



د افغانستان اسلامي جمهوریت  
د عدلیې وزارت

# سرمجاریک

فوق العاده کڼه

قانون کار

د کار قانون

---

تاریخ نشر: (۱۶) قوس سال ۱۳۸۷ هـ . ش

نمبر مسلسل: (۹۶۶)

---

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

پرله پسې نومبر: (۹۶۶)

## اشتراک سالانه:

در مرکز و ولایات : (۸۰۰) افغانی

برای مامورین دولت : با ۲۵ فیصد تخفیف

برای متعلمین و محصلین با ارائه تصدیق، نصف قیمت

خارج از کشور (۲۰۰) دالر امریکایی

د افغانستان اسلامي جمهوريت

جمهوری اسلامی افغانستان

گڼه : (۱۴۴۸۸)

شماره : (۱۴۴۸۸)

نېټه : ۱۳۸۷/۹/۵

تاریخ : ۱۳۸۷/۹/۵

د عدلیې وزیر محترم سروردانش!

محترم سروردانش وزیر عدلیه !

د کار قانون چې دملي شوري دگډه

قانون کارکه طی فیصله شماره (۸۸)

هیئت د ۱۳۸۷/۳/۱۰ نېټې د (۸۸)

مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۱۰ هیئت مختلط

گڼې فیصلې په ترڅ کې په (۱۴)

مجلسین شورای ملی در (۱۴) فصل

فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب

و (۱۵۳) ماده تصویب و بدلیل

اود منضمه کتنو په دلیل د

ملاحظات منضمه ذریعه نامه شماره

۱۳۸۷/۳/۳۰ نېټې د (۲۲۰۴) گڼې

(۲۲۰۴) مؤرخ ۱۳۸۷/۳/۳۰ دوباره

لیک په ذریعه بیا د ولسي جرگې

به مجلس ولسی جرگه اعاده و طی

مجلس ته اعاده شواود ۱۳۸۷/۶/۱۰

مصوبه شماره (۹۹) مؤرخ

نېټې د (۹۹) گڼې مصوبې په ترڅ کې

۱۳۸۷/۶/۱۰ با دوئلث آرای

د ټولو غړو په دوه ثلثه رایو سره،

کل اعضا فیصله قبلې مورد تصویب

منځکني فیصله د تصویب وړوگرځیدله.

قرار گرفته است .

نو د افغانستان داساسي قانون د (۹۴)

بنا به تاسی از حکم ماده (۹۴) قانون

مادې د حکم پر بنسټ، مصوبه له قانون

اساسی افغانستان مصوبه همراه

سره یوځای تاسی ته درولیرل شوه،

با قانون بشما ارسال شد، تا در

ترڅوڼي په رسمي جريده کې په خپرولو

نشر آن از طریق جريده رسمی

لاس پورې کړی.

اقدام نمایند.

حامد کرزی

حامد کرزی

د افغانستان داسلامي

رئيس جمهوری

جمهوريت رئيس

اسلامي افغانستان

ولسي جرگه

مصوبه

د کار قانون د ټولو غړو په دوه ټلته

رایو سره

ګڼه : (۹۹)

نېټه : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگه

مصوبه

قانون کار به دو ټلته آرای

کل اعضا

شماره : (۹۹)

تاریخ : ۱۳۸۷/۶/۱۰

ولسي جرگې د ۱۳۸۷/۶/۱۰ نېټې

د یکشنبې په ورځ په عمومي غونډه

کې د اساسي قانون د څلور نوی یمې

مادې د حکم پر بنسټ، د کار قانون

د دویم ځل لپاره د ټولو غړو په دوه

ټلته رایو سره تصویب کړ.

ولسي جرگه درجلسه عمومي روز

یکشنبه مورخ ۱۳۸۷/۶/۱۰

خویش به تاسی از حکم ماده

نود و چهارم قانون اساسی، قانون

کار را مجدداً به دو ټلته آرای کل

اعضا تصویب نمود.

په درنښت

امان الله پیمان

دولسي جرگې دوه یم نایب

با احترام

امان الله پیمان

نایب دوم ولسي جرگه

## فهرست مندرجات قانون کار

## فصل اول

## احکام عمومی

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

## فصل دوم

## استخدام و قرارداد کار

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

# رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

۱۳۸۷/۹/۱۶

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

## فصل سوم

### وقت کار

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

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

## فصل چہارم

### حق استراحت و رخصتی ہا

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

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

## فصل پنجم

### مزد

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



## فصل ششم

## آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف

## مهارت‌های کارکنان

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

## فصل هفتم

## معیارها و قواعد رهنمودی کار

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

## فصل هشتم

## انضباط کار

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

## فصل نهم

## مسئولیت مالی کارکنان

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

## فصل دهم

## تأمین شرایط صحی و ایمنی کار

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

## فصل یازدهم

## کار زنان و نوجوانان

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

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

## فصل دوازدهم

## اختلافات ناشی از کار

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

## فصل سیزدهم

## تأمینات اجتماعی

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

مساعدت مالی به کارکن غیر مستعدبه	ماده یکصدوسی وهفتم:
کار..... ۱۱۹	
شرایط تقاعد..... ۱۱۹	ماده یکصدوسی وهشتم :
معیار تقاعد کارثقیل..... ۱۲۱	ماده یکصدوسی ونهم:
مطالبه تقاعد..... ۱۲۲	ماده یکصد و چهل:
حقوق تقاعد معلولیت یا فوت..... ۱۲۲	ماده یکصد وچهل ویکم:
تقاعد به اساس حکم محکمه..... ۱۲۲	ماده یکصد وچهل ودوم:
انتخاب حقوق تقاعد..... ۱۲۳	ماده یکصد وچهل وسوم:
افزدوی حقوق تقاعد..... ۱۲۴	ماده یکصد وچهل وچهارم:

## فصل چهاردهم

### احکام متفرقه

شورای عالی کار..... ۱۲۴	ماده یکصد وچهل وپنجم:
مراقبت ورهنمائی کار..... ۱۲۵	ماده یکصد وچهل وششم:
اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری. ۱۲۶	ماده یکصد وچهل وهفتم:
سهم گیری کارکنان در مسایل	ماده یکصد وچهل وهشتم:
انکشاف وتولید..... ۱۲۶	
برطرفی جمعی یا گروپی کارکنان..... ۱۲۷	ماده یکصد وچهل ونهم:
اعزام کارکنان به خارج کشور..... ۱۲۸	ماده یکصد و پنجاهم:
ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی..... ۱۲۸	ماده یکصد و پنجاه ویکم:
مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار. ۱۲۹	ماده یکصد وپنجاه ودوم:
انفاذ..... ۱۳۰	ماده یکصد و پنجاه وسوم:



## د کار قانون

## لومړی فصل

## عمومي حکمونه

مبني

## لومړۍ ماده :

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

موخه (هدف)

## دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

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

## قانون کار

## فصل اول

## احکام عمومي

مبني

## ماده اول :

این قانون به تأسی ازحکم مادهٔ چهل وهشتم قانون اساسی افغانستان، به منظور تنظیم و توضیح امور مربوط به وجایب، حقوق، امتیازات و تاْمينات اجتماعی کارکنان وضع گردیده است.

هدف

## ماده دوم :

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

۱- تثبیت، تنظیم و تحکیم مناسبات کار کارکنان.

