

ماده نودویکم:

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

- ۱- ایجاد شرایط مساعد
جهت ارتقای سطح
بازدهی کار و معیشت
کارکنان.

۲- رعایت انضباط کار
و تولید.

۳- رعایت قواعد حفاظت کار و

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

تخنيڪ د قواعدو په پام کې نيول.

تخنيڪ ايمني کار.

۴- د کارکوونکو د غوښتنو او اړتياوو

۴- برځورد مسئلونه به خواست ها

په وړاندې مسئلونه چلند کول.

و ضروريات کارکنان.

۵- د کار په اړوند د تخنيکي سندونو

۵- رعايت احکام اسناد تخنيکي

د حکمونو په پام کې نيول.

مرتبط به کار.

د کارکوونکي مکلفيت

مکلفيت کارکن

دوه نوي یمه ماده:

ماده نودودوم:

کارکوونکی د لاندې چارو په پام کې

کارکن مکلف به رعايت امور

نيولو باندې مکلف دی:

ذيل می باشد:

۱- د دندو لايحه.

۱- لايحه وظايف.

۲- رښتونی (صادقانه) او

۲- کار صادقانه و

ثمرېښونکی کار.

ثمر بخش.

۳- د کار انضباط.

۳- انضباط کار.

۴- د لوړ پوړو آمرينو د قانوني

۴- تعميل به موقع او امر و هدايات

امرونو او هداياتو په وخت تطبيقول.

قانونی آمرین ما فوق.

۵- د کار د لاسته راوړنو (بازدهی)

۵- ارتقای سطح بازدهی

د سطحې لوړول.

کار.

۶- د محصول د کیفیت ښه کول.

۶- بهبود کیفیت محصول.

۷- توليدي او تکنالوژی ضوابط.

۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.

۸- د کار د چاپیریال دایمي تخنيک

۸- قواعد تخنيک ايمني و

او روغتيا ساتنې قواعد.

حفظ الصحة محیط کار.

۹- د ادارې د منقولو او غيرمنقولو ملکيتونو او شتمنيو ساتنه او له هغو څخه معقوله او اقتصادي ګټه اخستنه.

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

۱۰- د حرفوي مهارت دسطحې لوړتيا او دهغو معيارونو کارونه چې د مسئلې مراجعې واصله تشيېږي.

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

۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.

۱۱- حفظ اسرار وظيفه و حرفه .

۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعينو سره ښه چلند.

۱۲- برخورد شايسته با ساير کارکنان و مراجعين.

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

۱۳- اجتناب از مزاحمت ساير کارکنان در عرصۀ کار و توليد.

د دندو لايحي

دري نوي یمه ماده:

(۱) په ادارې کې کارته د سازمان ورکولو څرنگوالی د دندو د لايحي په واسطه چې د ادارې لخوا برابر او تصويېږي، تنظيمېږي.

لوايح وظيف

ماده نو د وسوم:

(۱) نحوه سازماندهی کار در اداره توسط لوايح وظيف که از طرف اداره ترتيب و تصويب می شود، تنظيم می گردد.

(۲) د ګډو او خصوصي تشبونو د ادارو د دندو لايحې د نمونوي لايحو مطابق چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او کار فرمايانو په واسطه ترتيب او تصويبېږي، تنظيمېږي.

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

د کارکوونکي هڅول

څلورنوي يمه ماده :

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

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

(۳) اداره مکلف است کارکنان را به لوايح وظيفو اداره آشنا و رعايت آنها تامين نمايد.

تشويق کارکن

ماده نود و چهارم :

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريدہ

مسلسل نمبر (۹۶۶)

- | | |
|---|---|
| ۱- اعطای مکافات نقدی یا جنسی . | ۱- د نغدي يا جنسي مکافاتو ورکول. |
| ۲- اعطای تحسین نامه . | ۲- د ستاینلیک ورکول. |
| ۳- اعطای تقدیر نامه. | ۳- د تقدیر نامې ورکول. |
| ۴- اعطای نشان، مدال یا لقب . | ۴- د نښان، مدال يا لقب ورکول. |
| ۵- سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط . | ۵- په اړوندو تقنیني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې. |
| (۲) شرایط ونحوه تشویق کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد. | (۲) د کارکوونکو د هڅونې شرایط او ډول د اړوند تقنینی سند مطابق تنظیمېږي. |

