



د افغانستان اسلامي جمهوریت

د عدلي وزارت

رسمي جریده

فوق العاده ګڼه

قانون کار

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

در این شماره:

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

قانون کار

جمهوری اسلامی افغانستان

شماره: (۱۷۹۳۳)

تاریخ: ۱۳۸۵/۱۱/۱۸

محترم سرور دانش وزیر عدلیه!

قانون کار را که به اساس مصوبه شماره (۳۵) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ شورای وزیران بداخل (۱۴) فصل و (۱۵۳) ماده تصویب و از جانب ما به حیث فرمان تقنینی شماره (۹۴) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ توشیح گردیده است، ارسال شد تا به نشر آن در جریده رسمی اقدام نمائید.

حامد کرزی

رئیس جمهور اسلامی افغانستان

فرمان

رئیس جمهوری اسلامی افغانستان در مورد توشیح قانون کار

شماره: (۹۴)

تاریخ: ۱۳۸۵/۱۰/۲۷

به تاسی از حکم ماده (۷۹) قانون اساسی افغانستان، قانون کار را که به اساسی مصوبه شماره (۳۵) مؤرخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۵ شورای وزیران، بداخل (۱۴) فصل و (۱۵۳) ماده تصویب گردیده است، به حیث فرمان تقنینی توشیح میدارم.

ماده دوم:

وزیر عدلیه ج.ا.ا و وزیر دولت در امور پارلمانی مؤظف اند، قانون کار را در خلال (۳۰) روز از تاریخ انعقاد نخستین جلسه شورای ملی، به شورای ملی تقدیم نمایند.

ماده سوم:

این فرمان تقنینی از تاریخ توشیح نافذ و در جریده رسمی نشر گردد.

حامد کرزی

رئیس جمهوری اسلامی

افغانستان

فهرست مندرجات

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

<u>ماده</u>	<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
ماده اول:	مبني.....	۱
ماده دوم:	هدف.....	۱
ماده سوم:	اصطلاحات.....	۱
ماده چهارم:	ممنوعيت کار اجباري.....	۲
ماده پنجم:	تنظيم مناسبات کار.....	۳
ماده ششم:	تطبيق احکام قانون کار بالای اتباع خارجي.....	۳
ماده هفتم:	تطبيق قانون.....	۴
ماده هشتم:	حق کار با مزد.....	۴
ماده نهم:	عدم تبعيض در استخدام.....	۴
ماده دهم:	حق رخصتي های با مزد.....	۴
ماده یازدهم:	استفاده از ساير حقوق.....	۵
ماده دوازدهم:	رعایت میثاق های بين المللي.....	۵

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

- ماده سیزدهم: شرایط استخدام..... ۵
- ماده چهاردهم: قرارداد کار..... ۶
- ماده پانزدهم: شرایط قرارداد کار..... ۶
- ماده شانزدهم: ترتیب قرارداد کار..... ۷
- ماده هفدهم: دوره آزمایشی..... ۷
- ماده هجدهم: تغییر هویت حقوقی اداره..... ۷
- ماده نوزدهم: عدم اجرای کار مغایر قرارداد..... ۸
- ماده بیستم: توظيف مؤقت کارکن به کار خارج قرارداد..... ۸
- ماده بیست و یکم: تعلیق قرارداد کار..... ۸
- ماده بیست و دوم: پذیرش مجدد..... ۹
- ماده بیست و سوم: حالات فسخ قرارداد..... ۹
- ماده بیست و چهارم: اطلاع فسخ قرارداد..... ۱۰
- ماده بیست و پنجم: مساعدت کاربایی..... ۱۰
- ماده بیست و ششم: حفظ حقوق تقاعد..... ۱۰
- ماده بیست و هفتم: استخدام مجدد کارکنان..... ۱۱
- ماده بیست و هشتم: عدم مجوز فسخ قرارداد..... ۱۱
- ماده بیست و نهم: قرارداد بالمقطع..... ۱۱

فصل سوم

وقت کار

- ماده سی ام: وقت کار..... ۱۲
- ماده سی و یکم: موارد تقلیل وقت کار..... ۱۲

وقت کار در شب.....	۱۳	ماده سی و دوم:
مزد کار شبانه.....	۱۳	ماده سی و سوم:
وقت مختلط کار.....	۱۳	ماده سی و چهارم:
کارنوبتی.....	۱۴	ماده سی و پنجم:
تغییر وقت کار نوبتی.....	۱۴	ماده سی و ششم:
توقف موقت کار.....	۱۴	ماده سی و هفتم:
اضافه کاری.....	۱۴	ماده سی و هشتم:

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

وقفه و رخصتی های با مزد.....	۱۵	ماده سی و نهم:
وقفه کار.....	۱۵	ماده چهلم:
رخصتی های عمومی.....	۱۶	ماده چهل و یکم:
رخصتی های سالانه.....	۱۶	ماده چهل و دوم:
جدول نوبتی کار.....	۱۶	ماده چهل و سوم:
کار در رخصتی های عمومی.....	۱۷	ماده چهل و چهارم:
کار در اداره دائماً فعال.....	۱۷	ماده چهل و پنجم:
رخصتی تفریحی.....	۱۷	ماده چهل و ششم:
رخصتی استادان و معلمان.....	۱۸	ماده چهل و هفتم:
طرز استفاده از رخصتی تفریحی.....	۱۸	ماده چهل و هشتم:
رخصتی تفریحی کارکن جدید الشمول.....	۱۸	ماده چهل و نهم:
مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی.....	۱۸	ماده پنجاهم:
رخصتی ضروری.....	۱۹	ماده پنجاه و یکم:
رخصتی مریضی.....	۱۹	ماده پنجاه و دوم:

۱۹.....	اضافه رخصتی مریضی	ماده پنجاه و سوم:
۲۰.....	رخصتی ولادی	ماده پنجاه و چهارم:
۲۰.....	رخصتی فريضة حج	ماده پنجاه و پنجم:
۲۰.....	رخصتی کارکن جدید التقرر	ماده پنجاه و ششم:
۲۰.....	محاسبه رخصتی با مزد	ماده پنجاه و هفتم:
۲۱.....	رخصتی های با مزد در ادارات غير دولتی	ماده پنجاه و هشتم:

فصل پنجم

مزد

۲۱.....	پرداخت مزد	ماده پنجاه و نهم:
۲۱.....	امتیاز پولی تعلیم و تحصیل	ماده شصت:
۲۱.....	ماکول	ماده شصت و یکم:
۲۲.....	تثبیت مزد	ماده شصت و دوم:
۲۲.....	اجرای مزد	ماده شصت و سوم:
۲۲.....	زمان پرداخت مزد	ماده شصت و چهارم:
۲۲.....	مزد تشویقی	ماده شصت و پنجم:
۲۳.....	حالات افزودی ضمايم به مزد	ماده شصت و ششم:
۲۳.....	مزد اضافه کاری	ماده شصت و هفتم:
۲۳.....	مزد کار بالای چند ماشین	ماده شصت و هشتم:
۲۳.....	جبران کار	ماده شصت و نهم:
۲۴.....	شرایط و اوقات کار	ماده هفتادم:
۲۴.....	پرداخت مزد در حالات توقف کار	ماده هفتاد و یکم:
۲۴.....	حالت انتظار بامعاش	ماده هفتاد و دوم:
۲۵.....	پرداخت مزد کارکن	ماده هفتاد و سوم:

ماده هفتاد و چهارم: وضع کسرات ۲۵

ماده هفتاد و پنجم: کرایه و سفریه ۲۵

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف

مهارت های کارکنان

ماده هفتاد و ششم: آموزش داخل خدمت ۲۵

ماده هفتاد و هفتم: حالات آموزش ۲۶

ماده هفتاد و هشتم: مدت کار آموزی ۲۶

ماده هفتاد و نهم: مزد زمان آموزش ۲۶

ماده هشتادم: شرایط تحصیل آموزش ۲۷

ماده هشتاد و یکم: ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی ۲۷

ماده هشتاد و دوم: سند تقنینی مراکز آموزش ۲۷

ماده هشتاد و سوم: مشخصه کار آموز ۲۷

ماده هشتاد و چهارم: سند تقنینی کار گران ماهرو مسلکی ۲۸

ماده هشتاد و پنجم: معرفی فارغان مراکز آموزشی ۲۸

ماده هشتاد و ششم: کار عملی مراکز آموزشی ۲۸

فصل هفتم

معیار ها و قواعد رهنمودی کار

ماده هشتاد و هفتم: معیار ها و قواعد کار ۲۹

ماده هشتاد و هشتم: ارزیابی معیار های قواعد کار ۲۹

ماده هشتاد و نهم: مراجع رفع اختلافات ناشی از معیار های کار ۲۹

فصل هشتم

انضباط کار

ماده نودم:	شیوه های تطبیق انضباط کار..... ۳۰
ماده نود و یکم:	مکلفیت اداره..... ۳۰
ماده نود و دوم:	مکلفیت کارکن..... ۳۱
ماده نود و سوم:	لوايح وظایف..... ۳۱
ماده نود و چهارم:	تشویق کارکن..... ۳۲
ماده نود و پنجم:	تأديب کارکن..... ۳۲
ماده نود و ششم:	تطبیق مویدات..... ۳۲
ماده نود و هفتم:	توضیح تخلف..... ۳۳
ماده نود و هشتم:	شکایت کارکن به کمیسیون..... ۳۳
ماده نود و نهم:	درج تشویق و تأديب کارکن در دفتر سوانح..... ۳۳
ماده صدم:	غیابت کارکن..... ۳۳
ماده یکصد و یکم:	موارد فسخ قرارداد..... ۳۴
ماده یکصد و دوم:	حالت تعلیق حقوق کارکن..... ۳۴

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

ماده یکصد و سوم:	جلوگیری از خساره مالی..... ۳۵
ماده یکصد و چهارم:	مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی..... ۳۵
ماده یکصد و پنجم:	جبران خساره مالی..... ۳۵
ماده یکصد و ششم:	سند تقنینی مسئولیت مالی..... ۳۵

فصل دهم

تامین شرایط صحتی و

ایمنی کار

- ماده یکصد و هفتم: ۳۶ تأمین شرایط صحتی ایمنی
- ماده یکصد و هشتم: ۳۶ رعایت شیوه های تکنیک ایمنی در ساختمان
- ماده یکصد و نهم: ۳۶ اطمینان از تکنیک ایمنی در ساختمان های تجدید شده
- ماده یکصد دهم: ۳۶ وضع سندتقتینی
- ماده یکصد و یازدهم: ۳۷ آموزش تکنیک ایمنی
- ماده یکصد و دوازدهم: ۳۷ تأمین وسایل تکنیک ایمنی
- ماده یکصد و سیزدهم: ۳۷ معاینات صحتی کارکنان
- ماده یکصد و چهاردهم: ۳۸ تأمین خدمات اولیه طبی
- ماده یکصد و پانزدهم: ۳۸ ایجاد مراکز صحتی ثابت و سیار
- ماده یکصد و شانزدهم: ۳۸ توظیف کارکن مطابق وضع صحتی
- ماده یکصد و هفدهم: ۳۹ فراهم سازی شرایط کار برای معلولین
- ماده یکصد و هجدهم: ۳۹ تشخیص حوادث ناگوار در عرصه کار
- ماده یکصد و نوزدهم: ۳۹ فهرست امراض حرفوی

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

- ماده یکصد و بیستم: ۴۰ موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان
- ماده یکصد و بیست و یکم: ۴۰ عدم توظیف زنان و نوجوانان به کار شبانه
- ماده یکصد و بیست و دوم: ۴۰ عدم توظیف زنان و نوجوانان به اضافه کاری
- ماده یکصد و بیست و سوم: ۴۰ توظیف زن در دوران حاملگی
- ماده یکصد و بیست و چهارم: ۴۰ وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار

عدم امتناع از پذیرش زن به کار..... ۴۱	ماده یکصد بیست و پنجم:
ایجاد کودکانها..... ۴۱	ماده یکصد بیست و ششم:
مشخصه کارکن نوجوان..... ۴۱	ماده یکصد بیست و هفتم:
معاینات صحی کارکن نوجوان..... ۴۱	ماده یکصد بیست و هشتم:
مزد کارکن نوجوان..... ۴۲	ماده یکصد بیست و نهم:
معیار تولید کار کارکن نوجوان..... ۴۲	ماده یکصد و سی ام:

فصل دوازدهم

اختلاف ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار..... ۴۲	ماده یکصد و سی و یکم:
انفصال غیر قانونی کارکن..... ۴۳	ماده یکصد و سی و دوم:
وضع سند تقنینی حل اختلافات..... ۴۳	ماده یکصد و سی و سوم:

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی..... ۴۳	ماده یکصد و سی و چهارم:
تحقیق تأمینات اجتماعی..... ۴۴	ماده یکصد و سی و پنجم:
مراکز تأمینات اجتماعی..... ۴۴	ماده یکصد و سی و ششم:
مساعدت مالی به کارکن غیر مستعد به کار..... ۴۴	ماده یکصد و سی و هفتم:
شرایط تقاعد..... ۴۴	ماده یکصد و سی و هشتم:
معیار تقاعد کارثقیل..... ۴۵	ماده یکصد و سی و نهم:
مطالبه تقاعد..... ۴۵	ماده یکصد و چهلم:
حقوق تقاعد معلولیت یا فوت..... ۴۵	ماده یکصد و چهل و دوم:
تقاعد به اساس حکم محکمه..... ۴۶	ماده یکصد و چهل و سوم:
افزودی حقوق تقاعد..... ۴۶	ماده یکصد و چهل و چهارم:

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار..... ۴۶	ماده یکصد و چهل و پنجم:
مراقبت و رهنمایی کار..... ۴۶	ماده یکصد و چهل و هشتم:
اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری..... ۴۷	ماده یکصد و چهل و هفتم:
سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید..... ۴۷	ماده یکصد و چهل و هشتم:
برطرفی جمعی یا گروهی کارکنان..... ۴۷	ماده یکصد و چهل و نهم:
اعزام کارگران به خارج کشور..... ۴۷	ماده یکصد و پنجاهم:
ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی..... ۴۸	ماده یکصد و پنجاه و یکم:
مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار..... ۴۸	ماده یکصد و پنجاه و دوم:
انفاذ..... ۴۸	ماده یکصد و پنجاه و سوم:

قانون کار

فصل اول

احکام عمومی

مبنی

ماده اول:

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

هدف

ماده دوم:

این قانون دارای اهداف ذیل می باشد:

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

اصطلاحات

ماده سوم:

اصطلاحات آتی در این قانون، مفاهیم ذیل را افاده مینماید:

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

- ۲- کارکن: مشتمل بر مأمور و کارکنان (مامور، کارگر و کارکن خدماتی) قراردادی اعم از زن و مرد میباشد.
- ۳- مأمور: کارکنی است که با رعایت احکام این قانون و قانون مربوط از طریق اداره خدمات ملکی به شکل دائمی استخدام می گردد.
- ۴- کارگر: کارکنی که به اساس قرارداد معین در اداره استخدام میشود.
- ۵- کارکن خدماتی: شخصی است که به اساس قرارداد معین غرض انجام خدمات ممد کار در اداره استخدام می شود.
- ۶- کارکنان قرار دادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی و مامورین قرار دادی است که در مقطع زمانی معین، غرض اجرای کار معین با عقد قرارداد استخدام می شوند.
- ۷- کارفرما: شخص حقیقی یا حکمی است که کارکن به موافقه یا منظوری وی به کار استخدام و مزد، معاش و سایر حقوق مربوط به کارکن، توسط یا به منظوری او اجرا و پرداخته می شود.
- ۸- مزد: عبارت از جوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن پرداخته می شود.
- ۹- اجراء مزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته میشود.
- ۱۰- ضمایم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته میشود.
- ۱۱- تأمینات اجتماعی: جوهی است که با سهم گیری کارکن و اداره یا کلاً توسط اداره غرض تأمین معیشت کارکن در دوران کار و تقاعد حسب احوال مساعدت میگردد.
- ۱۲- دفتر حاضری: سندی است که موجودیت کارکن را در اداره در اوقات کار تثبیت و اداره امور کارکنان مکلف به تنظیم، ترتیب و نگهداشت آن می باشد.
- حاضری توسط آمر مربوطه اداره که سجل کارکن را ارزیابی و تأیید می نماید، مراقبت میگردد.