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

- ۳- دکار کونکو د ژوندانه دمادي، ټولنيزې او فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، دکار او توليد د سازمان ورکولو بڼه کول، دکار دلاسته راوړنو وده، دکار له بشري ځواک او سرچينو څخه معقوله گټه اخستنه، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تايميناتو د سيستمونو تعميمول.
- ۳- بهبود سازماندهی کار و تولید، رشد بازدهی کار، استفاده معقول از نیروی بشری و منابع کار، تحکیم انضباط کار و تولید، تعمیم سیستم های معاش و مزد مترقی و تايمينات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.
- ۴- دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت لپاره دکار او توليد دادارې دکار کونکو او مسئولينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبيتول، دکار دساتنې او ايمني تخنيک د شرائطو تايمينول، دمهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لوړول او پرمختيا.
- ۴- تثبيت حقوق و مکلفيت های کارکنان و مسئولان اداره کار و تولید، تأمین شرایط حفاظت و تخنيک ایمنی کار و ارتقا و انکشاف متداوم مهارتهاو ظرفیت ها جهت رشد و تحکیم اقتصاد ملی.
- ۵- دکار او توليد په ټولو برخو کښې، قانونيت تعميمول او په کار پورې داروندو تقينني سندونو يو خيل تطبيقول.
- ۵- تعميم قانونيت و تطبيق یکسان اسناد تقيننی مرتبط به کار در تمام عرصه های کار و تولید.
- ۶- دکار موندنې د خدمتونو د
- ۶- فراهم کردن تسهیلات عرضه

وراندې کولو د آسانتياوو برابرول.

### اصطلاحگانې

درېمه ماده :

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون

کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱- اداره: وزارتونو، دولتي او

غیردولتي ادارو، خپلواکو

کمپسونو، تصديگانو، خصوصي

او کپو تشبونو او دافغانستان په

اسلامي جمهوریت کې میشت بهرنیو

مؤسسو، څخه عبارت ده له چې

کارکوونکي په کې تولیدی یا

خدماتي کار بوخت وي.

۲- کارکوونکي: دبنځې او نړپه

کپون پرمامور او قراردادي

کارکوونکو (مامور، کارگر او خدماتي

کارکوونکي) باندې مشتمل دی.

۳- مامور: هغه کارکوونکي دی چې

د دغه قانون او د اړوند قانون

د حکمونو له په پام کې نیولو سره،

دملکي خدمتونو د ادارې له لارې په

خدمات کاريايي .

### اصطلاحات

ماده سوم :

اصطلاحات آتی دراین قانون، مفاهیم

ذیل را افاده می نماید:

۱- اداره: عبارت از وزارت ها،

ادارات دولتي و غیردولتي،

کمپسونهای مستقل، تصديها،

تشبثات خصوصي و مختلط

ومؤسسات خارجي مقیم جمهوری

اسلامي افغانستان که کارکن

در آن مصروف کار تولیدی یا

خدماتي می باشد.

۲- کارکن: مشتمل بر مأمور

و کارکنان (مامور، کارگر و کارکن

خدماتي) قراردادی اعم از زن

و مرد می باشد .

۳- مأمور: کارکنی است که

بارعايت احکام این قانون و قانون

مربوط از طریق اداره خدمات

ملکي به شکل دايمي استخدام



دایمي توڳه استخدامپري.

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

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

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

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

می گردد.

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

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

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

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

- ۸- مزد : له هغو وجوهو څخه عبارت دي چې د کار د ترسره کولو په مقابل کې، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- 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 تقنيني 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 تقنيني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.
- ۱۱- ټولنيز ټامينات: 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 ټامينولو په غرض، د احوالو سره سم مرسته
- ۸- مزد: عبارت از وجوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- ۹- اجزاء مزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته می شود.
- ۱۰- ضمايم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته می شود.
- ۱۱- تأمینات اجتماعی: وجوهی است که با سهم گیری کارکن و اداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعد حسب احوال مساعدت

کېږي.

می گردد.

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

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

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

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

### د اجباري کار ممنوعیت

### ممنوعیت کار اجباری

څلورمه ماده :

ماده چهارم :

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

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

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

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

کېږي.

د کار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده :

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

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

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

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

نمی شود .

تنظیم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

په بهرنيو اتباعو باندي دکار دقانون دحکمونو تطبيقول

شپږمه ماده :

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

(۲) حکومت کولای شي دهغو

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

تطبيق احكام قانون کار بالای

اتباع خارجي

ماده ششم :

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

(۲) حکومت مى تواند براى اتباع

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

### دقانون تطبیق

اوومه ماده :

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

### له مزد سره د کار حق

اتمه ماده :

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

له مزد سره د کار حق 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 دهغه 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 مزدبنا اجزاء و ضمایم آن می باشند.

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

(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. 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 گټه اخستنه

یوولسمه ماده :

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

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم:

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

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم :

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

د نړيوالو میثاقونو رعایتول

دوولسمه ماده:

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

## دوه یم فصل

## استخدام او د کار قرارداد

د استخدام شرایط

دیارلسمه ماده:

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

۱- د افغانستان د تابعیت لرل.

۲- د اتلس کلنۍ سن بشپړول  
د کار کوونکو لپاره د سپکو 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 کارهای خفیه اکمال سن پانزده سالگی و

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(۶) کارکنان جدید الشمول داخلی و خارجی در ادارات

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

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

### د کار قرارداد

څوارلسمه ماده:

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

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

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

### قرار داد کار

ماده چهاردهم:

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

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

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

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

(۴) د ټاکلي قرارداد موده يو کال ده او داړخونو په توافق سره تمديدېدای شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې، اړخونه تریوې میاشتي پورې د تمديد يا نه تمديد په هکله اقدام ونکړي، قرارداد په پخوانیو شرایطو، تمديد شوی گڼل کېږي.

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

د کار د قرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

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

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

(۵) تغییرات يا تعديلات 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:

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

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

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

### آزمایښتي دوره

اووه لسمه ماده:

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

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

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

### دوره آزمایښی

ماده هفدهم:

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



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

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

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

### د ادارې د حقوقي هویت بدلون

اتلسمه ماده:

د کارکوونکو په حقوقو او امتیازونو پورې اړوندې چارې، د استخداموونکي 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

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

### د قرارداد مغاير کار نه اجراء کول

نولسمه ماده:

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

### د قرارداد څخه په بهر کارکې د کارکوونکي مؤقت توظيفول

شلمه ماده:

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

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

### عدم اجرای کار مغاير قرار داد

ماده نهم:

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

### توظيف مؤقت کارکن به کار خارج قرار داد

ماده بیستم:

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

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

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

اداره ديگر درهمان محل در موارد ذيل توظيف نمايد:

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

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

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

۲- جهت جلوگيري و رفع حوادث غير مترقبه و حوادث ناگوار توليد و جلوگيري از ضياع دارائي اداره.

۳- در صورت توقف مؤقت کار.

### د کار د قرارداد تعليقول

يوويشتمه ماده:

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

### تعلیق قرارداد کار

ماده بیست ویکم:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنيزو دندو کي بوختېدل (اشتغال).

۱- انجام خدمت عسکري.

۲- اشتغال در وظائف انتخباتي.

