

د منتخبو قوانینو مجموعه

مجموعه قوانین منتخب

د منتخبو قوانینو مجموعه د افغانستان د عدلي او قضائي چارو د پروژې (AROLP) له پلوه چاپ شوه. د افغانستان د عدلي او قضائي چارو پروژه د امریکا د متحدو ایالاتو د نړیوالې پراختیا ادارې (USAID) له پلوه تمویلېږي. د افغانستان د عدلي او قضائي چارو پروژه (AROLP) په لاندې برخو کې د افغانستان د عدلي او قضائي سکتور له ارگانونو سره مرسته کوي:

مجموعه قوانین منتخب به کوشش پروژۀ امور عدلي و قضائي افغانستان (AROLP) به زیور چاپ آراسته گردید. پروژۀ امور عدلي و قضائي افغانستان از طرف اداره انکشاف بین المللی ایالات متحده امریکا (USAID) تمویل می گردد. پروژۀ امور عدلي و قضائي افغانستان (AROLP) نهاد های سکتور عدلي و قضائي افغانستان را در عرصه های ذیل مساعدت می نماید:

(۱) د حکومتو د سېستمونو پیاوړي کول او د عدلي او قضائي کارکوونکو روزنه؛

(۱) تقویت سیستم های محاکم و آموزش کارمندان عدلي و قضائي؛

(۲) د قوانینو اصلاح او تسوید؛

(۲) اصلاح و تسوید قوانین؛

(۳) عدالت، غېر رسمي سکتور ته لاس رسي؛

(۳) دسترسی به عدالت، سکتور غیر رسمي؛

(۴) د اسلام په رڼا کې د بنسټو حقوق او د بشر حقوق؛

(۴) حقوق بشر و حقوق زن در پرتو اسلام؛

(۵) د بنسټونو جوړښت.

(۵) ساخت زیر بناها.

یکی از فعالیت‌های مهم (AROLP)، عبارت از گردآوری و انتشار قوانین افغانستان است که شامل ایجاد و گردآوری يك مأخذ اطلاعاتی یا دیتابیس حقوقی در قالب يك دی وی دی (DVD) و گردآوری يك فهرست مفصل از همه قوانین، فرامین، مقررہ ها و سایر اسناد مهم حقوقی می باشد. علاقمندان و کسانی که می خواهند به متون قوانین افغانستان دست یابند، می توانند مواد مذکور را مستقیماً از وزارت عدلیه جمهوری اسلامی افغانستان دریافت داشته و یا از طریق وبسایت (www.moj.gov.af) این وزارت به آنها دسترسی حاصل نمایند. درین مجموعه به فهرست موضوعی مندرجہ قوانین منتخب به ترتیب الفبا نیز اشاره شده است.

نشر مجموعه قوانین منتخب با کمک و مساعدت مردم ایالات متحده امریکا و از طریق اداره انکشاف بین المللی ایالات متحده امریکا (USAID) میسر گردید. از محتوای این تالیفات فقط دولت افغانستان مسوولیت دارد و بس، الزاماً

د افغانستان د عدلي او قضائي چارو د پروژې (AROLP) یو له مهمو فعالیتونو څخه د افغانستان د قوانینو راټولول او خپرول دي، چې په ډي وي ډي (DVD) کې د حقوقي ډیتابیس جوړول؛ او همدا راز د ټولو قوانینو، فرمانونو، مقررو او نورو مهمو حقوقي سندونو مفصل فهرست رانغاړي. مینه وال یا هر هغه څوک چې د قوانینو متنونو ته لاس رسي غواړي کولای شي د افغانستان د اسلامي جمهوریت د عدلیې له وزارت څخه یې نېغ په نېغه ترلاسه کړي او یا یې هم د عدلیې د وزارت په رسمي ویبپاڼه (www.moj.gov.af) کې پیدا کړي. په دې مجموعه کې د الفبا په ترتیب د منتخبو قوانینو مندرج موضوعي فهرست ته هم اشاره شویده.

د منتخبو قوانینو د مجموعې خپرول د امریکا د متحدو ایالاتو د نړیوالې پراختیا ادارې (USAID) له لارې د امریکا د خلکو د مالي او تخنیکي مرستې په مټ شوني شول. د دغې مجموعې د محتوا مسوولیت یوازې او یوازې د افغانستان د دولت پر غاړه

منعکس کننده نظرات اداره انکشاف بین المللی ایالات متحده امریکا (USAID) و یا حکومت ایالات متحده امریکا نمی باشد.

متون رسمی اصلی و مؤثق قوانین افغانستان و دیگر اسناد حقوقی ایرا که در اینجا تجدید چاپ گردیده اند، می توان در نشرات چاپی اصلی دولت افغانستان دریافت. برای دست اندر کاران امور حقوقی یاد دهانی میگردد تا هر يك از متون موجود در این مجموعه را با جدید ترین نشرات رسمی مقابله نمایند.

مجموعه قوانین منتخب حاوی عناوین ذیل اند:

- ۱- قانون اساسی افغانستان.
- ۲- اعلامیه جهانی حقوق بشر.
- ۳- قانون تشکیل، وظایف و صلاحیت های کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان.
- ۴- میثاق بین المللی رفع هر نوع تبعیض نژادی.

دی او په هېڅ ډول د امریکا د متحدو ایالاتو د نړیوالې پراختیا ادارې (USAID) یا د امریکا د حکومت نظر نه څرگندوي.

د افغانستان د قوانینو او حقوقي سندونو هغه مؤثق، اصلي او رسمي متنونه چې دلته بیا له سره چاپ شوي د افغانستان د دولت له اصلي چاپ شویو خپرونو څخه تر لاسه کېدای شي. د حقوقي چارو کارکوونکو ته سپارښتنه کېږي تر څو ددې مجموعې هر یو متن له هغو رسمي خپرونو سره پرتله کړي چې په دې وروستیو کې چاپ شوي.

دمنتخبو قوانینو مجموعه له لاندې عناوینو څخه تشکیل شوي ده:

- ۱- د افغانستان اساسي قانون.
- ۲- د بشر د حقوقو نړیواله اعلامیه.
- ۳- د افغانستان د بشر د حقوقو د خپلواک کمیسیون د تشکیل، دندو او واکونو قانون.
- ۴- د هر ډول توکميز توپیر (تبعیض) د له منځه وړلو نړیوال تړون.

- ۵- د اقتصادي، ټولنيزو او کلتوري حقوقو بين المللي تړون.
- ۶- د مدني او سياسي حقونو بين المللي تړون.
- ۷- په ټولو شکلونو کې د بنځو په وړاندې د توپير د له منځه وړلو تړون.
- ۸- د شکنجې، ظالمانه مجازات او انساني ضد يا د سپکاوي چلند پر خلاف تړون.
- ۹- د ماشومانو د حقوقو تړون.
- ۱۰- د افغانستان د اسلامي جمهوريت د قضائيه قوې د محکمو د تشکيلاتو او واک قانون.
- ۱۱- د قضاتو لپاره د قضائې سلوک د طرز مقرر.
- ۱۲- د افغانستان جمهوريت د څارنوالۍ د تشکيل او صلاحيت قانون له تعديل سره.
- ۱۳- د افغانستان اسلامي امارت د مامورينو قانون له تعديل سره.
- ۱۴- د پوليسو قانون.
- ۵- ميثاق بين المللي حقوق اقتصادي، اجتماعي و فرهنگي.
- ۶- ميثاق بين المللي حقوق مدني و سياسي.
- ۷- ميثاق رفع کليله تبعيضات عليه زنان.
- ۸- ميثاق عليه شکنجه، مجازات ظالمانه، رفتار غير انساني يا اهانت آميز.
- ۹- ميثاق حقوق طفل.
- ۱۰- قانون تشکيلات و صلاحيت محاکم قوه قضائيه جمهوري اسلامي افغانستان.
- ۱۱- مقرر طرز سلوک قضائې براي قضاات.
- ۱۲- قانون تشکيل و صلاحيت څارنوالی جمهوري افغانستان معه تعديل.
- ۱۳- قانون مامورين امارت اسلامي افغانستان معه تعديل.
- ۱۴- قانون پوليس.

- ۱۵- مدني قانون (۱-۴) ټوك له
تعديلونو سره.
- ۱۵- قانون مدنی (۱-۴) جلد
معه تعديلات.
- ۱۶- د افغانستان د جمهوريت د
مدني محاکماتو د اصولو قانون.
- ۱۶- قانون اصول محاکمات مدنی
جمهوری افغانستان.
- ۱۷- د حقوقو د تحصيل د
څرنگوالي قانون له تعديل سره.
- ۱۷- قانون طرز تحصيل
حقوق معه تعديل.
- ۱۸- د تجارت اصولنامه له
تعديلونو سره.
- ۱۸- قانون تجارت
معه تعديلات.
- ۱۹- د تجارتي محاکمو د اصولو
قانون له تعديل سره.
- ۱۹- قانون اصول محاکمات
تجارتی معه تعديل.
- ۲۰- د تجارتي نښو اصولنامه.
- ۲۰- اصولنامهٔ علایم تجارتي.
- ۲۱- د افلاس اولاس تنگی
اصولنامه.
- ۲۱- اصولنامه افلاس و
ورشکست.
- ۲۲- د بانکداری قانون.
- ۲۲- قانون بانکداری.
- ۲۳- د خصوصي پانگې اچونې قانون.
- ۲۳- قانون سرمایه گذاری خصوصی.
- ۲۴- د جزأ قانون له تعديلونو سره.
- ۲۴- قانون جزأ معه تعديلات.
- ۲۵- د جزائي اجراءاتو قانون له
تعديلونو سره.
- ۲۵- قانون اجراءات جزائی
معه تعديلات.
- ۲۶- د محکمو لپاره د جزائي اجراءاتو
مؤقت قانون.
- ۲۶- قانون اجراءات جزائی مؤقت
برای محاکم.

- ۲۷- د جرمونو د کشف او تحقیق او د تطبیق په قانونیت یې د څارنوالۍ د څارنې قانون له تعدیلونو سره.
- ۲۸- له ارتشاء او اداري فساد سره د مبارزې قانون.
- ۲۹- د محبسونو او توقیف ځایونو قانون.
- ۳۰- د نارینه وسلې، مهماتو او چاودېدونکو موادو قانون.
- ۳۱- د اطفالو د سرغړونو د رسیدګۍ قانون.
- ۳۲- د کورني او بهرني امنیت پر ضد جرمونو قانون.
- ۳۳- د ټولنو، اعتصابونو او تظاهراتو قانون.
- ۳۴- د مخدره موادو پر ضد د مبارزې قانون.
- ۳۵- د تروریزم د تمویل پر خلاف د مبارزې قانون.
- ۳۶- د پیسو د تطهیر او له جرمونو څخه د راپیدا شوو عوایدو پر خلاف د مبارزې قانون.
- ۲۷- قانون کشف و تحقیق جرایم و نظارت څارنوالی بر قانونیت تطبیق آن معه تعدیلات.
- ۲۸- قانون مبارزه علیه ارتشاء و فساد اداری.
- ۲۹- قانون محبس و توقیف خانه ها.
- ۳۰- قانون سلاح ناریه، مهمات و مواد منفلقه.
- ۳۱- قانون رسیدگی به تخلفات اطفال.
- ۳۲- قانون جرایم علیه امنیت داخلی و خارجی.
- ۳۳- قانون اجتماعات، اعتصابات و تظاهرات.
- ۳۴- قانون مبارزه علیه مواد مخدر.
- ۳۵- قانون مبارزه علیه تمویل تروریزم.
- ۳۶- قانون مبارزه علیه تطهیر پول و عواید ناشی از جرایم.

۳۷- قانون ترافیکی جاده و نقلیه و اسطود سیر جواز، د چلولو جواز او د سیر او حرکت مقررې له تعدیلونو سره.

۳۸- قانون تنظیم امور زمینداری امارت اسلامی افغانستان.

۳۹- قانون استملاک زمین معه تعدیلات.

۴۰- فرمان رئیس دولت انتقالی اسلامی افغانستان در باره املاک.

۴۱- فرمان رئیس اداره مؤقت افغانستان در مورد عودت باعزت مهاجرین.

۴۲- قانون کار.

۴۳- قانون رسانه های همگانی.

ما مراتب سپاس خود را از گرد آورندگان و تصحیح کننده گان این مجموعهٔ منتخب قوانین هر يك: عبدالقدوس (انديوال)، حضرت گل (حسامی)، فریدون (یوسفی) و سید فرهاد (هاشمی) مسوول تخنیکي بخش نشرات ابراز میداریم.

۳۷- د واپ ترافیکی قانون، د نقلیه و اسطود سیر جواز، د چلولو جواز او د سیر او حرکت مقررې له تعدیلونو سره.

۳۸- د افغانستان اسلامي امارت د ځمکوالی (زمینداری) د چارو د تنظیم قانون.

۳۹- د ځمکي داستملاک قانون له تعدیلونو سره.

۴۰- د املاکو په باب د افغانستان انتقالی اسلامي دولت د رئیس فرمان.

۴۱- د مهاجرینو د باعزتہ راستنېدو په باب، د افغانستان د مؤقتې ادارې د رئیس فرمان.

۴۲- د کار قانون.

۴۳- د ټوليزو رسنيو قانون.

مونږ د خپلې مننې مراتب د قوانینو ددې منتخبې مجموعې د راټولونکو او تصحیح کوونکو هر یو: عبدالقدوس (انديوال)، حضرت گل (حسامی)، فریدون (یوسفی) او د سید فرهاد (هاشمی) د نشراتو د ځانگې تخنیکي مسوول څخه څرگندوو.

این مجلد از مجموعه قوانین
منتخب شامل اسناد حقوقی
ذیل می باشد:

۱- قانون کار.

۲- قانون رسانه های همگانی.