د کارکوونکي تأديب

پنځه نوي یمه ماده:

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

تأديب کارکن

ماده نود وینجم :

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

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

دمؤيدو تطبيقول

شپړنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

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

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

تطبيق مؤيدات

ماده نودوششم:

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

توضيح تخلف

ماده نود وهفتم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

کمپسيون ته د کارکوونکي

شکایت

اته نوي يمه ماده:

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

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

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

شکایت کارکن به

کمپسيون

ماده نودوهشتم :

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

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د سوانحو په دفتر کې د

کارکوونکي دهخوني (تشويق)

اوتادیب درجول

نهه نوي یمه ماده:

په دغه قانون کې درج شوې لیکلې هڅونه اوتادیب (له توصیې پرته) دکارکوونکي دسوانحو په دفتر کې درجېږي.

درج تشويق وتادیب

کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

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

دکارکوونکي غیابت

سلمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکي دغیابت له نېټې څخه د (۳) پرله پسې ورځو په ترڅ کې له موجه عذر پرته، خپل معذرت په لیکلې توګه ادارې ته خبرورنکېږي، ناسوب ګڼل کېږي اودناسوبتیا دهرې ورځې په وړاندې، له اجزاوو او ضمیموسره یو ورځنی مزد ئې کسر کېږي.

غیابت کارکن

ماده صدم :

(۱) هر ګاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر مؤجه، معذرت خود را کتباً به اداره اطلاع ندهد، غیر حاضر محسوب ودر برابر هر روز غیرحاضری یک روزه مزد با اجزاء وضمائم آن کسر می گردد.

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

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

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

(۶) د کارکوونکي دقانوني رخصتۍ 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) دلایلو پرته د (۲۰) پرله پسې ورځو غيابت په صورت کې.

غيرحاضري و ترک وظیفه‌وی درطول سال ازیست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع و تقاعد کارکن قابل محاسبه نمی باشد.

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

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

موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

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

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

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

د کارکوونکي د حقوقو د تعلیق

حالت

یوسلو دوه یمه ماده:

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

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

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

حالت تعلیق حقوق

کارکن

ماده یکصد و دوم:

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

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

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

(۳) په تنفيذي حبس دمحکومېدو په صورت کې، کارکوونکي دڅارنې (نظارت)، توقيف اودمحاکمې دمودې دمعاش او نورو امتيازونو نه مستحق کېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکي دمحاکمې په پايله کې دتعلقي حبس په مجازاتو محکوم شي، د اړوند معاش او نورو امتيازونو مستحق پېژندل کېږي. په تعلقي حبس دمحکوم عليه تر فېع او د درجې لوړتيا دتعلق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵) که چېرې کارکوونکي په دواړو (تنفذي اوتعلقي حبس) محکوم شي، دتنفذي حبس په برخه کې د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوی حکم او دتعلقي حبس په برخه کې په (۴) فقره کې درج شوی حکم

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

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

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

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

د تطبيق وړ دی.

تطبيق می باشد.

نهم فصل

د کارکوونکو مالي مسئولیت

له مالي زیان څخه مخنیوی

یوسلو 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، انتهای پاملرنه رعایت کړي.

(۲) اداره مکلفه ده د اړوندو کارکوونکو د کارخوندي اود ترگټې اخستنې لاندې شتمنۍ او جمع دهی د بشپړې ساتنې شرایط تامین کړي.

د مالي زیان په اړه د کارکوونکي

مسئولیت

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 رسیدلی

نهم فصل

مسئولیت مالي 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 ای که حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسئول است که خساره وارده

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

ناشي از تقصير وي باشد.

(۲) کارکوونکي دکار دعادي بهير له امله د رسيدلي احتمالي زيان مسئول نه گنل کېږي.

(۲) کارکن از خساره احتمالي ناشي از جريان عادي کار مسئول شمرد نه می شود.

دمالي زيان جبران

يوسلو پنځمه ماده:

که چېرې ادارې ته رسيدلي زيان د خوتنو کارکوونکو د تقصير له امله وي، د جبرانولو اندازه يې هريوه ته په جلا ډول اودهغوی د مسئوليت د ډول او حدودو په تناسب ټاکل کېږي.