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

بیا منل

دوه ویشتمه ماده:

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

د قرارداد د فسخ کېدو حالات

درویشتمه ماده:

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

۱- د اړخونو په توافق.

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

۳- تقاعد.

۴- مړینه.

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

۶- له شپږو میاشتو څخه زیات د کار درېدل.

۷- د ادارې انحلال یا

پذیرش مجدد

ماده بیست و 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

- دکار کوونکو دشمبر کمېدل. کارکنان.
- ۸- په داسې نهايي جزاء محکوميدل چې دکار د دوام خنډ وگرځي.
- ۹- د تاديبي مؤيداتو له تطبيق وروسته بيا سرغړونه.
- ۱۰- مخکنې کارته دکار کوونکي د بيا ټاکل کېدو وروسته له کار څخه دهغه ډډه کول.
- ۱۱- په آزماينتي دوره کې دقناعت بڼونکو پايلو نه ترلاسه کيدل.
- (۲) دکار دقرارداد دفسخ کېدو په صورت کې، اداره مکلفه ده دکار کوونکي پاتې حقوق او امتيازونه پخپله ده ته اودمړينې په صورت کې ئې قانوني وارث ته ورکړي.
- (۳) ددې مادې د(۱) فقرې د(۱) جزء په استثني د کار دقرارداد فسخ کول په هغه صورت کې جواز لري چې دکار کوونکي د تبديلي امکان په عين اداره کې مماثل کار ته دهغه دموافقي مطابق ميسر نه وي.
- کارکنان.
- ۸- محکوميت نهائى به جزايى که مانع دوام کارشود.
- ۹- تخطى مکرر بعد از تطبيق مؤيدات تاديبي.
- ۱۰- امتناع کارکن از کار، بعد از تعيين مجددوى به کار قبلى.
- ۱۱- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمائيشى.
- (۲) در صورت فسخ قرارداد کار اداره مکلف است، حقوق و امتيازات باقیمانده کارکن را به خود وى و در صورت وفات، به وارث قانونى او بپردازد.
- (۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتى جواز دارد که امکان تبديلى کارکن در عين اداره به کار مماثل طبق موافقه وى ميسر نباشد.

(۴) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شويو حالاتو پرينست د کار 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

خلپريشتمه ماده:

### اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست وچهارم :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### د کارموندني مرسته

پنځه ويشتمه ماده:

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

### مساعدت کار يابی

ماده بیست و پنجم:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### د تقاعد د حقوقو خونديتوب

شپږويشتمه ماده:

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

#### د کارکوونکو بیا استخدامول

اووه ويشتمه ماده:

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

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 ببالاثر 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 دموډې 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

نهمه ویشتمه ماده:

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

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

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

عدم تبدیلی و فسخ

قرارداد

ماده بیست و هشتم :

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

قرار داد بالمقطع

ماده بیست ونهم:

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

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

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

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

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

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

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

## درییم فصل

## فصل سوم

## دکار وخت

## وقت کار

دکار وختوقت کار

دپرشمه ماده :

ماده سی ام :

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

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

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

(۲) وقت عادی کار طور اوسط درطول سال درهفته متجاوز از (۴۰) ساعت بوده نمی تواند.

(۳) دکارد وخت کلنی انډول، د کار له وخت څخه دگټې اخستني ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکار دوخت دپیل اوپای تنظیم، د واریز(نوبتي) جدول (دشفت دکراف) برابرول او دکار د نظام (رژیم) اړوند نور مسایل دکار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو دوزارت لخوا تنظیم او ټاکل کېږي.

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

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

#### د کار دوخت د کمښت موارد

يو دېرشمه ماده:

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

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

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

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

#### موارد تقليل وقت کار

ماده سي ویکم:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

### په شپې کې د کار وخت

دوه دېرشمه ماده:

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

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

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

۲- په هغه صورت کې

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

### وقت کار در شب

ماده سی و دووم:

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

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

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

۲- در صورتی که نظر

چې د کار او تولید (بلا انقطاع تولید او واریز «شفتی» کارونو) د شرایطو له مخې، د کار د وخت کمښت ممکن نه وي. به شرایط کار و تولید (تولید بلا انقطاع و کارهای نوبتی «شفت») تقلیل و وقت کار ممکن نباشد.

د شپني کار مزد

دري دېرشمه ماده:

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

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

مزد کار شبانه

ماده سی وسوم:

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

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

د کار ګډوخت

خلوردپرشمه ماده:

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

واريز کار

پنځه دپرشمه ماده:

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

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

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

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

وقت مختلط کار

ماده سي وچهارم:

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

کار نوبتي

ماده سي وپنجم:

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

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

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

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

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

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

### د واریز کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

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

### د کار مؤقت درېدل (توقف)

اووه دېرشمه ماده:

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

### تغییر وقت کار نوبتي

ماده سي و ششم:

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

### توقف مؤقت کار

ماده سي و هفتم:

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

کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توګه ورکړي، تلف شوي ساعتونه يا وختونه د کار او تولید تر بيا فعالیت وروسته، تلافی کیدای شي. واداره مزد وسایر حقوق کارکن را طور مکمل پردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوباره کار و تولید، تلافی شده می تواند.

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

### اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

(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

ماده سی و هشتم:

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

- ۱- دځنډ نه منونکو کارونو د ترسره کولو په منظور چې د عامه خدمتونو مستلزم وي.
- ۲- د توليدي او ټولنيزو ناورو پېښو دمخنيوی او دهغو د عواقبو دلرې کولو په منظور.
- ۳- د هغو دستگاه گانو د ترميمولو او بيارغاونې په منظور چې دهغو نه فعاليت د گڼ شمېر کارکوونکو د کار د ودریدو (توقف) باعث کېږي.
- ۴- د ناڅاپي پېښو دلرې کولو په منظور چې د ټولنيزو خدمتونو د چارو (د اوبو تأمين، تودوخې، روښانولو، کاناليزاسيون، ترانسپورت، مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو ټولنيزو خدمتونو د چارو) د سکتگي باعث کېږي.
- ۵- د هغو کارونو د ترسره کولو په منظور چې مخکې پيل شوي او انقطاع يې د مادي او معنوي زيانونو سبب گرځي.
- ۶- د هغه کار د ادامې په منظور چې
- ۱- به منظور انجام کارهای 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 دتعويض لپاره بېرني تدبېرونه ونيسي.

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

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

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

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

(۴) د کارکوونکو د اضافه کاری

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

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

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

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

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

(۴) شرایط و حدود ساعات

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

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

### څلورم فصل

#### د استراحت

#### او رخصتیو حق

#### وقفه او له مزد سره رخصتی.

نهه دېرشمه ماده:

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

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

۲- عمومي رخصتی (ملی او مذهبي).

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

### فصل چهارم

#### حق استراحت

#### و رخصتی ها

#### وقفه ورخصتی های با مزد

ماده سی ونهم:

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

۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.

۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی).

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



د کار وقفه

خلو پښتمه ماده:

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

عمومي رخصتی

یو څلو پښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتی  
عبارت دي له:

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

وقفه کار

ماده چهلیم:

وقفه کار جهت ادای نماز و  
صرف طعام یک ساعت بوده وشامل  
وقت کار رسمی نمی گردد  
و طبق لوائح 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).