پروژه امور عدلی و قضائی
افغانستان

د منتخبو قوانینو د
مجموعې دا ټوك لاندې تقنیني
سندونه راڼغاري:

۱- د کار قانون.

۲- د ټوليزو رسنيو قانون.

د افغانستان د عدلي او قضائي چارو
پروژه





د کار قانون

قانون کار

په رسمي جريده كې د خپريدو نېټه: ۱۳۸۵ / ۱۱ / ۱۵
پرله پسې گڼه (۹۱۴)

جمهوری اسلامی افغانستان

د افغانستان اسلامی جمهوریت

شماره: (۱۷۹۳۳)

گڼه: (۱۷۹۳۳)

تاریخ: ۱۳۸۵/۱۱/۱۸

نېټه: 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 نماید.

د عدلیې وزیر محترم سرور دانش!
د کار قانون چې د وزیرانو د شوری د
۱۳۸۵/۱۰/۲۵ نېټې د (۳۵) گڼې
مصوبې پربنسټ په (۱۴) فصلونو او
(۱۵۳) مادو کې تصویب او زموږ لخوا
د ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ نېټې د (۹۴) گڼې
تقنیني فرمان په توگه توشیح شوي
دی، در واستول شو څو یې په رسمي
جریده کې په خپرولو اقدام وکړي.

حامد کرزی

حامد کرزی

رئیس جمهور اسلامی
افغانستان

د افغانستان د اسلامی جمهوریت
رئیس

د کار د قانون د توشیح په
هکله د افغانستان د اسلامي
جمهوريت د رئيس
فرمان

فرمان
رئيس جمهوري اسلامي
افغانستان در مورد توشیح
قانون کار

گڼه: (۹۴)

شماره: (۹۴)

نېټه: ۱۳۸۵/۱۰/۲۷

تاریخ: ۱۳۸۵/۱۰/۲۷

لومړۍ ماده:

ماده اول:

د افغانستان د اساسي قانون د (۷۹) مادې د حکم له مخې د کار قانون چې د وزیرانو د شوری د ۱۳۸۵/۱۰/۲۷ نېټې د (۳۵) گڼې مصوبې پر بنسټ په (۱۴) فصلونو او (۱۵۳) مادو کې تصویب شوېدی، د تقنینی فرمان په توگه توشیح کوم.

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

دوه یمه ماده:

ماده دوم:

د ا.ا.ج عدلیې وزیر او په پارلمانی چارو کې د دولت وزیر موظف دي، د کار قانون د ملی شوری د لومړنۍ غونډې د جوړېدو له نېټې څخه د (۳۰) ورځو په ترڅ کې ملي شوری ته وړاندې کړي.

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

درېمه ماده:

دغه تقينی فرمان د توشیح له نېټې
څخه نافذ او په رسمي جریده کې دې
څپور شي.

ماده سوم:

این فرمان تقينی از تاریخ
توشیح نافذو در جریده رسمی نشر
گردد.

حامد کرزی

دافغانستان د اسلامی جمهوریت
رئیس

حامد کرزی

رئیس جمهوری اسلامی
افغانستان

فهرست قانون کار

عنوان	مخ - صفحه	عنوان
فصل اول - احکام عمومی	۱	لومړې فصل - عمومی حکمونه
فصل دوم - استخدام و قرارداد کار	۱۰	دوه یم فصل - استخدام او د کار قرارداد
فصل سوم - وقت کار	۲۵	درېیم فصل - د کار وخت
فصل چهارم - حق استراحت و رخصتی ها	۳۳	څلورم فصل - د استراحت او رخصتیو حق
فصل پنجم - مزد	۴۶	پنځم فصل - مزد
فصل ششم - آموزش مسلکی، فنی و حرفوی و انکشاف مهارتهای کارکنان	۵۵	شپږم فصل - د کار کوونکو مسلکی، فنی او حرفوی زده کړې او د مهارتونو پراختیا
فصل هفتم - معیار ها و قواعد رهنمودی کار	۶۲	اووم فصل - د کار لارښودی معیارونه او قواعد
فصل هشتم - انضباط کار	۶۵	اتم فصل - د کار انضباط
فصل نهم - مسؤلیت مالی کارکنان	۷۵	نهم فصل - د کار کوونکو مالی مسؤلیت
فصل دهم - تأمین شرایط صحی و ایمنی کار	۷۶	لسم فصل - د کار د روغتیائی او خوندی شرایطو تأمینول
فصل یازدهم - کار زنان و نوجوانان	۸۵	یوولسم فصل - د ښځو او تنکیو ځوانانو کار
فصل دوازدهم - اختلافات ناشی از کار	۹۰	دولسم فصل - د کار له امله را پیدا شوی اختلافونه
فصل سیزدهم - تأمینات اجتماعی	۹۱	دیارلسم فصل - ټولنیز تأمینات
فصل چهاردهم - احکام متفرقه	۹۸	څوارلسم فصل - متفرقه حکمونه

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قانون کار

فصل اول احکام عمومی

مبني

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

دکار قانون

لومړی فصل عمومي حکمونه

مبني

لومړۍ ماده :

دغه قانون دافغانستان د اساسي قانون د اته څلوېښتمې مادې د حکم پر بنسټ، د کارکوونکو په وجیبو، حقوقو، امتیازونو او ټولنیزو تأمیناتو پورې د اړوندو چارو د تنظیمولو او توضیح په منظور وضع شوی دی.

موخه (هدف)

دوه یمه ماده :

دغه قانون د لاندې موخو (هدفونو) لرونکی دی:

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

۲- د کار د مساوي حق تأمینول او د کار کوونکو له حقوقو څخه ساتنه.

۳- د کارکوونکو د ژوندانه دمادي، ټولنيزې او فرهنگي سطحې د لوړتيا لپاره، د کار او تولید د سازمان ورکولو بڼه کول، د کار دلاسته راوړنو وده،

کار و تولید، تعمیم سیستم های معاش و مزد متری و تأمینات اجتماعی جهت ارتقای سطح زندگی مادی، اجتماعی و فرهنگی کارکنان.

دکار له بشري ځواک اوسرچينو څخه معقوله گټه اخيستننه، دکار او توليد د انضباط ټينگښت، دمترقي معاش او مزد او ټولنيزو تايميناتو اود سيستمونو تعميمول.

۴- تثبيت حقوق و مکلفيت های کارکنان و مسؤلان اداره کار و توليد، تأمين شرايط حفاظت و تخنيک ايمنی کار، ارتقا و انکشاف متداوم مهارتها و ظرفيتها جهت رشد و تحکيم اقتصاد ملی.

۴- دکار او توليد د ادارې د کارکونکو او مسؤلينو د حقوقو او مکلفيتونو تثبيتول، د کار د ساتنې او ايمني تخنيک د شرائطو تايمينول، دملي اقتصاد د ودې او ټينگښت لپاره د مهارتونو او ظرفيتونو پرله پسې لورول او پرمختيا.

۵- تعميم قانونيت و تطبيق يکسان اسناد تقينی مرتب به کار در تمام عرصه های کار و توليد.

۵- دکار او توليد په ټولو برخو کښې د قانونيت تعميمول او په کار پورې د اړوندو تقينی سندونو يو خيل تطبيقول.

۶- فراهم کردن تسهيلات عرضه خدمات کاريايی.

۶- دکارموندنې د خدمتونو د وړاندې کولو د آسانتياوو برابرول.

اصطلاحات

ماده سوم:

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

۱- اداره: عبارت از وزارت ها، ادارات دولتی و غیردولتی، کمیسیونهای مستقل، تصدیها، تشبثات خصوصی و مختلط و

اصطلاحگانی

در پیمه ماده:

لاندې اصطلاحگانې په دغه قانون کې لاندیني مفهومونه افاده کوي:

۱- اداره: عبارت ده له وزارتونو، دولتي او غیردولتي ادارو، خپلواکو کمیسیونونو، تصدي گانو، خصوصي او گډو تشبثونو او دافغانستان په

مؤسسات خارجي 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 قراردادی: مشتمل بر کارگر، کارکن خدماتی و مأمورین قراردادی است که در مقطع زمانی معین، غرض اجرای کار معین با عقد قرارداد استخدام می شوند.

اسلامی جمهوریت کې میشت بهرنیو مؤسسو څخه چې کارکوونکی په کې په تولیدی یا خدماتی کار بوخت وي.

۲- کارکوونکی: د بنځې او نړیه گډون پر مامور او قراردادي کارکوونکو (مامور، کارگر او خدماتی کارکوونکی) باندې مشتمل دی.

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

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

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

۶- قراردادي کارکوونکی: پر قراردادي کارگر، خدماتی کارکوونکی او مامور باندې مشتمل دي چې په ټاکلي زماني مقطع کې د ټاکلي کار د ترسره کولو لپاره د قرارداد په تړلو سره استخدامېږي.

۷- کارفرما: شخص حقيقي يا حکمی است که کارکن به موافقه يا منظوری وی به کار استخدامی او د کارکوونکي اړوند مزد، معاش او نور حقوق دهغه په واسطه يا منظوری اجراء او ورکول کېږي.

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

۸- مزد: عبارت از جوهی است که در مقابل انجام کار، به کارکن 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- اجزاء مزد: عبارت از امتیازات پولی است که طور مستمر غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط، به کارکن پرداخته میشود.

۹- دمزد اجزاء: له هغو پولي امتیازونو څخه عبارت دي چې په دوامداره توگه د مشخص کار د ترسره کولو په غرض، د اړوندو تقنیني سندونو د حکمونو مطابق، کارکوونکي ته ورکول کېږي.

۱۰- ضمايم مزد: عبارت از امتیازات پولی است که در مقاطع زمانی معیین غرض انجام کار مشخص طبق احکام اسناد تقنینی مربوط به کارکن پرداخته میشود.

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

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

۱۱- ټولنیز تأمینات: هغه وجوه دي چې د کارکوونکي او ادارې په برخه اخیستنه يا کلاً د ادارې په واسطه د کار او تقاعد په دوران کې د کارکوونکي دمعیشت د تأمینولو په

غرض، د احوالو سره سم مرسته کېږي. مساعدت ميگرده.

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

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

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

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

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.

د اجباري کار ممنوعیت

څلورمه ماده :

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

(۲) هغه کارچې کارکوونکی دقانون د حکمونو سره سم دهغه پرترسره کولو مکلف شي، اجباري نه بلل کېږي.

د کار د اړیکو تنظیمول

پنځمه ماده :

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

د کارکوونکو برخې مشتملې دي پر:

۱- کارکنان وزارتېا وادارات دولتي، مختلط وخصوصي، کميسيونېاې مستقل، ادارات غير دولتي داخلي و خارجي مقیم افغانستان.

۲- کارکنان اداري ادارات انتخاباتي (شوراي ملي، شوراهاي ولايتي، ولسوالي وقریبه) ادارات نظامي، پوليس و امنيت ملي.

(۲) مناسبات خاص کار کارکنان بخش هاي مندرج فقره (۱) اين ماده با نظر داشت شکل وماهیت حقوقی اداره (دولتي، مختلط، خصوصي، غير دولتي، اجتماعي وادارات خارجي مقیم افغانستان) توسط اسناد تقنیني جداگانه که مخالف احکام اين قانون نباشد، تنظيم ميگردد.

(۳) هر گاه در مورد مناسبات کار کارکنان معین شده در این قانون و اسناد تقنیني مربوط حکمی موجود نباشد، تنظيم آن از طریق وزارت کار وامور اجتماعي شهدا ومعلولين صورت می گیرد مشروط بر اینکه مخالف قانون و اساسات عدالت نباشد.

۱- د وزارتونو او دگډو اوخصوصي دولتي ادارو، خپلواکو کميسيونونو او په افغانستان کې ميشت د کورنيو او بهرنيو غيردولتي ادارو کارکوونکي.

۲- دانتخابي ادارو (ملي شورا، ولايتي، ولسوالي اوکلي دشوراگانو) د نظامي، پوليسو او ملي امنيت د ادارو، اداري کارکوونکي.

(۲) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شووبرخو دکارکوونکو د کار خاصي اړيکې، د اداري شکل او حقوقي ماهيت (دولتي، گډي، خصوصي، غيردولتي، ټولنيزي او په افغانستان کې ميشت بهرني اداري) ته په پام سره دجلا تقنيني سندونو په واسطه چې ددغه قانون د حکمونو مخالف نه وي، تنظيمېږي.

(۳) که چېرې دټاکل شوو کارکوونکو دکار د اړيکو په هکله دغه قانون او اړوندو تقنيني سندونو کې کوم حکم موجود نه وي، دهغه تنظيمول دکار اوټولنيزو چارو اوشهيدانو او معلولينودوزارت له لاري صورت مومي په دې شرط چې دقانون او عدالت د اساساتو مخالف نه وي.

(۴) طرز العمل انتخاب، انتصاب، تثبيت رتب و درجات و شرايط ترفيع رتب و ارتقاى درجات کارکنان بخش هاى مندرج فقره (۱) اين ماده و مقامات منظور کننده تقرر، تبديل، انفصال و تقرر مجدد، ترفيع رتبه و ارتقاى درجه، تقاعد، تمديد دوره کار و رفع تقاعد، استعفاء و رخصتى هاى با مزد و بدون مزد که در اين قانون پيش بينى نگرديده است، توسط اسناد تقينى جداگانه تنظيم ميگردد.