ممنوعیت کار اجباری

ماده چهارم:

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

تنظیم مناسبات کار

ماده پنجم:

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

بخش های کارکنان مشتمل است بر:

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

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

(۲) مناسبات خاص کار کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده با نظر داشت شکل و ماهیت حقوقی اداره (دولتی، مختلط، خصوصی، غیر دولتی، اجتماعی و ادارات خارجی مقیم افغانستان) توسط اسناد تقنینی جداگانه که مخالف احکام این قانون نباشد، تنظیم میگردد.

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

(۴) طرز العمل انتخاب، انتصاب، تثبیت رتب و درجات و شرایط ترفیع رتب و ارتقای درجات کارکنان بخش های مندرج فقره (۱) این ماده و مقامات منظور کننده تقرر، تبدیل، انفصال و تقرر مجدد، ترفیع رتبه و ارتقای درجه، تقاعد، تمدید دوره کار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتی های با مزد و بدون مزد که در این قانون پیش بینی نگردیده است، توسط اسناد تقنینی جداگانه تنظیم میگردد.

تطبيق احکام قانون بالای اتباع خارجی

ماده ششم:

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

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

تطبیق قانون

ماده هفتم:

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

حق کار با مزد

ماده هشتم:

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

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

(۲) کارکنان به اساس کمیت و کیفیت کار با رعایت بست، رتبه یا درجه معینه مستحق دریافت مزد با اجزا و ضمانت آن می باشند.

عدم تبعیض در استخدام

ماده نهم:

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

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

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

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم:

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

استفاده از سایر حقوق

ماده یازدهم:

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

رعایت میثاق های بین المللی

ماده دوازدهم:

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

فصل دوم

استخدام و قرارداد کار

شرایط استخدام

ماده سیزدهم:

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

۱- داشتن تابعیت افغانستان.

۲- اكمال سن هجده سالگی برای کارکنان در عرصه کار های خفیفه اكمال سن پانزده سالگی و برای کار آموزان اكمال سن چهارده سالگی.

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

۴- راییه سند صحتی از مراجع صحتی وزارت صحت عامه.

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

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

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

بعد از شمول به کار تغییر سن مندرج دفتر سوانح کارکن مدار اعتبار نمی باشد.

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

(۵) شرايط استخدام، مکلفيت و قرارداد کار اتباع خارجی در ادارات دولتي و غير دولتي و مؤسسات خارجی مقيم افغانستان توسط سند تقنينی مربوط تنظيم میگردد.

کارکنان خارجی ادارات ديپلوماتيک و سازمان های بين المللی از اين حکم مستثنی بوده، تابع توافقات يا قراردادهای دو جانبه و قوانين بين المللی میباشند.

(۶) کارکنان جديد الشمول داخلی و خارجی در ادارات مکلف اند، حين استخدام معرفی نامه (جواز کار) از وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين را حصول و ارايه نمایند.

قرارداد کار

ماده چهاردهم:

(۱) قرارداد کار عبارت از توافق کتبی کارکن و اداره يا کارفرما میباشد که به موجب آن کارکن طبق لايحه وظايف در مقابل دریافت مزد و ساير حقوق و امتيازات دوره کار، برای مدت معين يا غير معين انجام خدمت مینماید.

(۲) ميعاد قرارداد معين یکسال بوده و با توافق طرفین تمدید شده می تواند. در صورتیکه در ختم قرارداد معين، طرفین در مورد تمدید يا عدم تمدید الی یکماه اقدام ننمایند، قرارداد با شرايط قبلی تمدید شده تلقی میگردد.

(۳) تغييرات يا تعديلات بعدی در قرارداد کار به توافق طرفین در صورتی جواز دارد که برای کارکن مزد و ساير حقوق و امتيازات کمتر از مجوز اين قانون پيش بينی نگردد.

شرايط قرارداد کار

ماده پانزدهم:

قرارداد کار حاوی شرايط ذیل می باشد:

۱- مشروعييت قرارداد.

۲- معين بودن موضوع قرارداد.

۳- عدم موجوديت موانع قانونی در انجام کار.

۴- نوع کار يا 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 یل واحدی که کارکن شامل کار میشود.

۹- تاریخ عقد قرارداد.

۱۰- مدت اعتبار قرارداد.

ترتیب قرارداد کار

ماده شانزدهم:

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

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

دوره آزمایشی

ماده هفدهم:

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

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

(۲) دوره کار آموزی به دوره کارکن قابل محاسبه میباشد.

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

تغییر هویت حقوقی اداره

ماده هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتیازات کارکنان در صورت تغییر مالکیت و ملکیت اداره استخدام کننده (ادغام اداره با مؤسسه دیگر، مصادره، فوت کارفرما و سایر حالات) و تغییر نوع تولید یا از میان رفتن ملکیت یا سایر حالاتی که در این قانون پیشبینی نشده باشد، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

عدم اجرای کار مغایر قرارداد

ماده نهم:

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

توظیف مؤقت کارکن به کار خارجی قرارداد

ماده بیستم:

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

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

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

۳- در صورت توقف مؤقت کار.

تعليق قرارداد کار

ماده بیست و یکم:

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

۱- انجام خدمت عسکری.

۲- اشتغال در وظایف انتخاباتی.

۳- توقف مؤقت کار.

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

۵- حوادث غیر مترقبه.

۶- تعلیم یا تحصیل.

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

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

پذیرش مجدد

ماده بیست و دوم:

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

حالات فسخ قرارداد

ماده بیست و سوم:

(۱) قرارداد کار در حالات ذیل فسخ میگردد:

۱- به توافق طرفین.

۲- ختم قرارداد معین کار با رعایت حکم مندرج فقره (۲) 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 اعداد کارکنان.

۸- محکومیت نهائی به جزایی که مانع دوام کار شود.

۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی.

۱۰- امتناع کارکن از کار بعد از تعیین مجدد وی به کار قبلی.

۱۱- عدم قناعت بخش بودن دوره آزمایشی.

(۲) در صورت فسخ قرارداد کار اداره مکلف است، حقوق و امتیازات باقیمانده کارکن را به خود وی و در صورت وفات، به وارث قانونی او بپردازد.

(۳) فسخ قرارداد کار به استثنای جزء (۱) فقره (۱) این ماده در صورتی جواز دارد که امکان تبدیلی کارکن در عین اداره به کار مماثل طبق موافقه وی میسر نباشد.

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

اطلاع فسخ قرارداد

ماده بیست و چهارم:

- (۱) کارکن قراردادی می تواند، قرارداد کار با مدت غیر معین را با اطلاع تحریری یکماه 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 صورتیکه اداره تعهدات قرارداد کار یا احکام این قانون را نقض کرده باشد.
 - ۲- در حالت مریضی دوامدار صعب العلاج، معلولیت و سایر معاذیری که مانع ادامه کار او شود.
 - (۳) کارکن یا ممثل قانونی وی از فسخ قرارداد مطابق احکام مندرج فقره های (۱ و ۲) این ماده موضوع را طور تحریری غرض جلوگیری از بروز اختلاف احتمالی به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، اطلاع میدهد.