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

کلنی رخصتي

دوه څلوربښتمه ماده :

- کلنی رخصتي (تفریحی، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتيو کې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتیا په اساس د ادارې يا کارفرما
- کلنی رخصتي (تفریحی، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتيو کې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې يا خبرتیا په اساس د ادارې يا کارفرما

ماده ټول چهل و دووم :

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

لخوا د اجراء وړ دي.

### د کار واریز جدول

دري څلوربښتمه 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 دخصلت یا زیاتوالي

پربناء موافقه ونکړي، په دې صورت

کې اداره مکلفه ده د تفریحي

رخصتي د ورځو مزد او نور حقوق

او امتیازونه د اصلي مزد برسیره

کارکوونکي ته ورکړي.

(۲) که چېرې کارکوونکی مړ شي،

اداره مکلفه ده، د دې مادې په (۱)

فقره کې درج شوی مزد او نور

حقوق او امتیازونه دهغه ورثې ته

ورکړي.

(۳) د کارکوونکي د تفریحي رخصتي

دمزد او نورو حقوقو او امتیازونو

کارفرما، قابل اجرا می باشد.

### جدول نوبتی کار

ماده چهل و سوم:

(۱) اداره رخصتي تفریحي کارکنان

راطبق جدول نوبتی تنظیم و اجراء

می نماید.

هرگاه اداره به رخصتي

تفریحي سالانه کارکن بنا بر

خصلت یا ازدیاد فعالیت های اداره

موافقه نه نماید، در این صورت اداره

مکلف است مزد و سایر حقوق

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

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

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

### په عمومي رخصتيو کې کار

خلورڅلوبنېتمه ماده:

### کار در رخصتی های عمومی

مادهٔ چهل و چهارم:

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

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

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

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

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

۲- اجرای کار مربوط به خدمات عامه.

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

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

۴- د اړوند مسئول په تشخیص سره

۴- انجام سایر کارهای مورد نیاز

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

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

### په دایماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلور بنسټه ماده:

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

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

### کار در اداره دایماً فعال

ماده چهل و پنجم:

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

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

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

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

### تفريحي رخصتي

شپږ څلورېنښتمه ماده:

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

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

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

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

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

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

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

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

### د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اووه څلورېنښتمه ماده:

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

### رخصتي استاذان و معلمان

ماده چهل و هفتم:

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

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

(۲) په هغه صورت کې چې د  
وړکتونو او روزنتونو بنسټونو  
او مریان 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  
میرمې اړتیا په صورت  
کې د کارکوونکي په موافقې  
راتلونکي کال ته لېږدول کېږي.

(۲) کارکوونکي د کلنۍ  
تفریحي رخصتي څخه د

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

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

طرز استفاده از رخصتی

#### تفریحي

ماده چهارم و هشتم:

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

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

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

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

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

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

### د نوي شامل شوي کارکوونکي تفریحي رخصتي

### رخصتي تفریحي کارکن جدیدالشمول

نهه څلورېنښتمه ماده:

ماده څهله ونهم:

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

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

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

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



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

د تفریحي رخصتۍ په مهال کې

مزد او حقوق

پنځوسمه ماده:

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

(۲) که چېرې کارکوونکی له تفریحي رخصتې څخه گټه نه وي اخستې او له اړوندې ادارې څخه مستعفي یا منفصل او یا بلې ادارې ته تبدیل او یا متقاعد شي، په هماغه کال کې 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 رخصتې

یونځوسمه ماده:

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

مزد و حقوق هنگام رخصتې

تفریحي

ماده پنجا هم:

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

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

رخصتې ضروري

ماده پنجاه و یکم:

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

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

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

### رخصتی مریضی

ماده پنجاه و دوم:

(۱) کارکن سالانه مستحق

(۱) کارکنی که هر کال که له مزد او نورو حقوقو او امتیازونو سره دلس ورخو ضروري رخصتی مستحق دی.

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

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

### د ناروغی رخصتی

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی په کال کې له مزد

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

ور ده.

د ناروغۍ اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

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

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

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

محاسبه مي باشد.

اضافه رخصتي مريضی

ماده پنجاه وسوم:

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

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

رخصتي ولادی

ماده پنجاه وچهارم:

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

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

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

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

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

### د حج د فریضې رخصتي

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي د حج د فریضې د

### رخصتي فریضه حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای

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

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتي

#### جدیدالتقرر

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

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

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

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

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

#### له مزد سره د رخصتی محاسبه

اووه پنځوسمه ماده:

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

#### محاسبه رخصتی با مزد

ماده پنجاه وهفتم:

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

#### په غیر دولتي ادارو کې له مزد

سره رخصتی

اته پنځوسمه ماده:

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

#### رخصتی های با مزد در ادارات

غیر دولتي

ماده پنجاه وهشتم:

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

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

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

## پنځم فصل

## مزد

## دمزد ورکړه

ننه پنځوسمه ماده:

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

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

## فصل پنجم

## مزد

## پرداخت مزد

ماده پنجاه ونهم:

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

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



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

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

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

(۴) تبعيض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

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

#### د تعليم او تحصيل پولي امتياز

شپېتمه ماده:

د بشپړتعليمي او تحصيلي سند او علمي کادر پولي امتياز د مزد جزء گڼل کېږي.

#### امتياز پولي تعليم و تحصيل

ماده شصتم:

امتياز پولي سند تعليم و تحصيل کامل و کادر علمي جزء مزد شناخته می شود.

#### مأکول

یوشپېتمه ماده:

کارکوونکی د ورځي ياشپې د ټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې دورځي په نرخ دمأکول مستحق دی چې په مياشتني ډول د اجراء وړ دی،

#### مأکول

ماده شصت ویکم:

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

خوداچي ڀه قرارداد کي ڀه بل ڊول تصريح شوي وي.

### دمزد تثبيت

دوه شپيتمه ماده:

(۱) دڪارڪوونكو دبرخو دمزد د ورڪرې اندازہ اوشرائط د دغه قانون ڀه نهه پنځوسمه ماده کي د درج شويو حڪمونو له ڀه پام کي نيولو سره ڀه لاندې ڊول تثبيتېري:

۱- د دولتي اودهغه شمېرگڻو مؤسسو کارڪوونكو لپاره چي د دولت دپانگي ونډه ڀه سلوڪي له (۵۰) څخه زياته وي ، دماليې اوڪار اوٽولنيزو چارو، شهيدانو اومعلولينو د وزارتونو او د اداري اصلاحاتو اوملڪي خدمتونو دخپلواک كمپسيون لخوا.

۲- د ٽولنيزو سازمانونو دڪارڪوونكو لپاره د اړوند سازمان د اساسنامي مطابق.

مگر اينكه در قرارداد طور ديگرتصريح گرديده باشد.

### تثبيت مزد

ماده شصت و دوم:

(۱) اندازه و شرايط پرداخت مزدبخشهای کارکنان با نظر داشت احكام مندرج ماده پنجاه- ونهم اين قانون حسب ذيل تثبيت مي گردد:

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

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

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

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

#### د مزد اجراء

دري شپېتمه ماده:

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

#### دمزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپېتمه ماده:

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

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

#### اجرای مزد

ماده شصت و سوم:

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

#### زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

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

تشويقي (دهخوني) مزد

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

مزد تشويقي

ماده شصت و پنجم:

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

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

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

و موافقه وزارت مالیه ترتیب می گردد.