هرگاه خساره وارده به اداره، ناشي از تقصير چند نفر کارکن باشد، اندازه جبران آن برای هر یک طور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسئوليت آنها تعيين می گردد.

دمالي مسئوليت تقينی سند

يوسلو شپږمه ماده:

ادارې ته د رسيدلي زيان له امله د مالي مسئوليت ډولونه او حدود، د اندازې تثبيت او د جبرانولو څرنگوالي يې د اړوند تقينی سند په واسطه تنظيمېږي.

سند تقينی مسئوليت مالی

ماده یکصد و ششم:

انواع و حدود مسئوليت مالی ناشي از خساره وارده به اداره، تثبيت اندازه و طرز جبران آن توسط سند تقينی مربوط تنظيم می گردد.

لسم فصل

د کار د روغتيايي اوخوندي

شرایطو تأمینول

د روغتيايي خوندي شرایطو

تأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره د کار د روغتيايي اوخوندي شرایطو په تأمینولو، د کار او تولید په اړه د پېښو دمخنيوي لپاره له خوندي وسایلو او تخنیک څخه په کار اخستلو او د کار له امله د کار کوونکو د حرفوي ناروغیو څخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیا ساتنې د شرایطو په تأمینولو مکلفه ده.

په ودانۍ کې د خوندي تخنیک د

لارو چارو په پام کې نیول

یوسلو اتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د صنعتي او تولیدي ودانیو د ودانولو او په کار اچونې د نقشي د طرح کولو، د دستگاؤو

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 حرفوي 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

د تجهیزاتو او د خوندي تخنیک د بهیر په وخت کې، د خوندي (ایمني) تخنیک او د چاپیریال د روغتیا ساتنې معیارونه چې کارکوونکي د کار د زیان رسوونکو اثراتو څخه خوندي ساتي په پام کې ونیسی او تأمین کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري او تولیدي خونې او د کارکوونکو د کار او استوګنې ودانۍ او سیمې د خوندي تخنیک او د چاپیریال د روغتیا ساتنې د معیارونو او قواعدو مطابق ودانې او تجهیزات کړي.

صنعتي و تولیدي، تجهیزات دستګاه ها و روند تخنیک ایمني، معیارهای تخنیک ایمني و حفظ الصحة محیطی که کارکنان را از اثرات مضر کار مصؤون نگه می دارد، رعایت و تأمین نماید.

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

په نویوشویو ودانیو کې له خوندي تخنیک څخه د ډاډ تر لاسه کول یو سلونهمه ماده:

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

اطمینان از تخنیک ایمني در ساختمان های تجدید شده ماده یکصدونهم:

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

مراقبت او د چاپېريال د روغتيا ساتنې
د ادارو له موافقې وروسته مجاز
دي.

د تقينې سند وضع کېدل

يوسلو لسمه ماده:

(۱) د کار د ساتنې او خوندي
تخنيک عمده معيارونه د اړوند تقينې
سند په واسطه تنظيمېږي.
(۲) د ملي اقتصاد په برخو کې
د کار د ساتنې او خوندي تخنيک عمده
معيارونه او قواعد، د ادارې په واسطه
د هغونمونو معيارونو او قواعدو
مطابق چې د کارفرمايانو په مرسته
د کار او ټولنيزو چارو،
شهيدانو او معلولينو وزارت لخوا طرح
او تصويبېږي، تطبيقېږي.

(۳) د ملي اقتصاد په رشتو او حرفو کې
توليدې روغتيايې او د روغتيا ساتنې
معيارونه د کارفرمايانو په مرسته
د عامې روغتيا او د کار او
ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو

از موافقه ادارات مراقبت تخنيکي و
حفظ الصحة محيطي مجاز می
باشد.

وضع سند تقينې

ماده یکصد و دهم:

(۱) معيارهای عمده حفاظت
و تخنيک ايمني کار توسط سند
تقيني مربوط تنظيم می گردد.
(۲) معيارها و قواعد عمده حفاظت
و تخنيک ايمني کار در بخش های
اقتصاد ملی توسط اداره مطابق
معيارها و قواعد نمونوی که از طرف
وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا
و معلولين به همکاري کارفرمايان
طرح و تصويب می شود،
تطبيق می گردد.