تطبيق احكام قانون کار بالاي اتباع خارجى ماده ششم:

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

(۲) حکومت مى تواند براى اتباع دولتيکه در قوانين آنها حقوق کار براى اتباع جمهورى

(۴) د دي مادې په (۱) فقره کې د درج شوو برخو دکارکوونکو د ټاکلو، انتصابولو، د رتبو او درجو د تثبیتولو، د رتبو د ترفیع او درجو د لوړولو د شرایطو او د تقرر، تبديل، انفصال، بيا مقررولو، د رتبې د ترفیع او د درجې د لوړولو، تقاعد، دکار د دورې د تمديدولو او د تقاعد دلیرې (رفع) کولو، استعفی او له مزد سره او د مزد پرته رخصتي گانو د منظورونکو مقامونو کې نلاره (طرز العمل) چې په دغه قانون کې ندى اټکل شوى، د جلا تقينى سندونو په واسطه تنظيمېږي.

په بهرنيو اتباعو باندي دکار دقانون دحکمونو تطبيقول شپږمه ماده:

(۱) هغه بهرني اتباع چې دمخکنيوجلا قراردادونو مطابق يا پرته له هغې ئې د افغانستان په اسلامي جمهوريت کې دکار جواز ترلاسه کړى يا ئې وروسته ترلاسه کوي اوپه دولتي يا غير دولتي گډو ويا 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 دولتونو د اتباعو لپاره چې دهغوى په قوانينو کې د افغانستان

اسلامی افغانستان محدود شده است، محدودیت های متقابل را وضع نماید.

داسلامی جمهوریت اتباعو ته دکار حقوق محدود شوي دي، متقابل محدودیتونه وضع کړي.

تطبيق قانون

ماده هفتم:

اشخاصيکه در نمایندگی های سیاسی و سایر 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.

دقانون تطبيق

اوومه ماده:

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

حق کار با مزد

ماده هشتم:

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

له مزد سره دکار حق

اتمه ماده:

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

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

له مزد سره دکار حق اودکار له حق څخه دفاع د تقنیني سندونو په واسطه تنظیمېږي.

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

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

په استخدام کې توپير نه کول

نهمه ماده :

(۱) په کار باندي د استخدامولو، د مزد او امتيازونو په ورکولو، د شغل، حرفي مهارت او تخصص په انتخابولو د تحصیل په حق او ټولنيزو تأميناتو کې هر ډول تبعيض ممنوع دی.

(۲) بنځې دکار په ساحې کې د اميندواری او ولادت د دوران او نورو هغو مواردو چې په دغه قانون او نورو اړوندو تقنيني سندونو کې تثبيت شوي دي، دټاکلو امتيازونو مستحقې دي.

(۳) دافغانستان په اسلامي جمهوريت کې دشغل، حرفې، مهارت، تخصص او دتحصيل د رشتې، علاقې، استعداد او حرفوي تياری، مطابق د شغل ډول ټاکل د اړوند تقنيني سند مطابق آزاد دي.

عدم تبعيض در استخدام

ماده نهم:

(۱) در استخدام به کار، تأديه مزد و امتيازات، انتخاب شغل، حرفه، مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمينات اجتماعی هر نوع تبعيض ممنوع میباشد.

(۲) زنان در ساحة کار مستحق امتيازات معين دوران حاملگی و ولادت و ساير مواردیکه در این قانون و اسناد تقنينی مربوط تثبيت گردیده، میباشدند.

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

له مزد سره د رخصتی حق

لسمه ماده:

کارکوونکي د تقنيني سندونو مطابق په دغه قانون کې د اټکل شويو له مزد سره د استراحت او رخصتي گانو مستحق دي.

حق رخصتی های بامزد

ماده دهم:

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

له نورو حقوقوڅخه گټه اخيسته

يوولسمه ماده:

کارکوونکي په اقتصادي او ټولنيزو برخوکې دکار او توليد د روغتيايي او ايمني شرايطو د تايمينولو، حرفوي زده کړې، د مهارتونو د پرمختيا، د مسلکي پوهې د سطحې د لوړولو د حق او له ټولنيزو تايميناتو څخه د گټې اخيستنې د حق لرونکي دي.

استفاده از ساير حقوق

ماده يازدهم:

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 تايمينات اجتماعی می باشند.

د نړيوالو ميثاقونو رعايتول

دولسمه ماده:

د کار د نړيوال سازمان ميثاقونه، پريکړې او سپارښت ليکونه چې افغانستان له هغو سره ملحق شوی يا به ملحق شي او دکار او ادارې په برخه کې د نړيوالو سازمانونو نور ميثاقونه او معيارونه، دهېواد دځانگړو شرايطو له په پام کې نيولوسره، رعايت او تطبيقېږي.

رعايت ميثاق های بين المللی

ماده دوازدهم:

ميثاقها، فيصله ها و سفارشنامه های سازمان بين المللی کار که افغانستان به آن ملحق شده يا می شود و ساير ميثاقها و معيارهای سازمان های بين المللی در عرصه کار و اداره با نظر داشت شرایط خاص کشور رعايت و تطبيق می گردد.

دوه یم فصل

استخدام او دکار قرارداد

د استخدام شرایط

د یارلسمه ماده:

(۱) هغه شخص د کارکوونکي په توگه استخداميدای شي چې د لاندې شرايطو لرونکی وي:

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- د افغانستان د تابعیت لرل.
- ۱- داشتن تابعیت افغانستان.
- ۲- د اتلس کلنۍ سن بشپړول. د کارکوونکو لپاره د سپکو کارونو په برخه کې د پنځلس کلني سن بشپړول او د کار زده کوونکو لپاره د څوارلس کلنۍ سن بشپړول.
- ۲- اکمال سن هجده سالگی. برای کارکنان در عرصه کارهای خفیفه اکمال سن پانزده سالگی و برای کارآموزان اکمال سن چهارده سالگی.
- ۳- د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت په تائید د حرفې د زده کړې د سند وړاندې کول. خدماتي کارکوونکي له دې حکم څخه مستثني دي.
- ۳- ارایه سند آموزش حرفه به تائید وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین کارکنان خدماتی از این حکم مستثنی است.
- ۴- د عامې روغتیا وزارت د روغتیايي مراجعو څخه د روغتیايي سند وړاندې کول.
- ۴- ارایه سند صحی وزارت صحت عامه.
- ۵- د تعلیم یا تحصیل څخه د فراغت د سند وړاندې کول (د مامور لپاره).
- ۵- ارایه سند فراغت تعلیم یا تحصیل (برای مأمور).
- (۲) د مامورینو د استخدام مشخصات یا شرایط په اړوند تقنیني سند کې تنظیمېږي.
- (۲) مشخصات یا شرایط استخدام مأمورین در سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.
- (۳) په کار د استخدام د سن محاسبه او تثبیت، د ورځې اومياشتې له پام کې نیولوسره، د نفوسو په تذکرې کې درج شوي د زیږیدنې د کال له مخې چې د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په کار کې د شاملېدو په وخت کې
- (۳) محاسبه و تثبیت سن استخدام به کار، با نظر داشت روزو ماه به رویت سال تولد مندرج تذکره تابعیت، هنگام شمول به کار که در دفتر سوانح کارکن

درج ميشود، صورت ميگيرد. بعد از شمول به کار تعيين سرن 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 دولتی و غير دولتی و مؤسسات خارجی مقيم افغانستان توسط سند تقنينی مربوط تنظيم ميگردد.

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

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

درجه پي، صورت مومي. په کارکې له شاملېدو وروسته د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې په درج شوي سن کې بدلونونه د اعتبار وړنډي.

(۴) روغتيا ته په مضر و کارونو چې د فزيکي نه وډې يا معلوليت خطر پکښې موجود وي، له (۱۸) کلونو څخه دلر سن لرونکو تنکيو ځوانانو گمارل، ممنوع دي.

(۵) په دولتي او غير دولتي او په افغانستان کې ميشت په بهرنيو مؤسسوکې د بهرنيو اتباعو د استخدامولو مکلفيت او د کار د قرارداد شرايط د اړوند تقينی سند په واسطه تنظيمېږي.

د ديپلوماتيکو ادارو او نړيوالو سازمانونو بهرني کارکوونکي له دې حکم څخه مستثنی دي دوه اړخيزو توافقاتو يا قراردادونو او نړيوالو قوانينو تابع دي.

(۶) په ادارو کې جديد الشمول کورني او بهرني کارکوونکي مکلف دي د استخدامېدو په وخت کې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو له وزارت څخه پيژند پاڼه (د کار جواز) ترلاسه او وړاندې کړي.

د کار قرارداد

څوارلسمه ماده:

(۱) د کار قرارداد د کارکوونکي او ادارې يا کارفرما له ليکلي توافق څخه عبارت دی چې دهغه په موجب کارکوونکی د دندو د لايحې مطابق، د کار د دورې دمزد او نورو حقوقو او امتيازونو د ترلاسه کولو په مقابل کې، د ټاکلې يا ناپاکلې مودې لپاره خدمت ترسره کوي.

(۲) د ټاکلي قرارداد موده يو کال ده او د اړخونو په توافق سره تمدید ديداي شي. په هغه صورت کې چې د ټاکلي قرارداد په پای کې، اړخونه تريوې مياشتې پورې د تمدید يا نه تمدید په هکله اقدام ونکړي، قرارداد په پخوانيو شرايطو، تمدید شوی گڼل کېږي.

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

د کار د قرارداد شرطونه

پنځلسمه ماده:

د کار قرارداد د لاندې شرطونو

قرارداد کار

ماده چهاردهم:

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

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

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

شرایط قرار داد کار

ماده پانزدهم:

قرارداد کار حاوی شرایط ذیل

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

د کار د قرارداد ترتیب

شپاړسمه ماده:

- (۱) د کار او د کار د زده کړې قرارداد په درې نقلونو کې ترتیبېږي او د اړخونو له توافق وروسته، یو نقل ئي
- (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 کارآموزی به دوره کار کارکن قابل محاسبه میباشد.

(۳) دوره آزمایشی مامورین خدمات ملکی طبق احکام اسناد تقنینی

کارکونکی، دوه یم ئی د کار او ټولنیزو چارو، شهدا او معلولینو وزارت او درېم ئی په استخدامونکې ادارې کې ساتل کېږي.

(۲) له (۱۸) کلونو څخه د لږسڼ لرونکو اشخاصو د کار او د کارزده کړې قرارداد، د هغو د قانوني ممثل سره تړل کېږي.

آزمایښتي دوره

اوه لسمه ماده:

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

په هغه صورت کې چې د آزمایښتي دورې تر پایته 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 کارکونکي د کار په دورې کې د محاسبې وړ ده.

(۳) دملکي خدمتونو د مامورینو آزمایښتي دوره، د اړوندو تقنیني

سندونو مطابق ٽاڪل ڪهري.

مربوط تعين ميگرده.

د اداري د حقوقي هويت بدلون

اتلسمه ماده:

د ڪارڪوونكو پوهه حقوقي او امتيازونو پوري اړوندي چاري، د استخدا موني ڪي اداري د مالڪيت او ملكيت د بدلون (له بلې مؤسسي سره د اداري د ادغام، مصادري، د ڪارفرما د مړيني او د نورو حالتونو) په صورت ڪي او د توليد د ډول د بدلون يا د ملكيت د له منځه تللو يا په نورو هغو حالاتو ڪي چي په دغه قانون ڪي نه وي اٽكل شوي، د اړونده تقيني سند په واسطه تنظيمېري.

تغيير هويت حقوقي اداره

ماده هجدهم:

امور مربوط به حقوق و امتيازات ڪارکنان در صورت تغيير مالڪيت و ملكيت اداره استخدام ڪنده (ادغام اداره با مؤسسه ديگر، مصادره، فوت ڪارفرما و ساير حالات) و تغيير نوع توليد يا از ميان رفتن ملكيت يا ساير حالاتي كه در اين قانون پيشبيني نشده باشد، توسط سند تقيني مربوط تنظيم ميگرده.

د قرارداد مغاير ڪار نه اجراء كول

نولسمه ماده:

دهغو مواردو په استثني چي په دغه قانون ڪي اٽكل شوي دي، اداره نشي ڪولاي د ڪارڪوونكي له موافقي پرته له ده څخه دهغه ڪار د اجراء ڪولو غوښتنه وکړي چي په قرارداد ڪي نه وي ذکر شوي.

عدم اجرائي ڪار مغاير قرار داد

ماده نژدهم:

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

د قرارداد څخه په بهر ڪار ڪي

د ڪارڪوونكي مؤقت توظيفول

شلسمه ماده:

اداره ڪولاي شي په لاندینو مواردو ڪي د ڪار په قرارداد ڪي د درج شويو

توظيف مؤقت ڪارکن به ڪار

خارج قرار داد

ماده بیستم:

اداره می تواند بدون نظر داشت مواد مندرج قرارداد ڪار،

کارکنان را مؤقتاً به کار دیگری در خود اداره یا اداره دیگر در همان محل در موارد ذیل توظيف نماید:

مواد و دله په پام کې نیولو پرته، کارکوونکي په مؤقته توگه په بل کار کې په خپله اداره یا بلې ادارې کې په هغه ځای کې توظيف کړي:

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

۱- په عین ادارې کې، د تخصص، مهارت، شغل، د مزد د اندازې، او نورو حقوقو او امتیازونو مطابق، د کار د قرارداد په شرایطو کې د کلی بدلونونو پرته.

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

۲- د تولید د ناخاپي پېښو او ناوړه پېښو د مخنیوی او لیرې کولو او د ادارې د شتمنی د ضایع کېدو د مخنیوی لپاره.

۳- در صورت توقف مؤقت کار.

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

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.

د کار د قرارداد تعلیق

یویشتمه ماده:

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

۱- د عسکري خدمت ترسره کول.

۲- په ټاکنيزو دندو کې بوختېدل (اشتغال).