په مزد کې د ضمایمو د زیاتونې

حالات افزودی ضمایم

### حالات

### به مزد

شپږ شپږمه ماده:

ماده شصت و ششم:

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

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

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

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

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

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

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

۳- کار با امتیاز مهارت های فنی و تخنیکي .

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

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

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

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

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

### د اضافه کاری-مزد

اووه شپېتمه ماده:

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

### په څوماشینونو باندې د کار مزد

اته شپېتمه ماده:

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

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

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

### مزد اضافه کاری

ماده شصت و هفتم:

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

### مزد کار بالای چند ماشین

ماده شصت و هشتم:

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

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

د کار جبرانول

نهه شپيتمه ماده:

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

د کار شرايط او وختونه

اوپايمه ماده:

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

د کار د ودرېدو (توقف) پهحالاتو کې دمزد ورکړه

يو اوپايمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په نتيجه

جبران کار

ماده شصت ونهم:

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

شرايط و اوقات کار

ماده هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالاتتوقف کار

ماده هفتاد و يکم:

(۱) هرگاه در نتيجه حادثه

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

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

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

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

(۲) که چېرې د کارکوونکي تبديلي،

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

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

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

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

(۲) هرگاه تبديلي کارکن نسبت



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

دافلاس په صورت کې چې د محکمې د تأييد وړ گرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکم د تطبيق وړ ندی.

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

#### له معاش سره د انتظار حالت

دوه اويايمه ماده:

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

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

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

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

#### حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

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

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

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

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

### د کارکوونکي د مزد ورکړه

دري او یایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي د مزد د ادارې

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

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

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

### پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

(۱) مزد از طرف اداره به کارکن

لخوا کارکوونکی یا هغه شخص ته چي کارکوونکی ئي په ليکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي. (۲) مزد دمیاشتي په اوږدو کې ورکول کېږي. دهغه په ورکړه کې ځنډ د کارکوونکي د موافقي پرته صورت نشي موندلای.

یا شخصي که وی کتبا معرفي می نماید، پرداخته می شود. (۲) مزد در طول ماه پرداخته می شود. تأخیر در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمی تواند.

### د کسراتو وضع کول

څلور اويايمه ماده:

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

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

### وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

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

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

### کرایه اوسفریه

پنځه اويايمه ماده:

(۱) کارکوونکی په رسمي کورنيو

### کرایه وسفریه

ماده هفتاد و پنجم:

(۱) کارکن در سفرهای رسمی

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

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

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

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

### 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 سوېې دلورولو او د تجربو، حرفوي او مسلکي مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې

### فصل ششم

آموزش مسلکي، فني

و حرفوي و انکشاف

مهارتهاي 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 کارکوونکو د فني او حرفوي مهارتونو د سطحې د لوړولو مرکزونه.
- ۲- د فني او حرفوي استاذانو او مربیانو د زده کړې مرکزونه.
- ۳- د تعليم له پروسې څخه د پاته شويو او کارته د اړو تنکيو ځوانانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.
- ۴- د معلولينو د بيا ځواک موندنې مرکزونه.
- په شکل انفرادی وگروهي در کورسهای کوتاه مدت و ساير اشکال آموزش فراهم می سازد.
- (۲) وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين مکلف است، جهت ايجاد و توسعه مراکز آموزش فني و حرفوي مختلف در مرکز و ولايات به همکاري ادارات ذي ربط اقدام لازم نمايد.
- (۳) مراکز آموزش وزارت کار و امور اجتماعي، شهداء و معلولين عرصه های ذيل را در بر می گيرد:
- ۱- مراکز ارتقاي سطح مهارت های فني و حرفوي کارکنان.
- ۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فني و حرفوي.
- ۳- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان با زمانده از پروسه تعليم و نیازمند به کار.
- ۴- مراکز بازتواني معلولين .

د زده کړې حالات

اووه اويايمه ماده:

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

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

د کار د زده کړې موده

اته اويايمه ماده:

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

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

حالات آموزش

ماده هفتاد وهفتم :

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

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

مدت کارآموزی

ماده هفتاد وهشتم :

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

(۲) مدت کارآموزی وساعات آموزش نظری و عملی کار

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

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

### د زده کړې د مودې مزد

نهه او یایمه ماده:

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

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

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

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

### مزد زمان آموزش

ماده هفتاد و نهم:

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

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

اجراء څرنگوالی، د اړوند تقنیني سند په واسطه تنظیمېږي.

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

#### د تحصیل او زده کړې شرایط

اتیایمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوی کارکوونکی د تحصیل یا تعلیم په بهیر کې له اړوندې ادارې څخه د اصلي بست، رتبې یا درجې

کارکنان، توسط سند تقنیني مربوط تنظیم می گردد.

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

#### شرایط تحصیل و آموزش

ماده هشتادم:

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

(۲) کارکن مندرج فقره (۱) این ماده در جریان تحصیل یا تعلیم از اداره مربوط، مستحق مزد و حقوق بست،



دمزد او حقوقو مستحق دی.

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

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

رتبه یا درجه اصلی می باشد.

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

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

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

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

په صنعتي مؤسسو کې د زده

ایجاد مراکز آموزش

کړې د مرکزونو ایجادول

درمؤسسات صنعتي

یو اتيایمه ماده:

ماده هشتم ویکم:

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

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

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

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

جوړ کړي.

نماینده.

د زده کړه ایزو مرکزونو تقنینيسند تقنیني مراکزسندآموزش

دوه اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و دوم:

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

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

د کار د زده کوونکي ځانگړتيامشخصه ڪار(مشخصه)آموز

دري اتيایمه ماده:

ماده هشتاد و سوم:

(۱) لاندې اشخاص د کار زده کوونکي دي:

(۱) اشخاص ذیل کار آموز می باشند:

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

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

زده کره کوي.

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

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

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

دماهرو او مسلکي کارگرانو

تقنيني سند

څلور اتيايمه ماده:

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

می بیند.

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

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

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

سند تقنينی کارگران ماهر

و مسلکی

ماده هشتاد و چهارم:

حقوق و وجایب کارگران ماهر که از مراکز آموزش فنی و حرفوی و مکاتب مسلکی و تخنيکی حرفوی فارغ می شوند، طبق سند تقنينی مربوط تنظيم می گردد.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانوپېژندنه

پنځه اتيایمه ماده:

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

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتيایمه ماده:

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

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

معرفی فارغان مراکزآموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

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

کار عملي مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

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

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

## اووم فصل

د کار لارښودې معيارونه او

## قواعد

د کار معيارونه او قواعد

اووه اتيایمه ماده:

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

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

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

## فصل هفتم

معيارها و قواعد رهنمودی

## کار

معيارها و قواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

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

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

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

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

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

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

#### د کار د قواعدو د معيارونو ارزونه

اته 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 ارزیابی قرار داده و  
 آنرا هماهنگ می سازد.

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

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

#### ارزیابی معيارهای قواعد کار

ماده هشتم و هشتم:

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

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

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

### کولو مراجع

نهه اتيایمه ماده:

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

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

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

مراجع رفع اختلافات  
ناشي از معيارهاي

### کار

ماده هشتماد ونهم:

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

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



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

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

### اتم فصل

#### د کار انضباط

#### د کار دانضباط د تطبیقولو لارې

##### چارې

نوي یمه ماده:

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

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

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

### فصل هشتم

#### انضباط کار

#### شیوه های تطبیق انضباط

##### کار

ماده نودم:

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

انضباط ، له لاندې لارو څخه  
تأمینېږي:

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

### د ادارې مکلفیت

یو نوي یمه ماده:

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

در اداره از طرق آتی تأمین می گردد:

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

### مکلفیت اداره

ماده نودویکم:

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

تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.