(۳) معيارهای صحت و حفظ-
الصحة توليدي در رشته ها و
حرفه های اقتصاد ملی توسط
وزارت های صحت عامه و کار و
امور اجتماعي، شهدا و معلولين به

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

همکاري کارفرمايان طرح و تنظيم مي گردد.

د خوندي تخنيک

آموزش تخنيک

زده کړه

ايمنی

يوسلو يوولسمه ماده:

ماده یکصد و يازدهم:

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

(۱) مسئول اداره مکلف است، قواعد تخنيک ايمنی، حفظ الصحة محیط تولید، اطفائية، عرضه خدمات اولیه طبي و ساير قواعد حفاظت کار را بصورت متداوم به کارکنان بياموزاند.

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

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

د خوندي تخنيک د وسايلو

تأمينول

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، دتثبيت شويو معيارونو اوقواعدو مطابق، ځانگړې جامې او کوبښې، مخ پټونۍ (ماسک)، عينکې، دستکشې اود کار نورساتنيز وسايل او وقايوي اومعالجوي خو اړه د ادارې له لوري په وړيا توگه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

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

تأمين وسايل تخنيک

ايمنی

ماده يکصدو دوازدهم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

د کار کوونکو روغتيايي کتنې

يوسلو ديارلسمه ماده:

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

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

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

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

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

شوې روغتيايي کتنې تېرې کړي.

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

د طبي لومړنيو خدمتونو تامينول

يوسلو خواړلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستو او شرايطو تامينول.

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

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

این ماده را سپری نمایند.

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

تأمين خدمات اوليه طبي

ماده یکصد و چهاردهم:

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

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليه طبي .

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

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

(۲) که چپرې د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي درملنه دهبواد دننه په روغتيايي مرکزونو کې شونې 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 معيتي د تگ اوراتگ دکرايې په گډون، د ادارې له بودجې څخه تامینېږي.

دثابتو او گرځنده 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 دکارکوونکو شمېر ته په پام سره، کارکوونکو اودهغو دکورنيو غړوته دهغو معيارونو مطابق چې

(۲) هرگاه تداوی کارکن مندرج فقره (۱) اين ماده در مراکز صحي داخل کشور ممکن وميسر نباشد، اداره مکلف است، کارکن را غرض تداوی به یکی از کشورهای خارجي بفرستد.

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

ايجاد مراکز صحي ثابت

وسيار

ماده یکصد وپانزدهم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلل نمبر (۹۶۶)

د کار او ټولنیزو چارو ، شهیدانو او معلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت او ګرځنده روغتیايي مرکزونه جوړ کېږي.

توسط وزارت صحت عامه به همکارۍ وزارت کار و امور اجتماعي ، شهدا و معلولين تعيين می گردد، مراکز صحي ثابت و سیار را ایجاد نماید.

د روغتیايي وضع مطابقد کار کوونکي توظیفول

یو سلو شپاړسمه ماده:

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

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

توظیف کارکن مطابقوضع صحي

ماده یکصد و شانزدهم :

(۱) هرگاه وضع صحي 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) ایمن ماده مطابق آخرین مزد بست ، رتبه یا درجه و سایر حقوق کار قبلی اش اجراء می گردد.

دمعلولينو لپاره دکار دشرايطو

برابرو

يوسلو اووه لسمه ماده:

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

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

دکار په ډگرکي دناوړو

پېښو تشخيص

يوسلو اتلسمه ماده:

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

فراهم سازی شرايط کار برای

معلولين

ماده یکصد وهفدهم:

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

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

تشخيص حوادث ناگوار

در عرصه کار

ماده یکصد وهجدهم:

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

اوټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته تسليم کړي.

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

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

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

د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کارو امور اجتماعي، شهدا و معلولين تسليم نمايد.

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

وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين در رابطه به شکايت متضرر مطابق احکام قانون تصميم اتخاذ می نمايد.

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

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد و نهم:

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

تشيتپري.

مي گردد.

(۲) په دغه قانون کې درج شوي، په کار پورې داروند معلوليت يا روغتيايي زيان د تشيتولو، اندازې اود جبرانولو اود کار د چاپريال د خوندي تخنيک اود روغتيا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسئوليت څرنگوالي د اړوند تقيني سند په واسطه تنظيمېږي.