- ۳- دکار مؤقتي درېدل (توقف).
۳- توقف مؤقت کار.
- ۴- دجرم په تور او تر توقیف او تحقیق لاندې نیول کېدل.
۴- اتهام به جرم و تحت توقیف و تحقیق قرار گرفتن.
- ۵- ناخاپي پېښې.
۵- حوادث غیر مترقبه.
- ۶- زده کړې (تعلیم یا تحصیل).
۶- تعلیم یا تحصیل.
- (۲) د دې مادې د (۱) فقرې په (۱، ۴ او ۶) اجزاو کې د درج شویو حالتونو موده (ورځې) په هغه صورت کې د کارکوونکي د کار په دورې کې د محاسبې وړ دي چې د عسکري، تعلیم یا تحصیل د پایته رسېدو او بری الذمه کېدو وروسته د یوې میاشتې په ترڅ کې ادارې ته مراجعه وکړي.
- (۲) ایام حالات مندرج اجزای (۱، ۴ او ۶) فقره (۱) این ماده در صورتی به دوره کار کارکن قابل محاسبه میباشد که بعد از ختم عسکری، تعلیم یا تحصیل و بری الذمه شدن در خلال یکماه به اداره مراجعه نماید.
- (۳) په خصوصي مؤسسو کې د دې مادې په (۱، ۲ او ۶) اجزاو کې درج شوي د تعلیق حالات، د قرارداد د اړخونو د توافق تابع دي.
- (۳) حالات تعلیق مندرج اجزای (۱، ۲ و ۶) این ماده در مؤسسات خصوصي تابع توافق طرفین قرارداد میباشد.

پذیرش مجدد

ماده بیست و دوم:
اداره نمیتواند بعد از رفع تعلیق از پذیرش کارکن به کار ابا ورزد.

بیا منل

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

<u>حالات فسخ قرارداد</u>	<u>د قرارداد د فسخ کېدو حالات</u>
ماده بیست وسوم: (۱) قرارداد کار در حالات ذیل فسخ میگردد: ۱- به توافق طرفین.	درویشتمه ماده: (۱) د کار قرارداد په لاندې حالاتو کې فسخ کېږي: ۱- د اړخونو په توافق.
۲- ختم قرارداد معین کار با رعایت حکم مندرج فقرة (۲) ماده چهاردهم این قانون.	۲- د دغه قانون د څوارلسمې مادې د (۲) فقرې د حکم له په پام کې نیولو سره د ټاکلي کار د قرارداد پای ته رسېدل.
۳- تقاعد.	۳- تقاعد.
۴- وفات.	۴- مړینه.
۵- معلولیتى که مانع انجام کار شود.	۵- هغه معلولیت چې د کار د ترسره کېدو مانع شي.
۶- توقف کار بیشتر از شش ماه.	۶- له شپږو میاشتو څخه زیات د کار درېدل (توقف).
۷- انحلال اداره یا تقلیل تعداد کارکنان.	۷- د ادارې انحلال یا د کارکوونکو د شمېر کمېدل.
۸- محکومیت نهائی به جزایی که مانع دوام کار شود.	۸- په داسې نهایی جزاء محکومیدل چې د کار د دوام خنډ وگرځي.
۹- تخطی مکرر بعد از تطبیق مؤیدات تأدیبی.	۹- د تادیبي مؤیداتو له تطبیق وروسته بیا سرغړونه.
۱۰- امتناع کارکن از کار	۱۰- له کار څخه د کارکوونکي ډډه

بعد از تعيين مجددوی
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 غیرمعیین
را با اطلاع تحریری یکماه

کول (امتناع) مخکنی کارته دهغه د
بیا تاکل کېدو وروسته.

۱۱- په آزمايښتي دوره کې دقناعت
بښونکو پایلو نه ترلاسه کیدل.

(۲) دکار دقرارداد دفسخ کېدو په
صورت کې، اداره مکلفه ده د
کارکوونکي پاتې حقوق او امتیازونه
پخپله ده ته او د مړینې په صورت کې
ئی قانوني وارث ته ورکړي.

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

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې د
درج شویو دلیلونو پربنسټ د کار د
قرارداد د فسخ کېدو په صورت
کې، اداره مکلفه ده د یوې
میاشتنې په ترڅ کې له موضوع څخه
کارکوونکي ته خبرورکړي.

د قرارداد دفسخ کېدو خبر

څلېرېشتمه ماده:

(۱) قراردادي کارکوونکی کولای شي
د ناټاکلې مودې د کار قرارداد، یوه
میاشت مخکې د لیکلې خبرتیا په

ورکولو سره فسخ کړي.

قبل فسخ نمايد.

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

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

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

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

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

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

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

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

د کارموندني مرسته

مساعدت کار يابي

پنځه ويستمه ماده:

ماده بیست و پنجم:

(۱) اداره مکلفه ده د هغو کارکوونکو لست چې د دغه قانون د درويشتمې مادې په (۱) فقره کې د درج

(۱) اداره مکلف است، لست کارکنانی را که به اساس حکم مندرج فقره (۱) ماده بیست

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

۱- در صورتیکه مدت خدمت کارکن الی یکسال باشد، یکماهه مزد با اجزأ و ضمایم آن.

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

۳- در صورتیکه مدت خدمت کارکن بیشتر

شوي حکم په اساس د هغوی قرارداد فسخ کېږي، د کاري سوابقو اوميعاد، دتحصيل د درجې، رشتې، حرفې اومهارت په توضیح سره دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانواو معلولينود وزارت او په ولايتونو کې دهغه نمايند گيو ته واستوي.

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

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

۲- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي د خدمت موده له يوه څخه زياته تر پنځو کلونو پورې وي، دوه مياشتني مزد دهغه له اجزاوو او ضمايمو سره.

۳- په هغه صورت کې چې د کارکوونکي دخدمت موده له پنځو

ازینج الی ده سال باشد،
چهار ماهه مزد با اجزاً و
ضمایم آن.

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

حفظ حقوق تقاعد

ماده بیست و هشتم:

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

استخدام مجدد کارکنان

ماده بیست و هفتم:

(۱) هر گاه کار اداره بالاتر 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
نمایند، اداره می تواند به
عوض آنها کارکنان جدید را

خخه زیاته تر لسو کلونو پورې وی،
څلور میاشتنی مزد د هغه له
اجزاوو او ضمایمو سره.

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

د تقاعد د حقوقو خونديتوب

شپږویشتمه ماده:

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

د کارکوونکو بیا استخدامول

اوه ویشتمه ماده:

(۱) که چېرې اداره د ناڅاپي بېنولو له
امله متوقفه او کارکوونکي ئې بیکاره
شي، په بیا فعالیت سره، اداره مکلفه
ده په اړوندو واحدونو کې د کار
د سابقې لرونکي کارکوونکي په اصلی
کار استخدام کړي.

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

استخدام کړي.

استخدام نمايد.

د قرارداد دفسخ کولو دمجوز نشتون

اته ويستمه ماده:

له مزد سره دقانوني رخصتي گانو او خدمتي حالت په بهير کې د کارکوونکي تبديلول، د قرارداد فسخ کول او مستعفي کول مجاز ندي خو داچې اداره په کلي ډول منحل شي.

عدم مجوز فسخ قرارداد

ماده بيست وهشتم:

تبديلي، فسخ قرارداد يا مستعفي ساختن کارکن در جريان رخصتي های قانوني بامزدو حالت خدمتي مجاز نمي باشد، مگر اينکه اداره بکلی منحل گردد.

بالمقطع قرارداد

نهه ويستمه ماده:

(۱) اداره کولای شي، دمبرمې اړتيا په صورت کې له متقاعدينو، معلولينو، هغوبنځو چې دکورپه کارونو يا داطفالو په روزنه بوختې دي او نورو اشخاصو سره چې په ورسپارل شوو نندوکي مهارت او وړتيا ولري، په بالمقطع شکل (نابشپړه ورځ، نابشپړه اونۍ، دکار دحاصل يا دترسره شوي کار دکار قرارداد عقد کړي.

قرار داد بالمقطع

ماده بيست ونهم:

(۱) اداره ميتواند، در صورت نیاز مبرم با متقاعدین، معلولين، زنانیکه مصروف کارهای منزل يا تربيه اطفال مي باشند وساير اشخاصیکه مهارت و توانائی وظيفه محوله را داشته باشند، به شکل بالمقطع (روزنامکمل، هفته نامکمل، حاصل کارو يا کارانجام شده) قرارداد کار را عقد نمايد.

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

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

(۳) ددې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي کارکوونکي دکار شرايط، د قرارداد عقد او د مزد او

(۳) شرايط کار و عقد قرارداد و پرداخت مزد و ساير حقوق کارکن مندرج فقره (۱) ايښ

ماده توسط سند تقنينی مربوط تنظيم ميگردد.

نورو حقوقو ورکړه، د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

فصل سوم وقت کار

درېيم فصل د کار وخت

وقت کار

د کار وخت

ماده سي ام:

د پرشمه ماده :

(۱) وقت کار زمانى است که کارکن نیروی فزيکی يا فکری خود را به منظور انجام کار در اختيار اداره قرار ميدهد.

(۱) د کار وخت هغه موده ده چې کارکوونکی خپل فزيکي يا فکري ځواک د کار د تر سره کولو په منظور د ادارې په واک کې ورکوي.

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

(۲) دکال په اوږدو کې په اوسط ډول د کار عادي وخت په اونۍ کې له (۴۰) ساعتونو څخه زیاتیدى نشي.

(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 شهرداء و معلولين تعیین و تنظيم می گردد.

(۳) دکارد وخت کلنى انډول، د کار له وخت څخه دگټې اخیستنې ټوله سنجونه، دکارکوونکو دکارد وخت دپیل او پای تنظیم، د واریز (نوبتي) جدول (د شفت د گراف) برابرول او دکار دنظام (رژیم) اړوند نور مسایل دکار او ټولنيزو چارواو شهیدانو او معلولينو د وزارت لخوا ټاکل کېږي.

(۴) اداره می تواند به توافق وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين با نظر داشت خصوصيات کاری، ساعات کار را در روزهای هفته، کمتر يا بیشتر تنظيم

(۴) اداره کولای شي د کار او ټولنيزو چارو، شهیدانو او معلولينو د وزارت په موافقې، دکاری ځانگړتياوو له په پام کې نیولو سره، د اونۍ په ورځو کې د کار ساعتونه، لږ يا

نماید، مشروط بر اینکه مجموع ساعات کار در هفته از (۴۰) ساعت تجاوز نکند.

موارد تقلیل وقت کار

مادهٔ 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 ادارهٔ مربوط تشخیص و تثبیت میگردد.

(۳) وقت کار استادان، معلمان، مؤظفین صحتی و سایر کارکنانی

زیات کړي پدې شرط چې په اونی کې د کار د ساعتونو ټول له (۴۰) ساعتونو څخه تجاوز ونکړي.

د کار دوخت دکمښت موارد

یود پر شمه ماده:

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

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

۲- دهغو کارکوونکو لپاره چې د ترځمکې لاندې کارونو، درانه یا روغتیاته په مضر کار بوخت دي، په اونی کې (۳۰) ساعته.

۳- امیندوارو ښځوته په اونی کې (۳۵) ساعته.

(۲) د درنو او روغتیاته د مضر وکارونو فهرست چې وخت یې دکمښت غوښتنه کوي، د عامې روغتیا او کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشخیص او تثبیتېږي.

(۳) د استاذانو، معلمانو، روغتیایي مؤظفینو او نورو کارکوونکو د کار

که ایجاب تقلیل را می نماید، مطابق اسناد تقنینی خاص خودشان از طریق ادارات مربوط به موافقه وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین تنظیم میگردد.

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

(۵) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین 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 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 معیین کار در هفته ممکن نباشد، محاسبه مجموعی وقت کار (ماهوار، ربعوار و شش ماهه) از جانب اداره مربوط و تأیید وزارت کار و امور

وخت چپي دکمبنت غوښتنه کوي، د هغو دخپلو ځانگړو تقنيني سندونو مطابق د اړوندو ادارو د لارې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په موافقې سره، تنظيمېږي.

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

(۵) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت کولای شي د کال د فصلونو او د روژې د مبارکې مياشتې د ورځو يا شديدې گرمۍ يا يخنۍ له په پام کې نيولو سره دکار ساعتونه، په ورځې يا اونۍ کې کم يا زيات کړي، پدې شرط چې دکال په اوږدو کې د دغه قانون ددېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شويو اټکل شويو ساعتونو له شمېر څخه تجاوز ونکړي.

(۶) په هغه اداره کې چې په بلا انقطاع ډول 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 (مياشتنۍ، ربعواره او شپږ میاشتني) د اړوندې ادارې له لوري او د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او

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، شهداء 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

معلولین و وزارت په تائید د کار وخت کمښت یا زیاتوالی موندلای شي، پدې شرط چې د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شویو اټکل شویو 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 یوساعت لږ وي، شپه پدې منظور دېرله پسې یوولسو ساعتونو څخه عبارت ده چې د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت لخوا د ادارې د کار د داخلی نظم د قواعدو په واسطه تنظیمېږي.

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

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

۲- په هغه صورت کې چې د کار او تولید (بلا انقطاع تولید او واریز (شفتی)) کارونو د شرایطو له مخې،

د کار د وخت کمښت ممکن نه وي.

وقت کار ممکن نښاد.

د شپني کار مزد

دري د پرشمه ماده:

(۱) د شپني کار مزد، اداري 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.

مزد کار شپانه

ماده سي وسوم:

(۱) مزد کار شپانه برای کارکنان اداري و خدماتي (۱۵) فيصد اضافه بر مزد اصلي في ساعت و برای کارکنان توليدي (۲۵) في صد اضافه بر مزد اصلي في ساعت پرداخته ميشود.

(۲) د شپني کار شرايط او د ترسره کولو ډول د کار او ټولنيزو چارو او شهيدانو او معلولينو وزارت په وړانديز او د وزيرانو شوري په تصويب تنظيمېږي.

(۲) شرايط و طرز انجام کار شپانه به پيشنهاده وزارت کار و امور اجتماعي و شهداء و معلولين و تصويب شوراى وزيران تنظيم ميگردد.