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

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

### د کارکوونکي مکلفیت

دوه نوي یمه ماده:

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

۱- د دندو لایحه.

۲- رښتونی (صادقانه) او ثمرېښونکی کار.

۳- دکار انضباط.

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

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

۶- د محصول د کیفیت ښه کول.

۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط.

۸- دکارد چاپیریال دایمي تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد.

تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسئولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار.

### مکلفیت کارکن

ماده نودودوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل می باشد:

۱- لایحه وظایف.

۲- کار صادقانه و ثمر بخش.

۳- انضباط کار.

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

۵- ارتقای سطح بازدهی کار.

۶- بهبود کیفیت محصول.

۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.

۸- قواعد تخنیک ایمنی و حفظ الصحه محیط کار.

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

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

۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه.

۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعینو سره ښه چلند.

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

### د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

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

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

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

۱۱- حفظ اسرار و وظیفه و حرفه .

۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.

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

### لوايح و ظايف

ماده نو د وسوم:

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

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

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

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

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

### د 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 دښه کولو په اومو موادو کې د سپما، په اړوندو چارو کې د ابتکار اونوبت او په تقيني سند کې درج د نورو مواردو په وړاندې، د احوالو سره سم په لاندې ډول هڅول کېږي:

### تشويق کارکن

ماده نودوچهارم :

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

- ۱- د نغدي يا جنسي مكافاتو وركول.
- ۲- د ستاينليک وركول.
- ۳- د تقدير نامې وركول.
- ۴- دنښان، مډال يا لقب وركول.
- ۵- په اړوندو تقينني سندونو کې درج شوي نورې هڅونې.
- (۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او ډول د اړوند تقينني سند مطابق تنظيمېږي.
- د کارکوونکي تاديب  
پنځه نوي يممه ماده:
- کارکوونکي د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تاديېږي:
- ۱- توصيه.
- ۲- اخطار.
- ۳- کسر معاش.
- ۴- تبديلي.
- ۵- د کار د قرارداد فسخ کول.
- ۱- اعطای مکافات نقدی یا جنسی .
- ۲- اعطای تحسین نامه .
- ۳- اعطای تقدیر نامه.
- ۴- اعطای نشان، مډال يا لقب .
- ۵- ساير تشويق های مندرج اسناد تقيننی مربوط .
- (۲) شرايط ونحوه تشويق کارکنان، توسط سند تقيننی مربوط تنظيم می گردد.
- تأديب کارکن  
ماده نود و پنجم :
- کارکن در برابر تخلفات از انضباط کار، حسب احوال قرار ذيل تأديب می گردد :
- ۱- توصيه .
- ۲- اخطار.
- ۳- کسر معاش.
- ۴- تبديلي.
- ۵- فسخ قرارداد کار.

دمؤيدو تطبيقول

شپرنوي يمه ماده:

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

دسرغړونې توضيح

اووه نوي يمه ماده:

(۱) د كار كوونكي پر ضد تأديبي مؤيدې دهغه دسرغړونې له توضيح كولو وروسته دقانون دحكمونو مطابق تطبيقېږي.

(۲) دكار له انضباط څخه دسرغړونې په صورت كې يواځې يوه تأديبي مؤيده تطبيقيدلاى شي. دغه مؤيده په ليكلي ډول صادرېږي اوله ثبت وروسته، رسماً دسرغړونكي په خبرتيا رسول كېږي.

تطبيق مؤيدات

ماده نودوششم:

مسئول اداره مكلف است، حين تطبيق مؤيدات تأديبي، شدت و خفت تخلف، احوال تخلف، وضع كاركن حين ارتكاب تخلف، سابقه كار و سلوك كاركن را در نظر بگيرد.

توضيح تخلف

ماده نود وهفتم:

(۱) مؤيدات تأديبي عليه كاركن بعد از توضيح تخلف وى طبق احكام قانون تطبيق مى گردد.

(۲) در صورت تخلف از انضباط كار صرف يك مؤيده تأديبي تطبيق شده مى تواند. اين مؤيده طور كتبي صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانيده مى شود.

کمپسيون ته د کارکونکيشکایت

اته نوي یمه ماده:

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

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

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

شکایت کارکن بهکمپسيون

ماده نودوهشتم :

هر گاه کارکن 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.



د سوانحو په دفتر کې د

کارکوونکي دهخوني (تشويق)

اوتأديب درجول

نهه نوي يمه ماده:

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

درج تشويق وتأديب

کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

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

دکارکوونکي غيابت

سلمه ماده:

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

غيابت کارکن

ماده صدم :

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

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

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

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

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

#### د قرارداد د فسخ کېدو موارد

یوسلو یومه ماده:

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

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

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

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

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

#### موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

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

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

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

د کارکوونکي د حقوقو د تعلیق

حالت

یوسلو دوه یمه ماده:

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

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

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

حالت تعلیق حقوق

کارکن

ماده یکصد و دوم:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

د تطبیق ور دی.

تطبیق می باشد.

## نهم فصل

## د کار کوونکو مالی مسئولیت

له مالی زیان څخه مخنیوی

یوسلو درپیمه ماده:

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

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

د مالی زیان په اړه د کار کوونکيمسئولیت

یوسلو څلورمه ماده:

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

## نهم فصل

## مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خساره مالی

ماده یکصد و سوم:

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

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

مسئولیت کارکن در ارتباطخساره مالی

ماده یکصد و چهارم :

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

زيان دهغه د تقصير له امله وي.

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

### دمالي زيان جبران

يوسلو پنځمه ماده:

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

### دمالي مسئوليت تقينې سند

يوسلو شپږمه ماده:

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

ناشي از تقصير وي باشد.

(۲) کارکن از خساره احتمالي ناشي از جريان عادي کار مسئول شمرده نمی شود.

### جبران خساره مالي

ماده یکصد و پنجم:

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.

### سند تقينې مسئوليت مالي

ماده یکصد و ششم:

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

## لسم فصل

دکار د روغتیائی او خوندي

شرایطو تأمینول

د روغتیائی خوندي شرایطوتأمینول

یوسلو اوومه ماده:

اداره دکار د روغتیائی او خوندي شرایطو په تأمینولو، دکار او تولید په اړه د پېښو دمخنیوي لپاره له خوندي وسایلو او تخنیک څخه په کار اخستلو او دکار له امله دکار کوونکو د حرفوي ناروغیو څخه د وقایه کولو په مقصد د روغتیاساتنې د شرایطو په تأمینولو مکلفه ده.

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

یوسلو اتمه ماده:

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

## فصل دهم

تأمین شرایط صحی وایمنی

کار

تأمین شرایط صحیایمنی

ماده یکصد و هفتم:

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

رعایت شیوه های تخنیک ایمنیدر ساختمان

ماده یکصد و هشتم:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

### د تقنیني سند وضع کېدل

یوسلو لسمه ماده:

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

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

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

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

### وضع سند تقنیني

ماده یکصد و دهم:

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

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

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

وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

همکاری کارفرمایان طرح و تنظيم می گردد.