(۲) طرز تشيت، اندازه و جبران خساره معلوليت يا ضرر صحي مرتبط بکار و مسئوليت نقض کننده گان تخنيک ايمني وقواعد حفظ الصحة محيط کار مندرج اين قانون توسط سند تقيني مربوط تنظيم مي گردد.

يوولسم فصل

فصل يازدهم

د بنځو او تنكيو ځوانانو کار

کار زنان و نوجوانان

د بنځو او تنكيو ځوانانو د نه

موارد عدم استخدام زنان و

استخدامولو موارد

نوجوانان

يوسلو شلمه ماده:

ماده يکصد ويستم:

په فزيکي درندو، روغتيا ته دزيان رسوونکو او تر ځمکې لاندې کارونو کې د بنځو او تنكيو ځوانانو استخدامول، جواز نلري. د دغو کارونو فهرست د عامې روغتيا او کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينود وزارتونو او اړوندې

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

اداري لخوا تثبيت او تصويب پري.

دشپي کارته دښځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو يو ويشتنه ماده:

اداره نشي کولای ښځه او تنکی
ځوان دشپي کار په اجراء کولو کې^۱
وگماري.

په روغتونونو او روغتيایي کلینیکونو
کې دښځو او دشپي خوړونکي
ماشوم لرونکو مورگانو توظیفول
اودهغي دموافقي په صورت کې په
هغودندو او کارونو کې چې مېرمه اړتیا
محسوسه وي، په واریزه توگه او
دجدول مطابق لدې حکم څخه
مستثني دي.

اضافه کارۍ ته دښځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو دوه ويشتنه ماده:

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

تثبیت و تصویب می گردد.

عدم توظيف زنان ونوجوانان

به کار شبانه

ماده یکصد و بیست و یکم :

اداره نمی تواند زن ونوجوان
را به اجرای کار شبانه توظیف
نماید.

توظیف زنان ومادران دارای
طفل شیر خوار، در شفاخانه ها،
کلینیک های صحتی ودر
صورت موافقه آنها در
وظایف و کارهاییکه ضرورت
مبرم محسوس باشد، بطور
نوبتی وطبق جدول از این
حکم مستثنی است.

عدم توظيف زنان ونوجوانان به

اضافه کاری

ماده یکصد و بیست و دوم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جریده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

لرونکي ماشوم مور او تنکی ځوان
کار کوونکي په اضافه کاری او د
رسمي کار د ترسره کولو لپاره په
مسافرت وگماري.

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

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

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

د امیندواری په دوران کې

د ښځې توظیفول

یو سلو درویشتمه ماده:

ښځه 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.

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.

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندو

لپاره اضافي وخت

یوسلو څلېریشتمه ماده:

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

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

کار ته دبنځو دمنلوڅخه نه ډډه

کول

یوسلو پنځه ويشتمه ماده:

کار ته دبنځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافي برای مادران دارای

طفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذیرش زن

بکار

ماده یکصد و بیست و پنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

يا داميندواري يا ماشوم ته دښېدو
ورکولو په دليلونو دمزد کمول
ممنوع دي.
يا تقليل مزد به دلايل حاملگي
يا شيردادن طفل، ممنوع
می باشد.

د وړکتونونو خوړول

يوسلو شپږويشتمه ماده:

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

(۲) په وړکتونونو او دښېدو خوړلو په
ځايونو کې د اطفالو ساتنه اوڅارنه ،
دمنلو شرايط، زده کړه او روزنه د
اړوند تقينې سند په واسطه
تنظيمېږي.

دتنکي ځوان کارکوونکي

مشخصه

يوسلو اووه ويشتمه ماده:

(۱) تنکي ځوان کارکوونکي
هغه کارکوونکي دي چې د (۱۴)

ايجاد کودکستان ها

ماده یکصد وبيست و ششم:

(۱) اداره مکلف است، جهت
مواظبت و مراقبت اطفال کارکنان
مربوط، در محوطه اداره،
شيرخوارگاه و کودکستان را
ايجاد نمايد.

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

مشخصه کارکن

نوجوان

ماده یکصد وبيست وهفتم:

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

کلنی سن ئې بشپړ کړی وی او د (۱۸) کلنی سن ئې نه وي بشپړ کړی.