مساعدت کاریابی

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 میگردد، با توضیح سوابق و میعاد کاری، درجه تحصیل، رشته، حرفه و مهارت به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و نمایندگی های آن در ولایات ارسال نماید.
- (۲) اداره مکلف است برای کارکنان 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 صورتیکه مدت خدمت کارکن الی یکسال باشد، یکماهه مزد با اجرا و ضمایم آن.
- ۲- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر از یک الی پنج سال باشد، دو ماهه مزد با اجزا و ضمایم آن.
- ۳- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر از پنج الی ده سال باشد، چهار ماهه مزد با اجزا و ضمایم آن.
- ۴- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر از ده سال باشد، شش ماهه مزد با اجزا و ضمایم آن.

حفظ حقوق تقاعد

ماده بیست و ششم:

حقوق تقاعد و سایر حقوق کارکنانی که قرارداد شان مطابق احکام این قانون فسخ می گردد، محفوظ میباشد.

استخدام مجدد کارکنان

ماده بیست و هفتم:

- (۱) هرگاه کار اداره بالاثر حوادث غیر مترقبه متوقف و کارکنان آن بیکار گردد، با فعالیت مجدد، اداره مکلف است کارکنان دارای سابقه کار در واحدهای مربوط را به کار اصلی استخدام نماید.
- (۲) در صورتیکه کارکنان مندرج فقره (۱) این ماده در خلال مدت اعلان کاریابی مراجعه ننمایند، اداره می تواند به عرض آنها کارکنان جدید را استخدام نماید.

عدم مجوز فسخ قرارداد

ماده بیست و هشتم:

- تبدیلی، فسخ قرارداد یا مستعفی ساختن کارکن در جریان رخصتی های قانونی با مزد دو حالت خدمتی مجاز نمیباشد، مگر اینکه اداره بکلی منحل گردد.

قرار داد بالمقطع

ماده بیست و نهم:

- (۱) اداره میتواند، در صورت نیاز مبرم با متقاعدین، معلولین، زنانیکه مصروف کارهای منزل یا تربیه اطفال میباشند و سایر اشخاصیکه مهارت و توانائی وظیفه محوله را داشته باشند، به شکل بالمقطع (روز نا مکمل، هفته نا مکمل، حاصل کار و یا کار انجام شده) قرارداد کار را عقد نماید.
- (۲) اداره نمی تواند قرارداد دومی کار را با کارکنان یا سایر اشخاص در اوقات رسمی همزمان در عین اداره عقد نماید.
- (۳) شرایط کار و عقد قرارداد و پرداخت مزد و سایر حقوق کارکن مندرج فقره (۱) این ماده توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

فصل سوم

وقت کار

وقت کار

ماده سی ام:

- (۱) وقت کار زمانی است که کارکن نیروی فیزیکی یا فکری خود را به منظور انجام کار در اختیار اداره قرار میدهد.
- (۲) وقت عادی کار طور اوسط در طول سال در هفته متجاوز از (۴۰) ساعت بوده نمی تواند.
- (۳) بیلانس سالانه وقت کار، سنجش مجموعی استفاده از وقت کار، آغاز و انجام وقت کار کارکنان، ترتیب جدول نوبتی (گراف شفت) و سایر مسائل مربوط به نظام (رژیم) کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی و شهداء و معلولین تعیین و تنظیم می گردد.
- (۴) اداره می تواند به توافق وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین با نظر داشت خصوصیات کاری، ساعات کار را روز های هفته، کمتر یا بیشتر تنظیم نماید، مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از (۴۰) ساعت تجاوز نکند.

موارد تقلیل وقت کار

ماده سی و یکم:

- (۱) وقت کار در هفته برای کارکنان حسب احوال به ترتیب ذیل تقلیل می یابد:
 - ۱- برای نوجوانان بین سنین (۱۵) الی (۱۸)، در هفته (۳۵) ساعت.
 - ۲- برای کارکنانی که در کارهای زیرزمینی، کار ثقیل یا مضر صحت مشغول کار اند، در هفته (۳۰) ساعت.
 - ۳- برای زنان حامله در هفته (۳۵) ساعت.
- (۲) فهرست کارهای ثقیل و مضر صحت که وقت آن ایجاب تقلیل را مینماید، از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و اداره مربوط تشخیص و تثبیت میگردد.
- (۳) وقت کار استادان، معلمان، موظفین صحتی و سایر کارکنانی که ایجاب تقلیل را می نماید، مطابق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم میگردد.
- (۴) تقلیل اوقات کار مندرج فقره های (۱، ۲، ۳) این ماده موجب، کسر مزد و سایر حقوق کارکن نمیگردد.

(۵) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین می تواند ساعات کار را با نظرداشت 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 پیش بینی 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 تائید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، وقت کار تقلیل یا تزئید یافته میتواند، مشروط بر اینکه از تعداد ساعات پیشبینی شده مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون تجاوز نکند.

وقت کار در شب

ماده سی و دوم:

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

(۲) حکم مندرج فقره (۱) این ماده در حالات آتی تطبیق نمیگردد.

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

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

مزد کار شبانه

ماده سی و سوم:

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

(۲) شرایط و طرز انجام کار شبانه به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و شهداء و معلولین و تصویب شورای وزیران تنظیم میگردد.

وقت مختلط کار

ماده سی و چهارم:

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

کار نوبتی

ماده سی و پنجم:

- (۱) آغاز و ختم کار نوبتی توسط لوایح نظم داخلی اداره تثبیت میگردد.
- (۲) در صورت تعدد کار نوبتی، نوبت کار کارکنان در هر هفته تعویض میشود.
- (۳) توظیف کارکن در دو نوبت کار مسلسل جواز ندارد.
- (۴) در صورتیکه نوبت کار کارکن کاملاً در شب یا در بخشی از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج ماده سی و سوم این قانون مستحق مزد اضافه بر مزد اصلی میباشد.

تغییر وقت کار نوبتی

ماده سی و هشتم:

اداره می تواند با رعایت حکم مندرج فقرة (۲) ماده سی ام این قانون، ساعات کار نوبتی را با نظر داشت خصوصیت کار، از (۸) ساعت در روزهای عادی یا روز ها ایکه ساعات کار کمتر تثبیت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

توقف مؤقت کار

ماده سی و هفتم:

- (۱) هرگاه در ساعات یا اوقات کار عادی بنا بر حوادث غیر مترقبه، حداکثر الی یکماه توقف رونما گردد و اداره مزد و سایر حقوق کارکن را طور مکمل بپردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوباره کار و تولید، تلافی شده میتواند.
- (۲) ساعات کار در حالت مندرج فقرة (۱) این ماده، در روز از (۱۰) ساعت و در هفته از (۵۰) ساعت بیشتر بوده نمیتواند و کارکن از ساعات کار اضافی، مستحق مزد اضافی شناخته میشود.

اضافه کاری

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 میباشد:
 - ۱- به منظور انجام کارهای تأخیر ناپذیری که مستلزم خدمات عامه باشد.
 - ۲- به منظور جلوگیری از حوادث ناگوار تولیدی و اجتماعی و رفع عواقب آن.
 - ۳- به منظور ترمیم و احیای دستگاههاییکه عدم فعالیت آن باعث توق کار تعداد زیادی از کارکنان گردد.