د خوندي تخنيک

آموزش تخنيک

زده کړه

ایمني

یوسلو یوولسمه ماده:

ماده یکصد و یازدهم:

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

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

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

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

د خوندي تخنيک د وسايلوتأمينول

يوسلو دوولسمه ماده:

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

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

تأمين وسايل تخنيکايمنی

ماده يکصدو دوازدهم:

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

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

د کار کونکو روغتيايي کتنې

يوسلو ديارلسمه ماده:

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

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

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

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

(۲) کارکنان صنایع مواد غذایی، محلات عمومي صرف غذا و خريد و فروش مواد غذایی، تاسيسات آبرسانی، مؤسسات صحی و قايوی و معالجوی، مراکز حمايه اطفال وسایر 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 تأمينول

يوسلو څوارلسمه ماده:

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

۱- د طبي لومړنيو مرستو او شرايطو تأمينول.

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

۳- د کارکوونکي د روغتيايي وضع د بڼه 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 مریضی های غیر مترقبه ناشی از کار، تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليه طبي .

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

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

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

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

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

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

دثابتو او گرځنده روغتيايي

### مرکزونو ایجادول

یوسلو پنځلسمه ماده:

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

### وسيار

ماده یکصد وپانزدهم:

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

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

### توظیف کارکن مطابق

#### وضع صحتی

ماده یکصد و شانزدهم :

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

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

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

### د روغتیايي وضع مطابق

#### دکار کوونکي توظیفول

یوسلو شپاړسمه ماده:

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

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



دمعلولینو لپاره دکار دشرايطوبرابرو

یوسلو اووه لسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار له امله معلولینو ته د معلولیت له تثبیتدلو وروسته، د هغې دکاري توان مطابق د کار شرایط او زمینه برابره کړي.

(۲) په کار پورې د اړوند معلول مزد او نور حقوق دهغه له معلولیت څخه دمخکني بست، رتبې یا درجې له مزد څخه کمیدلای نشي.

دکار په ډگرکي دناوروپېښو تشخیص

یوسلو اتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسئول مکلف دی، دکار اوتولید په ډگر کې ناوړه پېښې په هر اړخیزه او په وخت سره وڅېړي او وني ارزوي اوعوامل ئې تحلیل اوتشخیص کړي، د (۳) ورځو په اوږدو کې دهغه محضر ترتیب او یو یو نقل ئې کارکوونکي اود کار

فراهم سازی شرایط کار برایمعلولین

ماده یکصد وهفدهم:

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

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

تشخیص حوادث ناگواردر عرصه کار

ماده یکصد وهجدهم:

(۱) مسئول اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصه کار و تولید را طورهمه جانبه و به موقع بررسی وارزیابی وعوامل آنرا تحلیل وتشخیص نموده، طی (۳) روز محضر آنرا ترتیب ویک 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 دشاكايت په اړه د قانون د حکمونو مطابق تصميم نيسي.

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

### د حرفوي ناروغيو فهرست

يوسلونولسمه ماده:

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

وزارت کاروامور اجتماعي، شهدا ومعلولين تسليم نمايد. (۲) هرگاه اداره از ترتيب محضر امتناع يا متضرربه ترتيب محضر قناعت نداشته باشد، متضرر می تواند به وزارت کار وامور اجتماعي، شهدا ومعلولين شکايت نمايد.

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

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

### فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد ونزدهم:

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

تشيتپري.

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

### يوولسم فصل

#### د بنځو او تنكيو ځوانانو کار

د بنځو او تنكيو ځوانانو د نه  
استخدامولو موارد  
يوولسولممه ماده:

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 دعامي روغتيا او کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينود وزارتونو او اړوندې

می گردد.

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

### فصل يازدهم

#### کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و  
نوجوانان  
ماده يکصد و بيستم:

استخدام زنان و نوجوانان بکارهای فزيکی ثقیل، مضر صحت و زير زمينی جواز ندارد. فهرست اين کارها از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين و اداره مربوط

اداري لخوا تشييت او تصويبيږي.

دشپي کارته دبنځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو يو ويشتمه ماده:

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

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

اضافه کارۍ ته دبنځو او تنکيو

ځوانانو نه گمارل

يوسلو دوه ويشتمه ماده:

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

تشييت و تصويب می گردد.

عدم توظيف زنان و نوجوانان

به کار شبانه

ماده يكصد و بيست و يكم :

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

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

عدم توظيف زنان و نوجوانان به

اضافه کاری

ماده يكصد و بيست و دوم:

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

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

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

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

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

د امیندواری- په دوران کې

دښځې توظیفول

یوسلو درویشتمه ماده:

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

حاملگی

ماده یکصد و بیست و سوم:

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

دشيدې خوړونکي ماشوم دمیندولپاره اضافي وخت

يوسلوخلېريشتمه 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 دشپږو ورکولو په خاطر دهر ورو (۳) ساعتونو وروسته ورکول کېږي. دغه ووقې د رسمي کار په وخت کې شاملې دي.

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

کار ته دبنځو دمنلوڅخه نه ډډهکول

يوسلو پنځه ويشتمه ماده:

کار ته دبنځي له منلو څخه ډډه کول

وقت اضافي برای مادران دارایطفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل شیر خوار بر علاوه 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 ، تنظیم می گردد.

عدم امتناع از پذیرش زنبکار

ماده یکصد و بیست و پنجم :

امتناع از پذیرش زن بکار

يا داميندواری يا ماشوم ته د شپډو  
ورکولو په دليلونو دمزد کمول  
ممنوع دي.  
يا تقليل مزد به دلایل حاملگی  
يا شيردادن طفل، ممنوع  
می باشد.

### د وړکتونونو جوړول

یوسلو شپږویشتمه ماده:

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

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

### د تنکي ځوان کارکوونکي

مشخصه

یوسلو اووه ویشتمه ماده:

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

### ایجاد کودکستان ها

ماده یکصد و بیست و ششم:

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

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

### مشخصه کارکن

نوجوان

ماده یکصد و بیست و هفتم:

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

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

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

### دتنکي ځوان کارکوونکي

#### روغتیايي کتنې

یوسلواته ویشتمه ماده:

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

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

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

### معاینات صحي کارکن

#### نوجوان

ماده یکصد و بیست و هشتم:

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



دتنکي ځوان کارکونکي مزد

يوسلونهه 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 يو دېرشمه ماده کې د درج شوي دکار د وخت دکمولو له په پام کې نيولو پرته، ورکول کېږي.

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

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

مزد کارکن نوجوان

ماده يکصد ويست 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 کارکارکنی که سن او کمتر از (۱۸) سال بوده، با کارکنی که سن او (۱۸) سال مکمل يا بالاتر از آن باشد، مساوي است.

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

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليددکار معيار

يوسلو دپرشمه ماده:

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

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

دوولسم فصل

دکار له امله راپيدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپيدا شوواختلافونو دلرې کولو مقدمات

يوسلو يودپرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او

معيار توليد کار کارکننوجوان

ماده يکصد و سي ام:

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

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

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافاتناشی از کار

ماده يکصد و سي ويکم :

(۱) اختلافات ناشی از

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

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

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

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

دکار کوونکی غیرقانونی انفصال(گوبنه کپدل)

یوسلو دوه دپرشمه ماده:

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

د اختلافونو دحل دتقیني سندوضع کپدل

یوسلو دري دپرشمه ماده:

دکارداختلافونو دکمپسیون د جوړېدو او ترکیب اود کار له امله د راپیدا شوو اختلافونو د خپرلود څرنګوالي اړوندې چارې، د اړوند تقیني سند مطابق، تنظیمېږي.