(۲) اداره مکلفه ده له استخدامولو مخکې، تنکی ځوان کارکوونکی د روغتیايي مرکزونو د لارې ترکتو لاندې ونیسي او پایلې ئې د کارکوونکي دسوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

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

دتنکی ځوان کارکوونکي روغتیايي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

را تکمیل و (۱۸) سالګی را تکمیل نکرده باشد.

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

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

معاینات صحي کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و هشتم:

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

دتنکي ځوان کارکونکي مزد

يوسلو نهه ويشتمه 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 يودېرشمه 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 يې 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.

مزد کارکن نوجوان

ماده يکصد ويشت ونهم:

(۱) مزد نوجوان مساوي بامزد کارکنان (۱۸) ساله مکمل وبالاتر از آن با رعايت درجه بدون نظر داشت تقليل وقت کار مندرج ماده سي ويکم اين قانون پرداخته مي شود.

(۲) مزد في واحد کارکارکني که سن او کمتر از (۱۸) سال بوده، با کارکني که سن او (۱۸) سال مکمل يا بالاتر از آن باشد، مساوي است.

(۳) تفاوت وقت تقليل يافته کارکن داري سن کمتر از (۱۸) سال که به شکل کار مزد کارمي کند به اساس درجه اصلي وي پرداخته مي شود.

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د تنکي ځوان کارکوونکي د تولید

د کار معیار

یوسلو دېرشمه ماده:

(۱) د تنکي ځوان کارکوونکي د تولید معیار د بشپړ (۱۸) کلن کارکوونکي د تولید د معیار په اساس، د دغه قانون په یو دېرشمه ماده کې درج شوي د کار دوخت د کمښت په تناسب، تنظیمېږي.

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

دوولسم فصل

د کار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپیدا شوو

اختلافونو د لرې کولو مقدمات

یوسلو یو دېرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او

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.

(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

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

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

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

(۲) هر گاه اختلاف ناشی از کار توسط اداره و کارکن يا کارآموز رفع شده نتواند، موضوع در مرحله اول از طريق کمیسیون حل اختلافات اداره به شمول نماینده اتحادیه کارگری بخش مربوط، در مرحله دوم از طريق 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.

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

د کارکوونکي غیرقانوني انفصال

(گوبنه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

که چېرې کارکوونکي په غیرقانوني ډول له کار څخه گوبنه (منفصل) شي او اختلافونو د حل د کمېسیونونو له تصمیمونو وروسته او یا د اړوندې محکمې په پرېکړې په پخواني کارکې وټاکل شي ، د انفصال د دورې مزد او نور حقوق دمزد د اوسط په اساس اوله انفصال مخکې د شپږو وروستیو میاشتو نور حقوق هغه ته ورکول کېږي.

د اختلافونو دحل دتقیني سند

وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

د کارداختلافونو د کمېسیون د جوړېدو او ترکیب اود کار له امله د راپیدا شوو اختلافونو د خپرلود څرنگوالي اړوندې چارې ، داړوند تقیني سند مطابق ، تنظیمېږي.

انفصال غیر قانوني

کارکن

ماده یکصد وسی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غیرقانونی از کارمنفصل وبعد از تصامیم کمیسیونهای حل اختلافات یا فیصله محمکه مربوط، به کار قبلی تعیین گردد، مزدوسایر حقوق دوره انفصال به اساس اوسط مزد وسایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته می شود.

وضع سند تقیني حل

اختلافات

ماده یکصد وسی وسوم:

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

ديار لسم فصل

ٲولنيز تأمينات

د ٲولنيزو تأميناتو ډولونه

يوسلو څلور دېرشمه ماده:

(۱) کار کوونکي او په ځينو حالاتو کې د هغوی د کورنۍ غړي د اړوندو تقينې سندونو مطابق له لاندې ٲولنيزو تأميناتو څخه گټه اخلي:

۱- ماکول.

۲- د حمل او نقل لپاره د لېږد واسطې.

۳- د سرپناه د تدارک لپاره مرستې.

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

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

فصل سيزدهم

تأمينات اجتماعي

انواع تأمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و چهارم:

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

۱- ماکول.

۲- وسايط نقلیه جهت حمل و نقل.

۳- مساعدت در تدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضه خدمات صحی.