د کار گډوخت

څلور د پرشمه ماده:

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

وقت مختلط کار

ماده سي و چهارم:

وقت مختلط کار زمانى است که بخشى از ساعات کار در روز و بخشى از آن در شب واقع شود، در اينصورت کارکن متناسب ساعات کار شپانه از اضافه مزد مندرج حکم ماده سي وسوم اين قانون مستفيد ميگردد.

واريز کار

پنځه د پرشمه ماده:

(۱) د واريز کار پيل اوپاي د اداري د داخلي نظم د لايحوپه

کار نوبتي

ماده سي و پنجم:

(۱) آغاز و ختم کار نوبتي توسط لوايح نظم داخلي اداره

واسطه تشيبتېږي.

تشيبت ميگرده.

(۲) د واريژ کار د تعدد په صورت کې، د کارکوونکو د کار وار په هره اونی کې بدلېږي.

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

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

(۳) توظيف کارکن در دنوبت کار مسلسل جواز ندارد.

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

(۴) در صورتیکه نوبت کار کارکن کاملاً درشب يا در بخشی از شب واقع گردد، مطابق حکم مندرج ماده سی وسوم این قانون مستحق مزد اضافی بر مزد اصلی میباشد.

د واريژ کار دوخت بدلول

شپږدېرشمه ماده:

اداره کولای شي د دغه قانون د دېرشمې مادې په (۲) فقره کې د درج شوی حکم په رعایتولو سره، د واريژ کار ساعتونه دکار د ځانگړتیا له په پام کې نیولو سره په عادي ورځو کې له (۸) ساعتوزیات په هغو ورځو کې چې د کار ساعتونه لږ تشيبت شي، زیات یا کم کړي.

تغییر وقت کار نوبتي

ماده سی وششم:

اداره می تواند با رعایت حکم مندرج فقره (۲) ماده سی ام این قانون، ساعات کار نوبتي را بانظرداشت خصوصیت کار، از (۸) ساعت در روزهای عادی یا روز هائیکه ساعات کار کمتر تشيبت گردد، بیشتر یا کمتر نماید.

د کار مؤقت در بدل (توقف)

اوه دېرشمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښوله امله د عادي کار په ساعتونو يا وختونو کې

توقف مؤقت کار

ماده سی و هفتم:

(۱) هر گاه 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 پردازد، ساعات یا اوقات تلف شده، بعد از فعالیت دوباره کار و تولید، تلافی شده میتواند.

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

اضافه کاری

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 درحالات ذیل به موافقه کارکن و اداره مربوط مجاز میباشد:

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

۲- به منظور جلوگیری از حوادث

زیات نه زیات تر یوې میاشتي پورې توقف رامنځ ته شي او اداره د کارکوونکي مزد او نور حقوق په بشپړه توگه ورکړي، تلف شوي ساعتونه یا وختونه د کار او تولید تر بیا فعالیت وروسته، تلافی کیدای شي.

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

اضافه کاري

اته دېرشمه ماده:

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

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

۲- د تولیدي او ټولنيزو ناوړو

ناگوار توليدی و اجتماعی و رفع
عواقب آن.

پېښو د مخنيوی او دهغو د عواقبو
دليري کولو په منظور.

۳- به منظور ترميم و احيای
دستگاه هائیکه عدم فعالیت
آن باعث توقف کار تعداد زيادی
از کارکنان گردد.

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

۴- به منظور رفع حوادث غير
مترقبه که باعث سکتگی در
امور خدمات اجتماعی (تامين
آب، تسخين، تنوير، کاناليزاسيون،
ترانسپورت، مخابرات، خدمات
صحي و ساير خدمات امور
اجتماعی) گردد.

۴- د ناخاپي پېښو دليري کولو په
منظور چې د ټولنيزو خدمتونو د
چارو (د اوبو تامين، تودوخې،
روبنانولو، کاناليزاسيون، ترانسپورت
مخابرات، روغتيايي خدمتونو او نورو
ټولنيزو خدمتونو د چارو) د سکتگی
باعث کېږي.

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

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

۶- به منظور ادامه کاریکه در
صورت غيابت کارکن نوبت
بعدي توقف آن ممکن نباشد،
در این حالت اداره مکلف است
جهت تعویض کارکن، تدابیر
عاجل اتخاذ نماید.

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

۷- به منظور تلافی کارهای
متوقف شده یا انجام
ناشده مندرج فقره (۱)

۷- د دغه قانون د اووه دېرشمې مادي
په (۱) فقرې کې د درج شويو درول
(متوقف) شويو یا نه ترسره شويو

کاروند د تلافی په منظور.

ماده ۵۱ وهفتم این قانون.

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

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

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

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

(۳) د شپني کار، ترڅمکی لاندې کارونو، او روغتیا ته د مضرو کارونو کارکوونکي او امیندواري یا د ترده کالونو د کم عمر لرونکي طفل بنځې نشي کولای په اضافه کاری کې شامل شي.

(۳) کارکنان شیب 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) دکارکوونکو د اضافه کاری شرایط او دعاعتونو حدود اودهغه د اجراء کولو څرنگوالی په ادارې کې د کار ځانگړتیاوو ته په پام سره د اړوند تقنیني سند مطابق، تنظیمېږي.

(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.

څلورم فصل

د استراحت او رخصتیاو حق

فصل چهارم

حق استراحت و رخصتیاو ها

وقفه او له مزد سره رخصتیا

نهه دېرشمه ماده:

کارکوونکي په لاندې ډول د وقفی او له مزد سره د رخصتیاو مستحق دي:

وقفه و رخصتیاو های با مزد

ماده ۵۱ ونهم:

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

- ۱- د لمانځه د اداء کولو او د ډوډی د خوړلو لپاره وقفه.
۱- وقفه کار جهت ادای نماز و صرف طعام.
- ۲- عمومي رخصتۍ (ملي او مذهبي).
۲- رخصتۍ های عمومی (ملي و مذهبي).
- ۳- کلنۍ رخصتۍ (تفريحي، ناروغي او ضروري).
۳- رخصتۍ های سالاڼه (تفريحي، مريضی و ضروری).

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 میگردد.

رخصتۍ های عمومی

ماده چهل ویکم:

رخصتۍ های عمومی با مزد عبارت اند از:

- ۱- روز اخیر هفته (جمعه).
۲- روز اول سال (نوروز).
۳- روز (۲۸) اسد (استرداد استقلال کشور).
۴- روز (۸) ثور (پیروزی انقلاب اسلامی افغانستان).

د کار وقفه

خلوپښتمه ماده:

د لمانځه د اداء کولو او ډوډی خوړلو لپاره د کار وقفه یوساعت ده او درسمي کار په وخت کې نه شاملېږي او ادارې د کار د داخلي نظم د لايحو مطابق تنظیمېږي.

عمومي رخصتي

یوخلو پښتمه ماده:

له مزد سره عمومي رخصتۍ عبارت دي له:

- ۱- د اونۍ د پای ورځ (جمعه).
۲- د کال لومړۍ ورځ (نوروز).
۳- د زمري (۲۸) ورځ (دهېواد دخپلواکۍ استرداد).
۴- دغوايي (۸) ورځ د افغانستان د اسلامي انقلاب برياليتوب.

- ۵- د روژې د مبارکې میاشتي لومړۍ ورځ.
- ۵- روز اول ماه مبارک رمضان.
- ۶- د کوچنی اختر مبارکې ورځې (۳ ورځې).
- 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 دولسمه ورځ د اسلام دسترپیغمبر (ص) مولود.
- ۸- روز دوازدهم ربیع الاول مولود پیغمبر بزرگ اسلام (ص).
- ۹- د محرم الحرام لسمه ورځ (دعاشورا ورځ).
- ۹- روز دهم محرم الحرام (روزعاشورا).
- ۱۰- د سلواغې (۲۶) له افغانستان څخه د پخواني شوروي سوسیالستي جمهوریتونو د اتحاد د ماتې او وتلو ورځ.
- ۱۰- روز (۲۶) دلو (شکست و خروج ارتش اتحاد جماهیر شوروی سوسیالستی سابق از افغانستان).
- ۱۱- نورې هغه ورځې چې د افغانستان د اسلامي جمهوریت د دولت د تجویز پر بناء عمومي رخصتی تصویب او اعلان شي.
- ۱۱- سایر روزهاییکه بنا بر تجویز دولت جمهوری اسلامی افغانستان، رخصتی عمومی تصویب و اعلان گردد.

کلنی رخصتی

دوه څلورپنځمه ماده :

کلنی رخصتی (تفریحی، ناروغي او ضروري) په عمومي رخصتیو کې شاملې ندي، د اړتیا او دکارکوونکي د غوښتنې یا خبرتیا په اساس د اداري

رخصتی های سالانه

ماده څهله و دووم :

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

يا کارفرما لخواہ د اجراء وږ دي.

اداره يا کارفرما، قابل اجراء مياښد.

د کار واريز جدول

دري څلور بڼستمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د کارکوونکو تفريحي رخصتي د واريز جدول مطابق تنظيم او اجراء کړي.

جدول نوبتي کار

ماده چهل و سوم:

(۱) اداره رخصتي تفريحي کارکنان را طبق جدول نوبتي تنظيم و اجراء مينمايد.

که چېرې اداره د کارکوونکي په کلني تفريحي رخصتي د ادارې د فعاليتونو دخصلت يا زياتوالي پربناء موافقه ونکړي، اداره مکلفه ده د تفريحي رخصتي د ورځو مزد او نور حقوق او امتيازونه د اصلي مزد برسيره کارکوونکي ته ورکړي.

هرگاه اداره به رخصتي تفريحي سالاۀ کارکن بنا بر خصلت يا ازدياد فعاليت های اداره موافقه ننمايد، دراين صورت اداره مکلف است مزد وساير حقوق و امتيازات ايام رخصتي تفريحي را علاوه بر مزد اصلي به کارکن بپردازد.

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

(۲) هرگاه کارکن فوت نمايد، اداره مکلف است، مزد و ساير حقوق و امتيازات ايام مندرج فقره (۱) اين ماده را به ورثۀ وي بپردازد.

(۳) د کارکوونکي د تفريحي رخصتي د مزد او نورو حقوقو او امتيازونو ورکړه د زمان تابع نه ده، د کارکوونکي او ادارې د توافق په اثر د اجراء وږ ده.

(۳) پرداخت مزد و ساير حقوق و امتيازات رخصتي تفريحي کارکن، تابع زمان نبوده، بالاتر توافق کارکن و اداره، قابل اجراء می باشد.

په عمومي رخصتيو کې کار

څلور څلور بڼستمه ماده:

(۱) په عمومي رخصتيو کې د کار ترسره کول، د کارکوونکي او اړوندې

کار در رخصتي های عمومي

ماده چهل و چهارم:

(۱) اجرای کار در روزهای رخصتي عمومي بعد از موافقه کارکن و

اداري د توافق وروسته په لاندې مواردو کې جواز لري:

تائيد اداره مربوط در موارد ذيل جواز دارد:

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

۱- اجرای کار در اداره دايماً فعال کله وقفه آن سبب عقب مانې کار و ایجاد مشکل در خدمات عامه گردد.

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 دمخنيوی اړوندو کارونو ترسره کول.

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

۴- د اړوند مسؤل په تشخیص سره د ادارې د اړتیاووړ نورومبرمو کارونو ترسره کول.

۴- انجام سایر کارهای مورد نیازمبرم اداره به تشخیص مسؤل مربوط.

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

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

په دایماً فعالې ادارې کې کار

پنځه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) په هغې ادارې کې چې عمومي رخصتې د عامه خدمتونو د تأمینولو په نسبت اجراء نشي، اداره مکلفه ده نوموړې رخصتې د اونۍ په نورو ورځو کې تنظیم یا دهماغې ورځې د مزد او نورو حقوقو او امتیازونو معادل، کارکوونکي ته ورکړي.

د تفریحي رخصتې د استفادې ډول

شپږ څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکوونکي په کال کې د مزد سره د شلو ورځو تفریحي رخصتې مستحق دي.

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

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

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

کار در اداره دایماً فعال

ماده چهل و پنجم:

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

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

رخصتی تفریحي

ماده چهل و هشتم:

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

(۲) رخصتی تفریحي 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.

د استاذانو او ښوونکو رخصتي

اوه څلورېنيمه ماده:

(۱) د تحصيلي او تعليمي مؤسسو هغه استاذان او ښوونکي چې د تعليمي او تحصيلي رخصتو څخه گټه اخلي د تفريحي رخصتي مستحق ندي.

(۲) په هغه صورت کې چې د ورکوتونو او روزنتونو ښوونکي او مربيان د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي رخصتي مستحق نه وي، د دغه قانون د شپږ څلورېنيمې مادې د (۱) فقرې په حکم کې شامل دي.

د تفريحي رخصتي د استفادې ډول

اته څلورېنيمه ماده:

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

(۲) کارکوونکي د کلنۍ تفريحي رخصتي څخه د واريژ جدول په اساس چې د کارکوونکي په موافقې د ادارې لخوا تنظيمېږي، گټه اخلي.

(۳) د کارکوونکي د کلنۍ تفريحي

رخصتي استاذان و معلمان

ماده څهله و هفتم:

(۱) استاذان و معلمان مؤسسات تحصيلي و تعليمي و رخصتي هاي تعليمي و تحصيلي استفاده مي نمايند، مستحق رخصتي تفريحي نمي باشند.

(۲) در صورتیکه معلمان و مربيان کودکستانها و پرورشگاه ها مستحق رخصتي هاي مندرج فقره (۱) اين ماده نباشند، شامل حکم فقره (۱) ماده څهله و ششم اين قانون ميباشند.