انفصال غیر قانونیکارکن

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 حلاختلافات

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.

## ديارلسم فصل

## ٲولنيز ٲامينات

## د ٲولنيزو ٲاميناتو ډولونه

يوسلو څلور د پړشمه ماده:

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

۱- ماکول.

۲- د حمل او نقل لپاره دلېږد واسطې.

۳- د سرپناه د تدارک لپاره مرستې.

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

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

## فصل سيزدهم

## ٲامينات اجتماعي

## انواع ٲامينات اجتماعي

ماده يکصد و سي و چهارم:

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

۱- ماکول.

۲- وسايط نقلیه جهت حمل و نقل.

۳- مساعدت درتدارک سرپناه.

۴- استفاده از عرضه خدمات صحی.

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

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

د ټولنيزو ټاميناتو تحقق

يوسلو پنځه دېرشمه ماده:

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

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

د ټولنيزو ټاميناتو مرکزونه

يوسلو شپږ دېرشمه ماده:

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

د کار غیر مستعد کارکوونکي تهمالي مرسته

يوسلو اووه دېرشمه ماده:

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

تحقق ټامينات اجتماعي

ماده یکصد و سی و پنجم:

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

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

مراکز ټامينات اجتماعي

ماده یکصد و سی و ششم:

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

مساعدت مالي به کارکن غیرمستعد به کار

ماده یکصد و سی و هفتم :

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

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

معلوليت، معادل مزدماهور او وساير حقوق و امتيازات حالت اصلي وي از طرف اداره صورت مي گيرد.

### دتقاعد شرايط

يوسلواته دپرشمه ماده:

(۱) کارکوونکی 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 کارتوان ولري دهغوی د کار دوره تر (۵) نورو کلونو پورې تمدیدلای شي. د کار د دورې تمدید د کارکوونکي د ټولو حقوقو او وجیبو لرونکی دی.

ماده یکصد وسی و هشتم:

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

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

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

(۳) د کارکوونکي د بالفعل کار

(۳) دوره کار بالفعل کارکن،



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

(۴) د کارکوونکي سن د تقاعد په وخت کې د هغه د سوانحو د دفتر په کتبي سره تښتېږي. (۴) سن کارکن حين تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تشييت می شود.

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

### د دروند کار د تقاعد معيار

یوسلونهه دېرشمه ماده:

(۱) د کارکوونکي د کار دوره د هرو (۵) کلونو د رانده کار په وړاندې (۱) کال او تر څمکې لاندې کارونو يا روغتيا ته د زیان رسوونکو شرايطو په کار کې داشتغال د هر (۵) کلونو په وړاندې (۲) کاله کم ددغه قانون د یوسلوانه دېرشمې مادې په (۳) فقرې

### معيار تقاعد کار ثقيل

ماده یکصد و سی ونهم:

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

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

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

#### د تقاعد غوښتنه

یوسلو څلوېښتمه ماده:

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

#### دمعلولیت یا مړینې د تقاعد حقوق

یوسلو یو څلوېښتمه ماده:

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

#### مطالبه تقاعد

ماده یکصد و چهلم:

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

#### حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

ماده یکصد و چهل و یکم:

حقوق تقاعد بالاثر معلولیت یا فوت مرتبط بکار و مريضی حرفوي یا فوت ناشی از آن باسناد تصديق کميسيون صحت تشيېت

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

### تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد و چهل و دوم :

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

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

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

به اساس خدمت د دوری له په پام کې نیولو پرته ، له تقاعد مخکې د وروستی رتبه یا درجه دمزد په سلوکې دسل انډول د اجراء وړ دی.

### دمحکمې دحکم په اساس تقاعد

یوسلودوه څلورېننتمه ماده:

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

(۲) هغه کارکوونکی چې د واکمنې محکمې دقطعی حکم په اثر په (۲) کلونو یا له هغه څخه زیات دحبس 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 دحکمونو مطابق د ادارې په موافقه صورت موندلای شي.

د تقاعد د حقوقو ټاکنه

یوسلو دري څلور بنسټمه ماده:

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

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

د تقاعد د حقوقو زیاتوالی

یوسلو څلور څلور بنسټمه ماده:

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

ماده یکصد وچهل و سوم:

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

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

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم:

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

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

## خوارلسم فصل

## متفرقه حکمونه

دکار عالی شوري

يوسلو پنځه څلوېښتمه ماده:

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

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

دکار څارنه اولارښوونه

يوسلو شپږ څلوېښتمه ماده:

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

## فصل چهاردهم

## احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده یکصد وچهل وپنجم:

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

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

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد وچهل و ششم:

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

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

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

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

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

اشتراک کارکنان در اتحادیه

### کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

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

(۲) اتحادیه های مندرج فقره (۱)

په کارگري اتحادیې کې

### دکار کونکو ګډون

یوسلو اووه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې

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

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

دپراختیا او تولید په مسایلو کې

د کارکوونکو ونډه اخستنه

یوسلو اته څلورېنتمه ماده:

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

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

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

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

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

سهم گیری کارکنان در مسایل

انکشاف و تولید

ماده یکصد و چهل و هشتم:

(۱) کارکن حق دارد در بحث مسایل انکشاف تولید، خدمات اجتماعی، فرهنگي و 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 تصامیم اتخاذ شده، به وی اطلاع دهد .

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

امكانات او شرايط برابر کړي.

د کارکوونکو ډله ايز يا گروپي

گورښه کول

يوسلونهه څلور بنسټه ماده:

(۱) دولتي، غير دولتي، گډهې 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 دولتی، غير دولتی، مختلط و خصوصی نمی توانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعی، 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 اجتماعی، شهدا و معلولين اطلاع دهد.



له هېواد څخه بهر د کارگرانو

لېبرل

یوسلوپنځوسمه ماده:

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

د کارموندني د ځانگړو دفترونو

ایجادول

یوسلوپنځوسمه ماده:

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

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

اعزام کارگران به خارج

کشور

ماده یکصد و پنجا هم:

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

ایجاد دفاتر خصوصی

کاریابی

ماده یکصد و پنجاه و یکم:

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

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

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

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

### په کارپورې د اړوندو تقنيني

#### سندونو د طرح کولو مرجع

يوسلو دوه پنځوسمه ماده:

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

### مرجع طرح اسناد تقنيني

#### مرتبط به کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

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

### انفاذ

يوسلو دري پنځوسمه ماده:

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

### انفاذ

ماده یکصد و پنجاه و سوم:

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

۱۳۸۷/۹/۱۶

## رسمي جريده

مسلسل نمبر (۹۶۶)

سلواغي دمياشتې د (۱۵) نېټې  
په (۹۱۴) گڼې رسمي جريدې کې  
خپور شوی دکار قانون ملغي کنل  
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: ۶<sup>th</sup> DECEMBER. ۲۰۰۸

ISSUE NO :(۹۶۶)