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

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

- ۶- د ولادت په دوران کې مرسته.
- ۷- د تکفين او بنځولوپه منظور د وروستي مياشتني معاش په اساس له اجزاوو او ضمايمو سره د (۱۰) مياشتني معاش معادل د متوفي کورنۍ ته مالي مرسته (اکراميه).
- ۸- د عمر د زياتوالي، دکار د دورې د بشپړولو ناروغۍ، معلوليت او نورو حالاتو پر بنسټ چې په اړوندو تقنيني سندونو کې اټکل کېږي، د تقاعد حقوق.
- (۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاوو کې درج شوي د مرستې پيسې، د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج د تقاعد حقوق، د تقاعد له خزاني څخه ورکول کېږي.
- (۳) کارکوونکي يا د هغه کورنۍ ته طبي خدمتونه او ياد هغه انډول حقوق د ادارې د مالي امکاناتو مطابق وړاندې او تامينېږي.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- مساعدت مالی (اکراميه) به فاميل کارکن متوفی به منظور تکفين وتدفين، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزا وضمائم به اساس آخرين معاش ماهوار.
- ۸- حقوق تقاعد بنابر کيرسن، اکمال دوره کار، مريضی، معلولیت وسایر حالاتیکه در اسناد تقينی مربوط پیشینی می گردد.
- (۲) پول مساعدت مندرج اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته می شود.
- (۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن و یا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه وتأمين می گردد.

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

دټولنيزو تايميناتو تحقيق

يوسلو پنځه دېرشمه ماده:

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

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

تحقيق تايمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و پنجم:

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

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

د ټولنيزو تايميناتو مرکرونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

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

د کار غير مستعد کارکوونکي ته

مالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

مراکز تايمينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و ششم:

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

مساعدت مالي به کارکن غير

مستعد به کار

ماده يکصد و سي و هفتم:

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

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

دتقاعد شرايط

يوسلواته دېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکي د (۶۵) کلني سن له
بشپړولو وروسته متقاعد کېږي.
د ادارې د ډېرې زياتې (مېرمنې) اړتيا
په صورت کې د کارکوونکي په
موافقه چې د کار توان ولري دهغوی
د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې
تمديدلای شي. د کار د دورې تمديد
د کارکوونکي د ټولو حقوقو او
وجيبو لرونکي دی.

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

معلوليت، معادل مزدماهور
وساير حقوق و امتيازات حالت
اصلي وی ازطرف اداره صورت
می گیرد.

شرايط تقاعد

ماده یکصد و سی و هشتم:

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

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

(۳) دوره کار بالفعل کارکن،

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

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

(۵) د دولتي ادارو، او دتحصيلی او
علمي- تحقيقاتی مؤسسو دعلمي
کادرونو دغړو او ددينی چارو د
کارکوونکو تقاعد او دکار د دورې
تمدید دهغودخانگړو تقينی سندونو
په واسطه تنظيمېږي.
(۵) تقاعد وتمدید دوره کار
اعضای کادر علمی ادارات دولتی
مؤسسات تحصیلی و علمی-
تحقیقاتی و کارکنان امور دینی، توسط
اسناد تقنینی خاص
شان تنظیم می گردد .

د دروند کار دتقاعد معيار

یوسلونهه دېرشمه ماده:

(۱) دکارکوونکي دکار دوره دهرو
(۵) کلونو د رانده کار په وړاندې
(۱) کال او ترڅمکې لاندې کارونو يا
روغتیاته د زیان رسوونکو شرایطوپه
کار کې داشتغال د هر (۵) کلونو په
وړاندې (۲) کاله کم ددغه قانون
دیوسلوانه دېرشمې مادې په (۳) فقرې

معيار تقاعد کار ثقیل

ماده یکصد وسی ونهم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

کې له درج شوي معيار څخه کم محاسبه کېږي.

یکصدوسی و هشتم این قانون محاسبه می گردد.

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

(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.

دتقاعد غوښتنه

یو سلو څلوېښتمه ماده:

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

دمعلولیت یا مړینې دتقاعد حقوق

یو سلو یو څلوېښتمه ماده:

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

مطالبه تقاعد

ماده یکصد و چهلم:

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

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

ماده یکصد و چهل و یکم:

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

په اساس د خدمت د دورې له په پام کې نيولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستۍ رتبې يا درجې د مزد په سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دی. دمحکمې د حکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلورېنننمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکي 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 کارکوونکي چې د واکمنې محکمې د قطعي حکم په اثر په (۲) کلونو يا له هغه څخه زيات د حبس په جزاء محکوم شي، تقاعد ته سوقېږي.