طرز استفاده از رخصتي تفريحي

ماده څهله و هشتم:

(۱) رخصتي تفريحي کارکن طور مسلسل براي مدت (۲۰) روز قابل اجراء بوده و در صورت ضرورت مبرم اداره، به موافقه کارکن به سال بعد، انتقال ميگردد.

(۲) کارکن از رخصتي تفريحي سالانه به اساس جدول نوبتي که از طرف اداره به موافقه کارکن تنظيم مي گردد، استفاده مي نمايد.

(۳) رخصتي تفريحي سالانه

کارکن در صورت ضرورت مبرم اداره، در خلال هر شش ماه برای مدت (۱۰) روز قابل اجراء میباشد.

رخصتی د ادارې دمبرمې اړتیا په صورت کې د هرو شپږو میاشتو په ترڅ کې د (۱۰) ورځو مودې لپاره د اجراء وړ ده.

رخصتی تفریحی کارکن

د نوي شامل شوي کارکوونکي

جدید الشمول

تفریحی رخصتی

ماده ۴ جهل ونهم:

نهه څلوېښتمه ماده:

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

(۱) نوی شامل شوی کارکوونکی دخپل کار په رومبني کال کې هغه وخت د تفریحی رخصتی څخه گټه اخیستلای شي چې په ادارې کې ئې (۱۱) میاشتي کار کړی وي.

(۲) کارکنان موسمی که مدت قرارداد شان از (۳) ماه کمتر نباشد، متناسب مدت خدمت از رخصتی تفریحی مندرج فقره (۱) ماده ۴ جهل و ششم این قانون استفاده نموده میتوانند.

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

مزد و حقوق هنگام

د تفریحی رخصتی په مهال

رخصتی تفریحی

کې مزد او حقوق

ماده ۵ پنجا هم:

پنځوسمه ماده:

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

(۱) اداره مکلفه ده د تفریحی رخصتی په وخت کې د کارکوونکو مزد او نور حقوق، په پیشکی ډول ورکړي.

(۲) هر گاه کارکن از رخصتی تفریحی استفاده ننموده باشد و

(۲) که چېرې کارکوونکی له تفریحی رخصتی څخه گټه نه وي اخیستې

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 میباشد.

رخصتی ضروری

ماده پنجاه و یکم:

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

(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 میباشد.

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

او له اړوندې ادارې څخه مستعفی یا منفصل او یا بلې ادارې ته تبدیل او یا متقاعد شي، په هماغه کال کې د خدمت د مودې متناسب د له نه گټه اخیستل شوي رخصتی څخه، پراصلي مزد برسېره د رخصتی د ورځو د مزد مستحق دی.

ضروري رخصتي

یوپنځوسمه ماده:

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

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

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

د ناروغي رخصتي

دوه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکي په کال کې له مزد او نورو حقوقو او امتيازونو سره د (۲۰) ورځو ناروغي رخصتي مستحق دي.

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

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

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

(۴) د دې مادې په (۱) فقره کې له درج شوې مودې څخه اضافه د کارکوونکي ناروغي، دهغه د نورو قانوني رخصتو په عوض دمحاسبې وړ ده.

د ناروغي اضافه رخصتي

دري پنځوسمه ماده:

(۱) که چېرې دکارکوونکي ناروغي د دغه قانون په دوه پنځوسمه ماده کې له

رخصتي مريضی

ماده پنجاه و دووم:

(۱) کارکن سالانه مستحق (۲۰) روز رخصتي مريضی با مزد وسایر حقوق و امتيازات میباشد.

(۲) رخصتي مريضی با مزد کارکن الی (۵) روز به اساس اطلاعیه کتبی قابل اجراء میباشد.

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

در صورتیکه کارکن شامل بیمه صحی باشد، تصدیق طبیب بیمه مدار اعتبار می باشد.

(۴) مريضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره (۱) این ماده بعوض سایر رخصتي های قانونی وی قابل محاسبه می باشد.

اضافه رخصتي مريضی

ماده پنجاه وسوم:

(۱) هر گاه مريضی کارکن بیشتر از مدت مندرج ماده پنجاه

و دوم این قانون ادامه یابد، به رویت تصدیق مراکز صحتی دولتی و غیردولتی اضافه رخصتی مریضی با مزد به وی اعطا شده می تواند.

(۲) شرایط و طرز اعطای اضافه رخصتی مریضی 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 يك ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء 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 اجراء میگردد.

(۳) کارکن زن مکلف است باختتام رخصتی مندرج

درج شوی مودی خخه اضافه دوام ومومي، دولتي يا غيردولتي روغتيائي مركزونو دتصديق له مخي، له مزد سره دناروغی. اضافه رخصتي هغه ته ورکول کېدلاي شي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي، له مزد سره د ناروغی د اضافه رخصتی د ورکړې شرایط او څرنگوالی، د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

ولادي رخصتي

څلورپنځوسمه ماده:

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

د غیرطبيعي يا غبرگونکي يا له هغه خخه د زیات ولادت په صورت کې، (۱۵) ورځې زیاته موده رخصتي هغې ته ورکول کېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي مزد او حقوق د روغتون د تصدیق په اساس اجراء کېږي.

(۳) بنځینه کارکوونکې مکلفه ده د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي

فقرة (۱) این ماده در خلال (۵) روز بـه اداره مـراجعه نماید، در غیرآن تـارک وظیفه شناخته شده، از امتیاز مندرج فـقـرـه (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 بامزد می باشد.

(۲) ایام رخصتی اضافه از (۴۵) روز مندرج فـقـرـه (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،

رخصتی به پایتـه رسـبـدو سره، د(۵) ورخو په ترخ کې ادارې ته مراجعه وکړي، پرته له هغه د دندې پرېښودونکې پېژندل کېږي او ددې مادې په (۲) فقره کې له درج شوي امتیاز څخه گټه اخیستلای نشي.

د حج د فریضې رخصتی

پنځه پنځوسمه ماده:

(۱) کارکوونکی د حج د فریضې د اداء کولو یا د متبرکه اماکنو د زیارت لپاره د کار په ټوله دوره کې یواځې یوځل له مزد سره د(۴۵) ورخو مودې د رخصتی مستحق دی.

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

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

د نوي مقرر شوي کارکوونکي رخصتی

شپږپنځوسمه ماده:

د نوي مقرر شوي کارکوونکي کلنی د ناروغی او ضروري رخصتی،

متناسب به ایام خدمت حسب ذیل قابل اجراء 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 بقدیم ترفیع و تقاعدی، قابل محاسبه میباشد.

رخصتی های با مزد در ادارات غیر

دولتی

ماده پنجاه و هشتم:

شرایط، حالات و نحوه اجراء 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.

د خدمت د ورځو متناسب په لاندې ډول د اجراء وړ ده:

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

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

له مزد سره د رخصتی محاسبه

اوه پنځوسمه ماده:

د کارکوونکي له مزد سره رخصتی د هغه د ترفیع او تقاعد په قدم کې د محاسبې وړ دي.

په غیردولتي ادارو کې له مزد سره

رخصتی

اوه پنځوسمه ماده:

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

پنځم فصل

مزد

دمزد ورکړه

نهه پنځوسمه ماده:

(۱) مزد د کار د کمیت او کیفیت، بست، رتبې، درجې یا حرفې، د کار د زده کړې او عملی د وړې او د کار په اړوند تقنیني سندونو کې د درج شویو نورو شرایطو له په پام کې نیولو سره سنجش او کارکونکي ته ورکول کېږي.

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

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

(۴) دمزد په ورکړه کې توپیر جواز نلري.

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

فصل پنجم

مزد

پرداخت مزد

ماده پنجاه ونهم:

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

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

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

(۴) تبعیض در پرداخت مزد جواز ندارد.

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

دتعيلم او تحصيل پولې امتياز

شپېتمه ماده:

د بشپړ تعليمي او تحصيلي سند او علمي کادر پولې امتياز د مزد جزء گڼل کېږي.

امتياز پولې تعليم و تحصيل

ماده شصتم:

امتياز پولې سند تعليم و تحصيل کامل و کادر علمي جزء مزد شناخته ميشود.

ماکول

يوشپېتمه ماده:

کارکوونکي د ورځي ياشپې دټاکل شوو ساعتونو د کارونو په مقابل کې د ورځي په نرخ د ماکول مستحق دي چې په مياشتني ډول د اجراء وړ دي، خوداچې په قرارداد کې په بل ډول تصريح شوي وي.

مأکول

ماده شصت ویکم:

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

دمزد تثبیت

دوه شپېتمه ماده:

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

تثبیت مزد

ماده شصت و دویم:

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

۱- د دولتي اودهغه شمېرگډو مؤسسو کارکوونکو لپاره چې د دولت دپانگې ونډه په سلوکې له (۵۰) څخه زياته وي، د ماليې او کار او ټولنيزو چارواو شهيدانو او معلولينو د وزارتونو او د ادارې اصلاحاتو او ملکي خدمتونو دخپلواک کميسيون لخوا.

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 امورا اجتماعی، شهداء و معلولين و کميسيون 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 سازمانها و مؤسسات خارجی مقیم افغانستان، به موافقه طرفین.

(۲) اندازه مزد کارکنان مندرج اجزای (۲و۳) 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 قرار دادیا منظوری تقرر مستحق مزد میباشد، مگر اینکه در اسناد تقنینی مربوط طور دیگری پیشبینی گردیده باشد.

زمان پرداخت مزد

ماده شصت و چهارم:

(۱) مزد کارکنان نظر به وقت کار، ماهانه، پانزده روز، یا هفته وار (گاه مزد) و یا نظر به کار انجام

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

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

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

د مزد اجراء

دري شپيتمه ماده:

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

د مزد د ورکړې وخت (زمان)

څلور شپيتمه ماده:

(۱) دکارکونکي مزد دکار دوخت له مخې، مياشتني، پنځلس ورځنی يا اونيز (گاه مزد) او يا د ترسره شوي کار

شده یا محصول تولید (کارمزد) پرداخته می شود.

یا د تولید د محصول (کارمزد) له مخې ورکول کېږي.

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

(۲) د اونۍ دپای د رخصتي د ورځې مزد او حقوق د کار دعادي ورځو معادل د اجراء وړ دی.

مزد تشویقي

تشویقي (دهخوني) مزد

ماده شصت و پنجم:

پنځه شپېتمه ماده:

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

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

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

(۲) د تشویقي مزد او کارمزد نمونوي لايحې او قواعد د کار او ټولنيزو، شهيدانو او معلولينو چارو وزارت لخوا د کارفرمایانو په مرسته اود ماليې وزارت په موافقې، ترتیبېږي.

حالات افزودی ضمایم به مزد

په مزد کې د ضمایم د زیاتونې حالات

ماده شصت و ششم:

شپږ شپېتمه ماده:

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

ضمایم په لاندې حالاتو کې په اصلي مزد کې زیاتېږي:

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

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

- ۲- ترخمکي لاندې، د درندو شرايطو او وروغتياته په مضرو ساحاتوکې کار.
- ۲- کار در ساحات زیر زمينی، شرايط ثقيل و مضر صحت.
- ۳- دفني او تخنيکي مهارتونو په امتياز سره کار.
- ۳- کاربا امتياز مهارتهای فنی و تخنيکی.
- ۴- نور هغه حالتونه چې په اړوندو تقينی سندونو کې اټکل کېږي.
- ۴- ساير حالاتيکه در اسناد تقينی مربوط پيشبینی میگردد.
- (۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج د مزد د ضمايمو شرايط، حدود او معيار (نورم) او په اضافه کاری اود تقاعد په حقوقو کې د ضمايمو د گډون څرنگوالی، د اړوند تقينی سند په واسطه تنظيمېږي.
- (۲) شرايط، حدود و معيار (نورم) ضمايم مزد مندرج فقره (۱) این ماده و چگونگی شمول ضمايم در اضافه کاری و حقوق تقاعد، توسط سند تقينی مربوط تنظيم میگردد.

د اضافه کاری مزد

اوه شپيتمه ماده:

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

مزد اضافه کاری

ماده شصت وهفتم:

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

په څوماشینونو باندې د کار مزد

آته شپيتمه ماده:

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

مزد کار بالای چند ماشین

ماده شصت وهفتم:

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

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې د درج (۲) شرايط و نحوه پرداخت

مزد کارکن مندرج فقره (۱) این ماده، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

جبران کار

ماده شصت ونهم:

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

شرایط و اوقات کار

ماده هفتادم:

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

پرداخت مزد در حالات

توقف کار

ماده هفتاد و یکم:

(۱) هر گاه در نتیجه حادثه غیرمترقبه 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 روزمزد حسب ذیل پرداخته می شود:

شوي کارکونکي دمزد د ورکړې شرایط او څرنگوالی د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

د کار جبرانول

ننه شپېتمه ماده:

د عمومي رخصتی د ورځې د کارمزد په هغه صورت کې چې د کارکونکي په موافقې سره د دوه اونیو په ترڅ کې د رخصتي د ورځې په ډول جبران نشي، دوه برابره ده.

د بالمقطع کار دمزد شرایط

اویایمه ماده:

د ورځني مزد اونا بشپړې ورځې، نابشپړې اونۍ، د کار د حاصل یا د ترسره شوي کار (بالمقطع) کارکونکو د کار شرایط او وختونه، د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

د کار د ودرېدو (توقف) په حالاتو کې

دمزد ورکړه

یو اویایمه ماده:

(۱) که چېرې د ناڅاپي پېښې په نتیجه کې یا د تخنیکي، تولیدي، نامساعدې جوي وضعي له مخې د تولید او کار په کار کې توقف رامنځ ته شي، د کارکونکي مزد د موسمي او ورځني مزد د کارکونکو په استثنای، په لنډې ډول ورکول کېږي:

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، شهادت و معلولین و یا نمایندگی های آن در ولایات معرفی نماید.