- ۴- به منظور رفع حوادث غیر مترقبه که باعث سکتگی در امور خدمات اجتماعی (تامین آب، تسخین، تنویر، کانالیزاسیون، ترانسپورت، مخابرات، خدمات صحتی و سایر خدمات امور اجتماعی) گردد.
- ۵- به منظور انجام کارهاییکه قبلاً آغاز و انقطاع آن سبب خسارات مادی و معنوی گردد.
- ۶- به منظور ادامه کاریکه در صورت غیابت کارکن نوبت بعدی توقف آن ممکن نباشد، در این حالت اداره مکلف است جهت تعویض کارکن، تدابیر عاجل اتخاذ نماید.
- ۷- به منظور تلافی کارهای متوقف مندرج شده یا انجام نا شده مندرج فقره (۱) ماده سی و هفتم این قانون.
- ۸- به منظور انجام سایر کارهای مورد نیاز اداره، به تشخیص مسؤول مربوط.
- (۲)- ساعات اضافه کاری، از حد اوسط ساعات عادی کار در روز بیشتر بوده نمی تواند.
- (۳) کارکنان شب کار، کارهای زیرزمینی و کارهای مضر صحت و زنان حامله یا دارای طفل کمتر از دو سال شامل اضافه کاری شده نمی توانند.
- (۴) شرایط و حدود ساعات اضافه کاری کارکنان و طرز اجرای آن با رعایت خصوصیات کار در اداره، طبق سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتی ها

وقفه و رخصتی های با مزد

ماده سی و نهم:

کارکنان حسب ذیل مستحق وقفه و رخصتی های با مزد میباشند:

- ۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.
- ۲- رخصتی های عمومی (ملی و مذهبی).
- ۳- رخصتی های سالانه (تفریحی، مریضی و ضروری).

وقفه کار

ماده چهلم:

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

رخصتی های عمومی

ماده چهل و یکم:

رخصتی های عمومی با مزد عبارت اند از:

- ۱- روز اخير هفته (جمعه).
- ۲- روز اول سال (نوروز).
- ۳- روز ۲۸ اسد (استرداد استقلال کشور).
- ۴- روز ۸ ثور (پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).
- ۵- روز اول ماه مبارک رمضان.
- ۶- ايم عيد سعيد فطر (۳ روز).
- ۷- ايام عرفه و عيد سعيد اضحی (۴ روز).
- ۸- روز دوازدهم ربیع الاول مولود پیغمبر بزرگ اسلام (ص).
- ۹- روز دهم محرم الحرام (روز عاشورا).
- ۱۰- روز (۲۶) دلو شکست و خروج ارتش اتحاد جماهیر شوروی سوسیالیستی سابق از افغانستان).
- ۱۱- سایر روز هائیکه بنابر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.

رخصتی های سالانه

ماده چهل و دوم:

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

جدول نوبتی کار

ماده چهل و سوم:

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

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

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

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

کار در رخصتی های عمومی

ماده چهل و چهارم:

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

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

۲- اجرای کار مربوط به خدمات عامه.

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

۴- انجام سایر های مورد نیاز مبرم اداره به تشخیص مسؤل مربوط.

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

کار در اداره دایماً فعال

ماده چهل و پنجم:

(۱) در اداره دایماً فعال، روز های رخصتی عمومی به اساس نوبت کار توسط مسؤل اداره روزهای عادی هفته، تنظیم شده میتواند.

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

رخصتی تفریحی

ماده چهل و ششم:

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

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

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

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

رخصتی استادان و معلمان

مادهٔ چهل و هفتم:

(۱) استادان و معلمان مؤسسات تحصیلی و تعلیمی که از رخصتی های تعلیمی و تحصیلی استفاده می نمایند، مستحق رخصتی تفریحی نمی باشند.

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

طرز استفاده از رخصتی تفریحی

مادهٔ چهل و هشتم:

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

(۲) کارکنان از رخصتی تفریحی سالانه به اساس جدول نوبتی که از طرف اداره به موافقهٔ کارکنان تنظیم می گردد، استفاده می نمایند.

(۳) رخصتی تفریحی سالانهٔ کارکنان در صورت ضرورت میبایست اداره، در خلال هر شش ماه برای مدت (۱۰) روز قابل اجرا میباشند.

رخصتی تفریحی کارکنان جدیدالشمول

مادهٔ چهل و نهم:

(۱) کارکنان جدیدالشمول در نخستین سال کار خود زمانی از رخصتی تفریحی سالانه استفاده نموده میتواند که مدت (۱۱) ماه در اداره کار نموده باشد.

(۲) کارکنان موسومی که مدت قرار دادشان از (۳) ماه کمتر نباشد، متناسب مدت خدمت از رخصتی تفریحی مندرج فقره (۱) مادهٔ چهل و ششم این قانون استفاده نموده میتوانند.

مزد و حقوق هنگام رخصتی تفریحی

مادهٔ پنجاهم:

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

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

رخصتی ضروری

ماده پنجاه و یکم:

- (۱) کارکن در هر سال مستحق ده روز رخصتی ضروری با مزد و سایر حقوق و امتیازات میباشند.
- (۲) رخصتی ضروری با ارسال اطلاعیه برای مدت (۳) روز قابل اجرا بوده و بیشتر از آن به اساس درخواست کارکن و موافقه اداره، قابل اجرا میباشند.
- (۳) در حالات ازدواج، فوت پدر، مادر، برادر، خواهر، همسر، فرزند، خسر، خشو، کاکا، ماما، خاله، عمه و ولادت طفل، رخصتی ضروری کارکن برای مدت (۱۰) روز به اساس اطلاعیه، اجراء شده میتواند.

رخصتی مرضی

ماده پنجاه و دوم:

- (۱) کارکن سالانه مستحق (۲۰) روز رخصتی مرضی با مزد و سایر حقوق و امتیازات میباشند.
- (۲) رخصتی مرضی با مزد کارکن الی (۵) روز به اساس اطلاعیه کتبی قابل اجراء میباشند.
- (۳) هرگاه مرضی کارکن بیشتر از (۵) روز متوالی ادامه یابد، با ارایه تصدیق طبیب مؤسسه صحتی و در محلی که طبیب موجود نباشد، به تصدیق شورای قریه مدار اعتبار است.
- در صورتیکه کارکن شامل بیمه صحتی باشد، تصدیق طبیب بیمه مدار اعتبار می باشد.
- (۴) مرضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره (۱) این ماده بعهوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل محاسبه می باشد.

اضافه رخصتی مرضی

ماده پنجاه و سوم:

- (۱) هر گاه مرضی کارکن بیشتر از مدت مندرج ماده پنجاه و دوم این قانون ادامه یابد، به رویت تصدیق مراکز صحتی دولتی و غیر دولتی اضافه رخصتی مرضی با مزد به وی اعطا شده می تواند.
- (۲) شرایط و طرز اعطای اضافه رخصتی مرضی با مزد مندرج فقره (۱) این ماده توسط سند تقنینی مربوط تنظیم می گردد.

رخصتی ولادی

ماده پنجاه و چهارم:

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

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

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

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

رخصتی فریضة حج

ماده پنجاه و پنجم:

(۱) کارکن برای ادای فریضة حج یا زیارت اماکن متبرکه در تمام دوره کار صرف یکبار، مستحق مدت الی (۴۵) روز رخصتی با مزد می باشد.

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

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

رخصتی کارکن جدیدالتقرر

ماده پنجاه و ششم:

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

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

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

محاسبه رخصتی با مزد

ماده پنجاه و هفتم:

رخصتی های با مزد کارکن بخدمت ترفیع و تقاعد وی، قابل محاسبه میباشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غیر دولتی

ماده پنجاه و هشتم:

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

ماده پنجاه و نهم:

(۱) مزد، با نظر داشت کمیت و کیفیت کار، بست، رتبه، درجه یا حرفه، دوره کار آموزی و علمی و سایر شرایط مندرج اسناد سنجش و به کارکن پرداخت می شود.

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

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

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

امتیاز پولی تعلیم و تحصیل

ماده شصتم:

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

مأکول

ماده شصت و یکم:

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

تثبیت مزد

ماده شصت و دوم:

(۱) اندازه و شرایط پرداخت مزد بخشهای کارکنان بت نظر داشت احکام مندرج ماده پنجاه و نهم این قانون حسب ذیل تثبیت میگردد:

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

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

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

(۲) اندازه مزد کارکنان مندرج اجرای (۲ و ۳) فقره (۱) این ماده به تفکیک هر درجه از حداقل مزدی که توسط دولت برای کارکنان دولتی تعیین میشود، کمتر بوده نمیتواند.