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

معلوليت، بدون نظر داشت دوره خدمت، معادل (۱۰۰) فيصد مزد آخرين رتبه يا درجه قبل از تقاعد قابل اجراء می باشد.

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد و چهل و دوم :

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

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

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

رسمي جريده

مسلل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

دتقاعد د حقوقو ټاکنه

يوسلو دري څلوېښتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکي له خوځهتونو (خواوونه) د څو ډولونو دتقاعد د حقوقو 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 د حقوقو مستحق وي، د نوموړي له ټولو حقوقو څخه گټه اخستلاي شي.

د تقاعد د حقوقو زياتوالي

يوسلو څلور څلوېښتمه ماده:

(۱) د متقاعدينو دتقاعد حقوق او دمتوفي متقاعدينو دپاتې کسانو حقوق دمزد (معاش) د عمومي زياتېدنو متناسب، زياتېږي.

(۲) دمزد عمومي زياتوالي داړوندې برخې يا صنف د متقاعدينو په حال کې شاملېږي.

انتخاب حقوق تقاعد

ماده يکصد وچهل و سوم :

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

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

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم :

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

(۲) افزودی عمومی مزد، شامل حال متقاعدين بخش يا صنف مربوط می گردد.

خوارلسم فصل

متفرقه حکمو نه

د کار عالي شوري

يوسلو پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

د کار څارنه او لارښوونه

يوسلو شپږ څلوېښتمه ماده:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده یکصد و چهل و پنجم:

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

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

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و ششم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

حقوق، د کار کونکو د کار د شرایطو په رعیتولو دایمي څارنه او لارښوونه د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولينود 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 تقينې سند په واسطه، تنظيمېږي.

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

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

په کارگري اتحادیې کې د کار کونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

(۱) د کار کونکو 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

اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقره (۱)

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

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

دپراختیا او تولید په مسایلو کې دکارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلورېنځمه ماده:

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

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

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

این ماده از جانب دولت یا سازمان های سیاسی تمویل یا سیاسي کیدلای نشي.

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

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

ماده یکصد و چهل و هشتم:

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

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

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

امكانات او شرايط برابر کړي.

د کارکوونکو ډله ايز يا گروپي

گورښه کول

يوسلونهه څلور بنسټه ماده:

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

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

را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروپی

کارکنان

ماده یکصد و چهل ونهم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

له هېواد څخه بهر دکارگرانو

لېږل

یوسلوپنځوسمه ماده:

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

د کارموندني دځانگړو دفترونو

ایجادول

یوسلوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج

کشور

ماده یکصدوپنجا هم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهیدانو او معلولين به منظور دستیابی به عواید مناسب و جلوگیری ازیبکاری می تواند کارگران افغاني را طبق سند تقنینی مربوط، به خارج کشور اعزام نماید.

ایجاد دفاتر خصوصی

کاریابی

ماده یکصدوپنجاه و یکم:

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

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

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

توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعي، شهيدا و معلولين تنظيم

په کارپورې د اړوندو تقنيني سندونو د طرح کولو مرجع

مرتبط به کار

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

ماده يکصدو پنجاه و دوم:

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

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

انفاذ

يوسلو دري پنځوسمه ماده:

انفاذ

ماده يکصد و پنجاه و سوم:

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

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

رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

سلواغي دمياشتي د (۱۵) نېټې
په (۹۱۴) گڼې رسمي جريدې کې
خپور شوی دکار قانون ملغي کڼل
کېږي.

منتشره جريده رسمي شماره
(۹۱۴) مؤرخ (۱۵) دلو سال
۱۳۸۵ ملغي پنداشسته
می شود .

اشتراک سالانه :

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت: با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور: (۲۰۰) دالر امریکائی



ISLAMIC REPUBLIC
OF
AFGHANISTAN
MINISTRY OF JUSTICE

OFFICIAL
GAZETTE

Extraordinary Issue

The Labour Law

Date: ۶th DECEMBER. ۲۰۰۸

ISSUE NO :(۹۶۶)

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