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

در صورت افلاس که مورد تأیید محکمه قرار گرفته باشد، حکم مندرج فقره (۱) این ماده قابل تطبیق نمی باشد. هرگاه اداره دوباره فعال گردد، حقوق مندرج فقره

۱- تر دوه میاشتی پوری د کار د ودربدو (توقف) په صورت کې، سل په سلوکې.

۲- له دوه میاشتی څخه ترڅلورو میاشتی پوری د کار د ودربدو (توقف) په صورت کې، (۵۰) په سلوکې.

۳- د څلورو میاشتی له تېرېدو وروسته، اداره کولای شي، کارکوونکی عین ادارې یا بلې ادارې ته تبدیل کړي او تبدیلی دناشونی توب په صورت کې، د کار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او یاپه ولایتونو کې دهغو نمایندگیو ته وروپېژني.

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

د افلاس په صورت کې چې د محکمې د تأیید وړ ګرځېدلی وي، ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوی حکم د تطبیق وړ ندی. که چېرې اداره بیا فعاله شي، ددې مادې په (۱)

(۱) این ماده برای کارکن قابل پرداخت می باشد.

حالت انتظار با معاش

ماده هفتاد و دوم:

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

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

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

فقره کی درج شوی حقوق، کارکونکی ته د ورکړې وړ دي.

له معاش سره د انتظار حالت

دوه او یایمه ماده:

(۱) د تشکیلاتي تنقیص، د کارکونکو د شمېر د کمولو او یاد کار د اوږده توقف په صورت کې، کارکونکی له معاش سره د انتظار په حالت کې قرار نیسي.

(۲) له معاش سره د انتظار په حالت کې، مامور له احوالو سره سم له (۶) میاشتو څخه تر یوه کال پورې د خدمت د دورو متناسب او قراردادي کار کونکي له درې میاشتو څخه تر شپږو میاشتو پورې د خدمت د ورو متناسب له اجزاوو سره د اصلي مزد مستحق دي.

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

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

د کارکوونکي دمزد ورکړه

دري اويایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي دمزد د ادارې لخوا کارکوونکي يا هغه شخص ته چې کارکوونکی ئې په ليکلي ډول معرفي کوي، ورکول کېږي.

(۲) دمزد دمیاشتي په اوږدو کې ورکول کېږي. د هغه په ورکړه کې ځنډ د کارکوونکي د موافقې پرته صورت نشي موندلای.

د کسراتو وضع کول

څلور اويایمه ماده:

(۱) د کارکوونکي له دمزد څخه کسرات جواز نلري خو د قانون په حکم.

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

کرایه اوسفریه

پنځه اويایمه ماده:

(۱) کارکوونکی، په رسمي کورنیو او بهرنیو سفرونو، خدمتي، تبدیلی، بل ځای ته په احضار یا لیرلو کې دجیب خرڅ او د اوسېدنې دمخارجو په گډون د کرایې او سفريې مستحق دی.

پرداخت دمزد کارکن

ماده هفتاد وسوم:

(۱) دمزد از طرف اداره به کارکن یا شخصی که وی کتباً معرفی می نماید، پرداخته می شود.

(۲) دمزد در طول ماه پرداخته میشود. تاخیر در پرداخت آن بدون موافقه کارکن صورت گرفته نمی تواند.

وضع کسرات

ماده هفتاد وچهارم:

(۱) کسرات از دمزد کارکن جواز ندارد، مگر به حکم قانون.

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

کرایه وسفریه

ماده هفتاد وپنجم:

(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 سویی مسلکی و کسب تجارب، مهارت حرفوی و مسلکی کارکنان بخصوص نوجوانان، پروگرام‌های آموزش داخل خدمت را به شکل انفرادی و گروهی در کورسهای کوتاه مدت و سایر اشکال آموزش فراهم میسازد.

(۲) وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین مکلف است، جهت ایجاد و توسعه مراکز آموزش فنی و حرفوی مختلف در مرکز و ولایات به همکاری ادارات ذیربط اقدام لازم نماید.

(۳) مراکز آموزش وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین عرصه های ذیل را دربر میگیرد:

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

شپږم فصل
د کارکوونکو مسلکي، فني او حرفوي
زده کړې او دمهارتونوپراختيا

په خدمت کې دننه زده کړه

شپږاويايمه ماده:

(۱) اداره د کارکوونکو په ځانگړي توگه د تنکیو ځوانانو د مسلکي سويې د لوړولو او د تجربو، حرفوي او مسلکي مهارت د ترلاسه کولو په منظور په خدمت کې د دننه زده کړې پروگرامونه په انفرادي او ډله ايز ډول، په لنډ مهاله کورسونو او د زده کړې په نورو ډولونو سره برابروي.

(۲) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت مکلف دی د اړوندو ادارو په مرسته په مرکز او ولايتونو کې د مختلفو فني او حرفوي مرکزونو د جوړولو او پراختيا لپاره لازم اقدام وکړي.

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

- ۱- د کارکونکو د فني او حرفوي مهارتونو د سطحې د لوړولو مرکزونه. فني و حرفوي کارکنان.
- 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 تنکیو ځوانانو او ځوانانو د زده کړې مرکزونه.
- ۴- د قسمي معلولينو د بيا ځواک موندنې مرکزونه.
- 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 پروسهٔ تعلیم و نیازمند کار.
- ۴- مراکز توانی معلولین.

د زده کړې حالات

اوه اويايمه ماده:

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

(۲) د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او په خدمت کې د دننه زدکړې د مرکزونو 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.

حالات آموزش

مادهٔ 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، شهدا و معلولين و ادارات دارای مراکز آموزش داخل خدمت، زمينهٔ آموزش داخل خدمت را در مراکز آموزشی مربوط شان در مرکز، ولايات و محلات فراهم میسازند.

د کار د زده کړې موده

اته او یایمه ماده:

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

(۲) دکار د زده کوونکي د کار د زده کولو موده او د نظري او عملي زده کړې ساعتونه د کار ځای 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 دکار زده کوونکی چې د زدکړې ټاکل شوي موده ئې په ټاکلې حرفې او شغل کې تېره کړي او دخپلواک کارکولو وړتیا ترلاسه کړي، د ماهر کارگر په توگه منل کېږي.

د زده کړې دمودې مزد

نه او یایمه ماده:

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

(۲) د کارکوونکو دخدمت دننه زده کړو او دمهارتونو دپراختیا او

مدت کارآموزی

ماده هفتاد وهشتم:

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

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

(۳) کار آموز جدیدی که مدت آموزش تعیین شده را در حرفه و شغل معین سپری و قابلیت کار مستقلانه را حائز گردد، به حیث کارگر ماهر پذیرفته میشود.

مزد زمان آموزش

ماده هفتاد ونهم:

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

(۲) نحوه اجرای آموزش داخل خدمت و انکشاف مهارتها و

ارتقای سطح دانش مسلکی کارکنان، توسط سند تقنینی مربوط تنظیم میگردد.

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

شرایط تحصیل و آموزش

ماده هشتماد:

(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 تخنیک و حرفوی و مراکز آموزش در

دمسلکی پوهې د سطحې د لوړولو د اجراء څرنگوالی، د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

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

دتحصيل او زده کړې شرايط

ايتيامه ماده:

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

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

(۳) د لوړو زده کړو په مؤسسو، مسلکی او تخنیکي او حرفوي او د زده کړو په نورو مرکزونو کې د کارکوونکي د تحصيل، تعلیم او زده کړې بشپړه دوره په هغه صورت

صورتی به دورۀ کار وی محاسبه شده میتواند که سند مؤفقانۀ 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 دورۀ آموزش یا تحصیل یا مطابق قرارداد عقد شده بکار خویش ادامه دهد. در صورتیکه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده بعد از ختم تحصیل، تعلیم یا آموزش بالاتر از اشغال وظیفه و کار در اداره مربوطه ابا و رزد، مکلف به پرداخت مصارف دورۀ 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 موافقۀ وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین، به ایجاد و تجهیز مراکز آموزشی مربوط اقدام نمایند.

کپی د هغود کار په دورې کې محاسبه کېدلای شي چې د فراغت بریالی سند ترلاسه کړي.

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

په صنعتي مؤسسو کې د زده کړې

دمرکزونو ایجادول

یو اتیایمه ماده:

(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 اړوندو زده کړه ایزمرکزونو په ایجادولو او تجهیزولو اقدام وکړي.

(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 طرز العمل 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 میباشند:

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

(۲) دهمثالو زده کړو لرونکي ادارې کولای شي دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت سره په تفاهم کې د کار کوونکو د مهارتونو د سطحې د پراختيا يا د فني او حرفوي زده کړو د لوړولو لپاره گډو زده کړه ايز مرکزونه جوړ کړي.

د زده کړه ايزو مرکزونو تقنيني سند

دوه اتيایمه ماده:

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

د کار د زده کوونکي ځانگړتيا

(مشخصه)

درې اتيایمه ماده:

(۱) لاندې اشخاص دکار زده کوونکي دي:

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

۲- 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 میشوند.

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

سند تقنینی کارگران ماهر و مسلکی ماده هشتم و چهارم:

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

معرفی فارغان مراکز آموزشی ماده هشتم و پنجم:

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

۲- هغه کارکونکي چې دکار د زده کولو قرارداد په اساس دخانگړې حرفی د زده کولو په منظوريه دنده کې زده کړه کوي.

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

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

د ماهر و مسلکی کارگرانو تقنینی سند څلور اتیايمه ماده:

د ماهر و کارگرانو حقوق او وجیبې چې د فني او حرفوي زده کړو له مرکزونو او مسلکي او تخنیکي حرفوی مکتوبونو څخه فارغېږي، د اړوند تقنینی سند مطابق تنظیمېږي.

د زده کړو د مرکزونو د فارغانو پېژندنه پنځه اتیايمه ماده:

دولتسي او غیردولتسي د زده کړو مرکزونه، اړوند فارغان دکارموندنې لپاره د مرکز او ولایتونو دکارموندنې مرکزونو، ته ورپېژني.

د زده کړو د مرکزونو عملي کار

شپږ اتيایمه ماده:

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

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

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 تخنيکي حرفوي، مراکز آموزش فني و حرفوي و محصلين مؤسسات تحصيلات عالي فراهم سازند.

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

اووم فصل

د کار لارښودې معيارونه او قواعد

د کار معيارونه او قواعد

او 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 مسؤلين د اړوندې ادارې د کار کوونکو د برخو لپاره د کار معيارونه او قواعد د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارت د نمونوي او لارښودو معيارونو او

فصل هفتم

معيارها وقواعد رهنمودی کار

معيارها و قواعد کار

ماده هشتاد و هفتم:

(۱) معيارها و قواعد رهنمودی کار از طرف وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين به همکاری ادارات ذيربط طرح و تنظيم ميگردد.

(۲) مسؤلين ادارات، معيارها و قواعد کار را برای بخش های کارکنان اداره مربوط مطابق معيارها و قواعد نمونوی و رهنمودی وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و

معلولين و معيار هـاى قبول شده بين المللى تثبيت و تعميم مى نمايد .

(۳) وزارت كار و امور اجتماعى، شهدا و معلولين به همكارى ادارات ذيربط دست آوردها علمى و تخنيكى را با استفاده از روش هـاى معيارى بين المللى به هدف بهبود كيفيت كار و مهارتهـاى كاركنان مورد ارزيابى قرار داده و آنرا هماهنگ مىسازد .

(۴) سنجش مزد و مصرف كار جهت پلاننگذارى مناسب توليدى به منظور رشد بازدهى كار به اساس معيارها و قواعد مندرج فقره (۱) اين ماده صورت ميگيرد .

(۵) براى كارهاى مشابه در عرصه هـاى مختلف توليد و عرضه خدمات، معيارها و قواعد واحد نمونوى كار با رعايت معيارهاى بين المللى و شرايط کشور، تعيين ميگردد .

ارزيابى معيارهاى قواعد كار

ماده هشتماد و هشتم:

(۱) تجديد نظر و ارزيابى معيارها و قواعد كار حسب احوال توسط

قواعدو او نړيوالو منل شويو معيارونو مطابق تثبيت او تعميموي .

(۳) دكار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د اړوندو ادارو په مرسته، علمي او تخنيكي لاسته راوړنى د نړيوالو معياري تگلوريو څخه په گټه اخيستنې سره دكار دكيفيت او دكار كوونكو دمهارتونو دبنه كولو په موخه تر ارزونې لاندې نيسي او هغه هم غږي كوي .

(۴) دكار دلاسته راوړنو (بازدهى) د ودې په منظور د توليدى مناسبې پلانوني لپاره دكار دمزد او مصرف سنجونه، ددې مادې په (۱) فقرې كې د درج شويو معيارونو او قواعدو په اساس صورت مومي .

(۵) د توليد او خدمتونو د وړاندې كولو په مختلفو ډگرونو كې دورته كارونو لپاره د كار واحد نمونوي معيارونه او قواعد، نړيوالو معيارونو او د هېواد شرايطو ته په پام سره ټاكل كېږي .

دكار دقواعدو دمعيارونو ارزونه

اته اتيايمه ماده:

(۱) دكار په قواعدو او معيارونو باندې نوې كتنه او ارزونه د احوالو سره سم د

اداره مربوط مطابق معيار ها و قواعد نمونوی که از طرف اداره بموافقه وزارت کارو اموراجتماعی، شهدا و معلولين طرح و تثبيت ميشود، صورت ميگيرد.

(۲) اداره مکلف است، کارکنان را حداقل در خلال دوماه قبل از تطبيق معيار ها و قواعد جديد کار، آگاه سازد.

مراجع رفع اختلافات ناشی از معيارهای کار ماده هشتاد ونهم :

در صورتیکه در تثبيت معيار ها 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 دولتی، تصديها و تشبثات خصوصی و مختلط که سهم دولت در آن بیشتر از (۵۰) فیصد باشد، توسط آمرین ذیصلاح به اشتراک وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين.