اجرای مزد

ماده شصت و سوم:

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

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

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

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

مزد تشویقی

ماده شصت و پنجم:

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

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

حالات افزودی ضمایم به مزد

ماده شصت و ششم:

(۱) ضمائم در حالات آتی به اصل مزد افزود میگردد:

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

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

۳- کار با امتیاز مهارتهای فنی و تخیلی.

۴- سایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی میگردد.

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

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 پند ماشین

ماده شصت و هشتم:

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

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

جبران کار

ماده شصت و نهم:

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

شرایط و اوقات کاری

ماده هفتم:

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

پرداخت مزد در حالات توقف کار

ماده هفتم و یکم:

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

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

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

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

(۲) هرگاه تبدیلی کارکن نسبت توقف کار، مطابق نسبت توقف کار، مطابق جز (۳) فقره (۱) این ماده صورت گیرد، مزد کارکن از (۷۵) فیصد مزد ماهوار قبل از توقف کار کمتر بوده نمیتواند.

در صورت افلاس که مورد تأیید محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره (۱) این ماده تطبیق نمی باشد.

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

حالت انتظار با معاش

ماده هفتم و دوم:

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

(۲) در حالت انتظار با معاش، مامور حسب احوال از (۶) ماه الی یکسال متناسب ادوار خدمت و کارکنان قرار 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 میگردد.

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

پرداخت مزد کارکن

ماده هفتاد و سوم:

- (۱) مزد از طرف اداره به کارکن یا شخصی که وی کتباً معرفی می نماید، پرداخته می شود.
- (۲) مزد در طول ماه پرداخته میشود. تأخیر در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمی تواند.

وضع کسرات

ماده هفتاد و چهارم:

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

کرایه و سفریه

ماده هفتاد و پنجم:

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

فصل ششم

آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان

آموزش داخل خدمت

ماده هفتاد و ششم:

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

۱- مراکز ارتقای سطح مهارت های فنی و حرفوی کارکنان.

۲- مراکز آموزش استادان و مربیان فنی و حرفوی.

۳- مراکز آموزش نوجوانان و جوانان باز مانده از پروسه تعلیم و نیازمند کار.

۴- مراکز بازتوانی معلولین.

حالات آموزش

ماده هفتاد و هفتم:

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

(۲) وزارت کار و امور اجتماعی، شهادت و معلولین و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمینه آموزش داخل خدمت را در مراکز آموزشی مربوط شان در مرکز، ولایات و محلات فراهم میسازند.

مدت کار آموزی

ماده هفتاد و هشتم:

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

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

(۳) کار آموز جدیدی که مدت آموزش معین سپری و قابلیت کار مستقلانه را حائز گردد، به حیث کار گر ماهر پذیرفته میشود.

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد و نهم:

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

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

(۳) ادارات مکلف اند، مطابق احکام سند تقنینی مندرج فقرة (۲) این ماده، طرزاعمال های جداگانه را با نظر 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 مینماید.
- (۲) کارکن مندرج فقره (۱) این ماده در جریان تحصیل یا تعلیم از اداره مربوط مستحق مزد و حقوق بست، رتبه یا درجه اصلی میباشد.
- (۳) دوره مکمل مدت تحصیل، تعلیم و آموزش کارکن در مؤسسات تحصیلات عالی، متوسطه مسلکی و تخنیکی و حرفوی و مراکز آموزش در صورتی به دوره کار وی محاسبه شده میتواند که سند مؤفقاته 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 صورتیکه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده بعد از ختم تحصیل، تعلیم یا آموزش بالاتر از اشغال وظیفه و کار در اداره مربوطه ابا و رزدد، مکلف به پرداخت مصارف دوره آموزشی به اداره مربوط میباشد.

ایجاد مراکز آموزش در مؤسسات صنعتی

ماده هشتاد و یکم:

- (۱) ادارات یا مراکز صنعتی، تولیدی و خدماتی میتوانند، بمنظور فراهم آوری تسهیلات آموزشی کارکنان بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین، به ایجاد و تجهیز مراکز آموزشی مربوط اقدام نمایند.
- (۲) ادارات دارای آموزش مماثل میتوانند 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 نمایند.

سند تقنینی مراکز آموزش

ماده هشتاد و دوم:

- شرایط و طرزالعمل مراکز آموزش فنی و حرفوی و مراکز آموزش دولتی و غیر دولتی و نحوه نظارت وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین بر مراکز آموزشی غیر دولتی توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم میگردد.

مشخصه کار آموز

ماده هشتاد و سوم:

- (۱) اشخاص ذیل کار آموز میباشد:

۱- شخصیکه غرض آموزش حرفه یا ارتقای مهارت برای مدت معین در مراکز آموزش دولتی یا غیر دولتی آموزش می بیند.

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

۳- شرایط و نمونه قرارداد آموزش کار آموزان مندرج فقره (۱) این ماده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهادت و معلولین ترتیب میگردد.

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی

ماده هشتاد و چهارم:

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

معرفی فارغان مراکز آموزشی

ماده هشتاد و پنجم:

مراکز آموزشی دولتی و غیر دولتی، فارغان مربوط را غرض کاریابی به مراکز کاریابی مرکز و ولایات معرفی مینمایند.

کار عملی مراکز آموزشی

ماده هشتاد و ششم:

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

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

فصل هفتم

معیارها و قواعد رهنمودی کار

معیارها و قواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

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

(۲) مسئولین ادارات، معیارها و قواعد کار را برای بخشهای کارکنان اداره مربوط مطابق معیارها و قواعد نمونوی و رهنمودی وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و معیارهای قبول شده بین المللی تثبیت و تعمیم می نمایند.

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

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

(۵) برای کارهای مشابه در عرصه های مختلف تولید و عرضه خدمات، معیارها و قواعد واحد نمونوی کار با رعایت معیارهای بین المللی و شرایط کشور، تعیین میگردد.

ارزیابی معیارهای قواعد کار

ماده هشتاد و هشتم:

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

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

مراجع رفع اختلافات ناشی از معیارهای کار

ماده هشتاد و نهم:

در صورتیکه در تثبیت معیارها و قواعد کار بین اداره و کارکنان اختلاف به میان آید، از طریق مراجع ذیل حل و فصل می گردد.

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

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

فصل هشتم

انضباط کار

شیوه های تطبیق انضباط کار

ماده نودم:

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

۱- ایجاد روابط و بر خورد آگاهانه کارکنان نسبت به کار.

۲- رعایت و تعمیم روش های تفهیم و افناع.

۳- تشویق کارکنان در برابر اجرای کار صادقانه.

۴- تطبیق مؤیدات تأدیبی در صورت تخلف.

مکلفیت اداره

ماده نود و یکم:

اداره مکلف به سازماندهی سالم کار در عرصه های ذیل میباشد:

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

۲- رعایت انضباط کار و تولید.

۳- رعایت قواعد حفاظت کار و تخنیک ایمنی کار.

۴- برخورد مسوولانه به خواست ها و ضروریات کارکنان.

۵- رعایت احکام اسناد تقنینی مرتبط به کار.

مکلفیت کارکن

ماده نود و دوم:

کارکن مکلف به رعایت امور ذیل میباشد:

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

لوايح وظايف

ماده نود و سوم:

- (۱) نحوه سازماندهی کار در اداره توسط لوايح وظايف که از طرف اداره ترتیب و تصویب میشود، تنظیم میگردد.
- (۲) لوايح وظايف کار ادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوايح نمونوی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و کار فرمایان تهیه و تصویب می گردد، تنظیم می شود.
- (۳) اداره مکلف است کارکنان را به لوايح وظايف اداره آشنا و رعایت آنها تأمین نماید.

تشویق کارکن

ماده نود و چهارم:

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

۱- اعطای مکافات نقدی جنسی.

۲- اعطای تحسین نامه.

۳- اعطای تقدیر نامه.

۴- اعطای نشان، مدال یا لقب.

۵- سایر تشویق های مندرج اسناد تقنینی مربوط.

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

تأدیب کارکن

ماده نود و پنجم:

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

۱- توصیه.

۲- اخطار.

۳- کسر معاش.

۴- تبدیلی.

۵- فسخ قرارداد کار.

تطبیق مؤیدات

ماده نود و ششم:

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

توضیح تخلف

ماده نود و هفتم:

- (۱) مؤیدات تأدیبی علیه کارکن بعد از توضیح تخلف وی طبق احکام قانون تطبیق می‌گردد.
- (۲) در صورت تخلف از انضباط کار صرف یک مؤیده تأدیبی تطبیق شده می‌تواند. این مؤیده طور کتبی صادر و بعد از ثبت، رسماً به اطلاع متخلف رسانیده میشود.

شکایت کارکن به کمیسیون

ماده نود و هشتم:

- هرگاه کارکن مؤیده تأدیبی را غیر مؤجه تلقی نماید، با ارایه دلایل یا شواهد مبنی بر غیر مؤجه بودن آن، میتواند به کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوط، شکایت نماید.
- در صورتیکه کمیسیون حل اختلافات کار اداره مربوط به رفع آن اقدام ننماید، کارکن میتواند به کمیسیون مرکزی حل اختلافات شکایت نماید.
- در صورت عدم توافق طرفین، موضوع به محکمه مربوط ارجاع میگردد.

درج تشویق و تأدیب کارکن در دفتر سوانح

ماده نود و نهم:

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

غیابت کارکن

ماده صدم:

- (۱) هرگاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر موجه، معذرت خود را کتباً به اداره اطلاع ندهد، غیر حاضر محسوب و در برابر هر روز غیر حاضری یک روزه مزد با اجزاء و ضمانت آن کسر میگردد.
- (۲) هرگاه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۲۰) روز معذرت خود را به اداره مربوط ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلال (۳) روز بنابر دلایل، مؤجه بوده است، از غیر حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می‌گردد.
- (۳) هرگاه غیر حاضری کارکن، غیر موجه تلقی و مدت (۱۰) روز مسلسل دوام نماید به سجل (ورق ارزیابی) او درج و به دوره کار وی محسوب نمی‌گردد.

(۴) هرگاه کارکن به وظیفه حاضر ولی بدون اطلاع تحریری آنرا ترک نماید و دلایل مؤجه هم ارایه کرده نتواند، یک روزه مزد و ضمانت آن کسر می گردد، در صورتیکه غیر حاضری و ترک وظیفه وی در طول سال از بیست یوم تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع و تقاعد کارکن قابل محاسبه نمیشد.

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

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

موارد فسخ قرارداد

ماده یکصد و یکم:

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

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

۲- در صورت تطبیق مؤیدات تأدیبی مندرج اجزای (۲، ۳، 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 میشود.

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

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

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

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

فصل نهم

مسئولیت مالی کارکنان

جلوگیری از خساره مالی

ماده یکصد و سوم:

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

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

مسئولیت کارکن در ارتباط خساره مالی

ماده یکصد و چهارم:

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

(۲) کارکن از خساره احتمالی ناشی از جریان عادی کار مسؤول شمرده نمیشود.

جبران خساره مالی

ماده یکصد و پنجم:

هرگاه خساره وارده به اداره، ناشی از تقصیر چند نفر کارکن باشد، اندازه جبران آن برای هریک بطور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسؤولیت آنها تعیین میگردد.

سند تقنینی مسؤولیت مالی

ماده یکصد و ششم:

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

فصل دهم

تأمین شرایط صحتی و ایمنی کار

تأمین شرایط صحتی ایمنی

ماده یکصد و هفتم:

اداره مکلف به تأمین شرایط صحتی و ایمنی کار، کاربرد وسایل و تکنیک ایمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و تولید و تأمین شرایط حفظ الصحة غرض وقایه کارکنان از امراض حرفوی ناشی از کار میباشد.

رعایت شیوه های تکنیک ایمنی در ساختمان

ماده یکصد و هشتم:

(۱) اداره مکلف است، هنگام طرح نقشه اعمار و بهره برداری بناهای صنعتی و تولیدی، تجهیزات دستگاه ها و روند تکنیک ایمنی و حفظ الصحة محیطی که کارکنان را از اثرات مضر کار مصوون نگهمیدارد، رعایت و تأمین نماید.

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

اطمینان از تکنیک ایمنی در ساختمان های تجدید شده

ماده یکصد و نهم:

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

وضع سند تقنینی

ماده یکصد و دهم:

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

(۲) معیارها و قواعد عمده حفاظت و تکنیک 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 میشود، تطبیق میگردد.

(۳) معیارهای صحتی و حفظ الصحة تولیدی در رشته ها و حرفه های اقتصادی ملی توسط وزارتهای صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین به همکاری کار فرمایان طرح و تنظیم میگردد.

آموزش تخنیک ایمنی

ماده یکصد و یازدهم:

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

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

تأمین وسایل تخنیک ایمنی

ماده یکصد و دوازدهم:

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

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

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانیکه به کارهای ثقیل و کارهای با شرایط دشوار و مضر صحت و همچنان در امور رانندگی وسایل ترانسپورتی اشتغال دارند، مکلف اند بمنظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفوی حین شمول به کار و بطور نوبتی معاینات صحی را سپری نمایند.

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

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

تأمین خدمات اولیه طبی

ماده یکصد و چهاردهم:

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

۱- تأمین شرایط و کمک های اولیه طبی.

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

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

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

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

ایجاد مراکز صحتی ثابت و سیار

ماده یکصد و پانزدهم:

اداره مکلف است، به منظور اجرای معاینات صحتی و کمک های اولیه طبی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهاییکه 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 تایید دکتور طب، اداره کارکن را به موافقه خودش طور مؤقت یا دایم بکار خفیف توظیف مینماید.

(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 میگردد.

فراهم سازی شرایط کار برای معلولین

ماده یکصد و هفدهم:

(۱) اداره مکلف است، برای معلولین ناشی از کار بعد از تثبیت معلولیت، مطابق توانائی کار اش 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 ناگوار در عرصه کار

ماده یکصد و هجدهم:

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

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

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

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

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد و نوزدهم:

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

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

فصل یازدهم

کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

ماده یکصد و بیستم:

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

عدم توظیف زنان و نوجوانان به کار شبانه

ماده یکصد و بیست و یکم:

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

توظیف زنان و مادران دارای طفل شیر خوار، در شفاخانه ها، کلینیک های صحتی و در صورت موافقه او در وظایف و کارهاییکه ضرورت میرم محسوس باشد، بطور نوبتی و طبق جدول از این حکم مستثنی است.

عدم توظیف زنان و نوجوانان به اضافه کاری

ماده یکصد و بیست و دوم:

(۱) اداره نمیتواند زن حامله، مادر دارای طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان را به اضافه کاری، و مسافرت به منظور انجام کار رسمی توظیف نماید.

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

توظیف زن در دوران حاملگی

ماده یکصد و بیست و سوم:

زن در دوران حاملگی مطابق تصدیق طبیب یا شفاخانه، به کار خفیف با حفظ مزد و سایر حقوق وظیفه اصلی توظیف میگردد.

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیر خوار

ماده یکصد و بیست و چهارم:

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

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

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

ماده یکصد و بیست و پنجم:

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

ایجاد کودکانها

ماده یکصد و بیست و هشتم:

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

(۲) مواظبت و مراقبت اطفال، شرایط پذیرش، آموزش و پرورش در کودکانها و شیر خوارگاه ها طبق سند تقنینی مربوط، تنظیم میشود.

مشخصه کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و هفتم:

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

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

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

معاینات صحتی کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و هشتم:

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

مزد کارکن نوجوان

ماده یکصد و بیست و نهم:

- (۱) مزد نوجوان مساوی با مزد کارکنان (۱۸) ساله مکمل و بالاتر از آن با رعایت درجه بدون نظر داشت تقلیل وقت کار مندرج ماده سی وی کم این قانون پرداخته میشود.
- (۲) مزد فی واحد کار کارکنی که سن او کمتر از (۱۸) سال بوده، با کارکنی که سن او (۱۸) سال مکمل یا بالاتر از آن باشد، مساوی است.
- (۳) تفاوت وقت تقلیل یافته کارکن دارای سن کمتر از (۱۸) سال که به شکل کارمزد کار میکند به اساس درجه اصلی وی پرداخته میشود.

معیار تولید کار کارکن نوجوان

ماده یکصد و سی ام:

- (۱) معیار تولید کارکن نوجوان به اساس معیار تولید کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقلیل وقت کار مندرج ماده سی و یکم این قانون تنظیم میگردد.
- (۲) اداره میتواند معیار تولید کارکن نوجوان جدید التقرر را که بعد از ختم دوره آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معیار معینه، تعیین نماید.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات ناشی از کار

ماده یکصد و سی و یکم:

- (۱) اختلافات ناشی از کار میان اداره و کارکن یا کار آموز براساس احکام این قانون و مقررهای مربوط و قراردادهای کار، از طریق تفاهم مستقیم میان اداره و کارکن یا کار آموز رفع شده میتواند.
- (۲) هرگاه اختلاف ناشی از کار توسط اداره و کارکن یا کار آموز رفع شده نتواند، موضوع در مرحله اول از طریق کمیسیون حل اختلافات اداره، در مرحله دوم از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات کار، مرفوع و در غیر آن از طرف محکمه ذیصلاح حل و فصل میگردد.

انفصال غیر قانونی کارکن

ماده یکصد و سی و دوم:

هرگاه کارکن به شکل غیر قانونی از کار منفصل و بعد از تصامیم کمیسیونهای حل اختلافات یا فیصله محکمه مربوط، به کار قبلی تعیین گردد، مزد و سایر حقوق دوره انفصال به اساس اوسط نزد و سایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته میشود.

وضع سند تقنینی حل اختلافات

ماده یکصد و سی و سوم:

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

فصل سیزدهم

تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و چهارم:

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

- ۱- ماکول.
- ۲- وسایط نقلیه جهت حمل و نقل.
- ۳- مساعدت در تدارک سرپناه.
- ۴- استفاده از عرضه خدمات صحی.
- ۵- مساعدت مالی حین تقاعد ناشی از کبر سن، اكمال دوره کار و معلولیت و مریضی مرتبط به کار، معدل (۱۰) ماهه مزد با اجرا و ضمایم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی بمنظور تکفین و تدفین، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجرا و ضمایم به اساس آخرین معاش ماهوار.

۸- حقوق تقاعد بنابر کبرسن، اکمال دوره کار، مریضی، معلولیت، و سایر حالاتیکه در اسناد تقنینی مربوط پیشبینی میگردد.

(۲) پول مساعدت مندرج اجرای (۷-۱) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جز (۸) این ماده از خزینه تقاعد پرداخته میشود.

(۳) خدمات طبی یا حقوق معادل آن به کارکن و یا خانواده وی، مطابق امکانات مالی اداره عرضه و تأمین میگردد.

تحقیق تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و پنجم:

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

(۲) سطح تأمینات اجتماعی کارکنان، متناسب با رشد و انکشاف اقتصادی ملی ارتقاء می یابد.

مراکز تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و ششم:

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

مساعدت مالی به کارکن غیر مستعد به کار

ماده یکصد و سی و هفتم:

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

شرایط تقاعد

ماده یکصد و سی و هشتم:

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

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

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

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

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

معيار تقاعد کار ثقیل

ماده یکصد و سی و نهم:

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

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

مطالبه تقاعد

ماده یکصد و چهل:

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

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

ماده یکصد و چهل و یکم:

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

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 جزا شده باشد، میتواند تقاعد خود را مطالبه نماید.

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

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

انتخاب حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و سوم:

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

افزودی حقوق تقاعد

ماده یکصد و چهل و چهارم:

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

فصل چهاردهم

احکام متفرقه

شورای عالی کار

ماده یکصد و چهل و پنجم:

- (۱) شورای عالی کار عالی ترین مرجع تصمیم گیری در مسائل مربوط به کار می باشد که در وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین ایجاد میگردد.
- (۲) تشکیل، وظایف و صلاحیت های شورای عالی کار توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم میگردد.

مراقبت و رهنمایی کار

ماده یکصد و چهل و ششم:

- (۱) مراقبت و رهنمایی دایمی بر رعایت قوانین مرتبط بکار، قواعد حفاظت و تخنیک ایمنی کار، کارهای ثقیل و مضر صحت، اوقات کار، مزد و سایر حقوق کارکن، شرایط کار کارکنان، توسط اداره مراقبت و رهنمایی کار وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین صورت می گیرد.
- (۲) امور مربوط به مراقبت و رهنمایی کار در ادارات، توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم میگردد.

اشتراک کارکنان در اتحادیه کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

- (۱) اتحادیه های کارکنان و کار فرمایان، سازمان های اجتماعی بوده که با اشتراک داوطلبانه اصناف مربوط، با رعایت احکام قانون سازمان های اجتماعی ایجاد میگردد.
- (۲) اتحادیه های مندرج فقرة (۱) این ماده از جانب دولت یا سازمان های سیاسی تمویل یا سبسایدی شده نمی توانند.
- (۳) کارکنان حق شمول در اتحادیه های مربوط را دارا می باشند.

سهم گیری کارکنان در مسایل انکشاف و تولید

ماده یکصد و چهل و هشتم:

- (۱) کارکن حق دارد در بحث مسایل انکشاف تولید، خدمات اجتماعی، فرهنگی و معیشتی سهم گرفته و جهت بهبود کار، پیشنهادات به اداره ارایه نماید.
- (۲) اداره مکلف است، شرایط اشتراک کارکن را در رهبری و انکشاف کار و تولید مهیا و پیشنهادات و انتقادات کارکن را به موقع رسیدگی و از تصامیم اتخاذ شده به وی اطلاع دهد.
- (۳) اداره مکلف است، امکانات و شرایط بهتر امور فرهنگی و ورزشی را برای کارکنان فراهم سازد.

برطرفی جمعی یا گروهی کارکنان

ماده یکصد و چهل و نهم:

- (۱) ادارات و مؤسسات دولتی، غیر دولتی، مختلط و خصوصی نمیتوانند بدون استیذان وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، کارکنان شانرا طور جمعی یا گروهی از کار منفصل یا برطرف نمایند، مگر به حکم قانون.
- (۲) در صورت توقف طولانی کار که منجر به میدود ساختن اداره گردد، اداره مکلف است، سه ماه قبل موضوع را به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین اطلاع دهد.

اعزام کارگران به خارج کشور

ماده یکصد و پنجاهم:

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

ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی

ماده یکصد و پنجاه و یکم:

- (۱) ایجاد دفاتر خصوصی کاریابی بعد از موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مجاز می باشد.
- (۲) مسئولین دفاتر خصوصی کاریابی مکلف اند، تمام امور کاری شانرا طبق توافقنامه با وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم نمایند.

مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط ب کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

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

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 منتشره جریده رسمی شماره (۷۹۰) مؤرخ ۲۲ رجب المرجب سال ۱۴۲۰ هجری قمری ملغی پنداشته میشود.