۲- در سازمان های اجتماعی و کوپراتیفي و سکتور خصوصی و

اړوندې ادارې په واسطه د نمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په موافقه د ادارې لخوا طرح او تثبيتېږي، صورت مومي.

(۲) اداره مکلفه ده، کارکوونکي کم ترکم (حداقل) دوه میاشتي دمخه دکاردنو يو معيارونو او قواعدو له تطبيق څخه خبر کړي.

د کار دمعیارونو له امله د راپیدا شوو اختلافونو دلیري کولو مراجع نهه اتیایمه ماده:

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

۱- په وزارتونو، دولتي ادارو، په خصوصي او ګډو تصديو او تشبثونو کې چې د دولت ونډه په هغه کې له (۵۰) په سلو کې زیاته وي، دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په ګډون د واکمنو آمرينو په واسطه.

۲- په ټولنيزو او کوپراتیفي سازمانونو او خصوصي او ګډو

مختلطی که سهم دولت کمتر از (۵۰) فیصد باشد، به اشتراك طرفین تحت نظر وزارت کار و امور اجتماعی و شهدا و معلولین.

سکتور کې چې د دولت ونډه له (۵۰) په سلو کې کمه وي، د کار او ټولنيزو چارو او شهیدانو او معلولينو وزارت تر نظر لاندې.

فصل هشتم انضباط کار

اتم فصل د کار انضباط

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:

د کار د انضباط د تطبیقولو لارې چارې نوي يمه ماده:

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

۱- ایجاد روابط و برخورد آگاهانه کارکنان نسبت به کار.

۱- د کار په وړاندې د کارکونکو د آگاهانه اړیکو او چلند رامنځ ته کول.

۲- رعایت و تعمیم روش های تفهیم و اقتناع.

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

۳- تشویق کارکنان در برابر اجرای کار صادقانه.

۳- د صادقانه کار په وړاندې د کارکونکو هڅول.

۴- تطبیق مؤیدات تأدیبی در صورت تخلف.

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

مکلفیت اداره

ماده نودویکم:

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

د ادارې مکلفیت

یو نوي يمه ماده:

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

- ۱- دکار دلایسته راوړنو دپازدهی، او د کارکوونکو دمعیشت دسطحې دلورلو لپاره دمساعدو شرایطو رامنځته کول.
- ۲- د کار او تولید د انضباط په پام کې نیول.
- ۳- دکار دساتنې اودکار د ایمنې تخنیک د قواعدو په پام کې نیول.
- ۴- دکارکوونکو د غوښتنو او اړتیاوو په وړاندې مسؤله چلند کول.
- ۵- د کار په اړوند دتقنیني سندونو دحکمونو په پام کې نیول.

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

د کارکوونکي مکلفیت

مکلفیت کارکن

- دوه نوي یمه ماده:
- کارکوونکي د لاندې چارو په پام کې نیولو باندې مکلف دي:
- ۱- د دندو لایحه.
- ۲- رښتونۍ (صادقانه) او ثمرښونکی کار.
- ۳- د کار انضباط.
- ۴- د لوړ پوړو آمرینو دقانوني امرانو او هدایاتو په وخت تطبیقول.
- ۵- د کار دلایسته راوړنو (بازدهی)
- ماده نودودوم:
- کارکن مکلف به رعایت امور ذیل میباشد:
- ۱- لایحه وظایف.
- ۲- کار صادقانه و ثمر بخش.
- ۳- انضباط کار.
- ۴- تعمیل به موقع او امر و هدایات قانونی آمرین ما فوق.
- ۵- ارتقای سطح

- دسطحې لوړول. بازدهی کار.
- ۶- د محصول د کیفیت بڼه کول. ۶- بهبود کیفیت محصول.
- ۷- تولیدي او تکنالوژی ضوابط. ۷- ضوابط تولیدی و تکنالوژی.
- ۸- د کار د چاپیریال دایمني تخنیک او روغتیا ساتنې قواعد. 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 گټه اخیستنه. ۹- حفاظت ملکیت و دارائی منقول و غیر منقول اداره و استفاده معقول و اقتصادی از آن.
- ۱۰- د حرفوي مهارت دسطحې لوړتیا او دهغو معیارونو کارونه چې دمسؤلو مراجعو په واسطه تثبیتېږي. ۱۰- ارتقای سطح مهارت حرفوی و کاربرد معیارهای که توسط مراجع مسؤل تثبیت میگردد.
- ۱۱- د دندې او حرفې د اسرارو ساتنه. ۱۱- حفظ اسرار وظیفه و حرفه.
- ۱۲- له نورو کارکوونکو او مراجعینو سره بڼه چلند. ۱۲- برخورد شایسته با سایر کارکنان و مراجعین.
- ۱۳- د کار او تولید په ډگر کې د نورو کارکوونکو له مزاحمت څخه ډډه کول. ۱۳- اجتناب از مزاحمت سایر کارکنان در عرصه کار و تولید.

د دندو لایحې

دري نوي یمه ماده:

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.

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

(۲) لوائح وظایف کار ادارات تشبثات مختلط و خصوصی طبق لوائح 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 لوائح وظایف اداره آشنا و رعایت آنرا تأمین نماید.

تشویق کارکن

ماده نود و چهارم:

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

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

(۲) دگدو او خصوصی تشبثونو د ادارو د دندو لایحی د نمونوی لایحو مطابق چي دکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو وزارت او کار فرمایانو په واسطه ترتیب او تصویبیري، تنظیمیري.

(۳) اداره مکلفه ده کارکوونکي د اداري د دندو له لایحو سره آشنا او دهغه رعایتول تأمین کړي.

د کارکوونکي هڅول(تشویق)

څلورنوي يمه ماده:

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

- ۱- د نغدي یا جنسي مکافاتو ورکول.
- ۲- د ستاینلیک ورکول.
- ۳- د تقدیر نامې ورکول.
- ۴- د نښان، مدال یا لقب ورکول.
- ۵- په اړوندو تقنیني سندونو کې درج

شوي نورې هڅونې.

تقنينی مربوط.

(۲) د کارکوونکو د هڅونې شرايط او طرز د اړوند تقينی سند مطابق تنظيمېږي.

(۲) شرايط و نحوه تشويق کارکنان، توسط سند تقينی مربوط تنظيم می گردد.

د کارکوونکي تادیب

پنځه نوي يمه ماده:

کارکوونکي د کار له انضباط څخه د سرغړونو په وړاندې له احوالو سره سم په لاندې ډول تادیبېږي:

تادیب کارکن

ماده نود وپنجم:

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

۱- توصیه.

۱- توصیه.

۲- اخطار.

۲- اخطار.

۳- کسر معاش.

۳- کسر معاش.

۴- تبدیلی.

۴- تبدیلی.

۵- د کار د قرارداد فسخ کول.

۵- فسخ قرارداد کار.

دمؤیدو تطبیقول

شپړنوي يمه ماده:

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

تطبیق مؤیدات

ماده نودوششم:

مسؤل اداره مکلف است، حین تطبیق مؤیدات تادیبی، شدت و خفت تخلف، احوال تخلف، وضع کارکن حین ارتکاب تخلف، سابقه کار و سلوک کارکن را در نظر بگیری.

د سرغړونې توضیح

اوه نوي یمه ماده:

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

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

کمیسیون ته د کارکوونکي شکایت

اته نوي یمه ماده:

که چېرې کارکوونکي تادیبي مؤیده ناسمه (غیرموجه) وگڼي، دهغې دناسمالي په هکله د دلایلو یا شواهدو په وړاندې کولو سره کولای شي د اړوندې ادارې د کار دا اختلافونو د حل کمیسیون ته شکایت وکړي.

په هغه صورت کې چې د اړوندې ادارې د کار دا اختلافونو د حل کمیسیون د هغه په لیرې کولو اقدام ونکړي، کارکوونکي کولای شي د دلایلو او شواهدو په وړاندې کولو سره د اختلافونو د حل مرکزي کمیسیون ته شکایت وکړي.

توضیح تخلف

ماده نودو هفتم:

(۱) مؤیدات تادیبي علیه کارکن بعد از توضیح تخلف وی طبق احکام قانون تطبیق میگردد.

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

شکایت کارکن به کمیسیون

ماده نودو هشتم:

هر گاه کارکن مؤیده تادیبي را غیرموجه تلقی نماید، با رایۀ دلایل یا شواهد مبنی بر غیرموجه 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 مربوطه ارجاع میگردد.

درج تشویق و تأدیب کارکن در دفتر

سوانح

ماده نودونهم:

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

غیابت کارکن

ماده صدم:

(۱) هرگاه کارکن در ظرف (۳) روز مسلسل از تاریخ غیابت بدون عذر مؤوجه، معذرت خود را کتباً به اداره اطلاع ندهد، غیر حاضر محسوب و در برابر هر روز غیر حاضری یک روزه مزد با اجزاء و ضمایم آن کسر میگردد.

(۲) هرگاه کارکن مندرج فقره (۱) این ماده در خلال (۲۰) روز معذرت خود را به اداره مربوطه ارایه و مقام ذیصلاح اداره قناعت نماید که عدم اطلاع کارکن در خلال (۳) روز بنابر دلایل، مؤوجه بوده است، از غیر

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

د سوانحو په دفتر کې د کارکوونکي

دهڅونې (تشویق) او تأدیب درجول

نه نوي يمه ماده:

په دغه قانون کې درج شوي هڅونه او تأدیب له توصیې پرته د کارکوونکي د سوانحو په دفتر کې درجېږي.

د کارکوونکي غیابت

سلمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکي د غیابت له نېټې څخه د (۳) پرله پسې ورځو په ترڅ کې د مؤوجه عذر پرته، خپل معذرت په لیکلې توگه ادارې ته خبر ورنکړي، ناسوب گنل کېږي او دناسوبتیا دهرې ورځې په وړاندې، له اجزاوو او ضمیمو سره یو ورځنې مزد ئې کسر کېږي.

(۲) که چېرې د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي کارکوونکي اړوندې ادارې ته د (۲۰) ورځو په اوږدو کې خپل معذرت وړاندې او د ادارې واکمن مقام قناعت وکړي چې د (۳) ورځو په ترڅ کې د کارکوونکي نه خبر ورکول د دلایلو پر بناء سم (مؤوجه) دی،

حاضری معاف و ایام غیابت به رخصتی های قانونی وی محاسبه می گردد.

(۳) هرگاه غیرحاضری کارکن، غیرموجه 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 موجه هم ازایه کرده نتواند، یک روزه مزد و ضمایم آن کسر می گردد، در صورتیکه غیرحاضری و ترک وظیفه وی درطول سال از بیست و یک روز تجاوز نماید، ایام غیابت به قدم ترفیع و تقاعد کارکن قابل محاسبه نمیباشد.

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

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

له ناسوبتیا څخه معاف او د غیابت ورځې دهغه په قانوني رخصتیو کې محاسبه کېږي.

(۳) که چېرې د کارکوونکي ناسوبتیا ناسمه (غیرموجه) وگنل شي او پرله پسې (۱۰) ورځې دوام وکړي دهغه په سجل (د ارزونې په پاڼې) کې درجېږي او دهغه د کار په دورې کې نه حسابېږي.

(۴) که چېرې کارکوونکی دندې ته حاضر شي خو په لیکلي ډول د خبر له ورکولو پرته هغه پرېږدي اوسم (موجه) دلایل هم وړاندې نکړای شي یو ورځنی مزد او ضمایم یې کسر کېږي، په هغه صورت کې چې د کال په اوږدو کې دهغه ناسوبتیا 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) د دې مادې په (۳) فقره کې درج شوي حالات د کارکوونکي د ترفیع د اجراء کېدو خنډ (مانع) نه ګرځي.

(۶) د کارکوونکي د قانوني رخصتیو له پای ته رسېدو وروسته غیابت هم، د دې مادې په (۱) فقره کې د درج شوي

حکم تابع دی.

این ماده میباشد.

د قرارداد دفسخ کېدو موارد

یوسلو یومه ماده:

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

موارد دفسخ قرارداد

ماده یکصدویکم:

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

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

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

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

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

د کارکونکي د حقوقو د تعلیق حالت

یوسلو دوه یمه ماده:

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

حالت تعلیق حقوق کارکن

ماده یکصدودوم:

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

(۲) که چېرې د څارنې (نظارت) په موده کې څارنوال له تحقیق وروسته، د تورن کارکونکی دغه تعقیب قرار

(۲) هرگاه در مدت نظارت څارنوال بعد از تحقیق قرار عدم تعقیب کارکن متهم را صادر ویا او را

مستوجب تأديب بداند ويا 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.

صادر کړي او يا هغه د تأديب وړ و بولي او يا دمحاكمې په پايلې كې بري الذمه شي دهغه دتعلیق او محاکمې د دورې معاش او نور حقوق وركول كېږي، خو دا چې په قرارداد كې بل ډول تصریح شوي وي.

(۳) په تنفيذي حبس دمحمومېدو په صورت كې، كاركونكي دخارنې (نظارت)، توقیف او دمحاكمې مودې دمعاش او نورو امتیازونو نه مستحق كېږي.

(۴) كه چېرې كاركونكي دمحاكمې په پايله كې دتعلیقې حبس په مجازاتو محكوم شي، داړوند معاش او نورو امتیازونو مستحق پېژندل كېږي. په تعلیقې حبس دمحموم عليه ترفیع او د درجې لوړتیا دتعلیق د مودې ترتېرېدو پورې معطلېږي.

(۵) كه چېرې كاركونكي په دواړو (تنفیدي او تعلیقې حبس) محكوم شي، د تنفيذي حبس په برخه كې د دې مادې په (۳) فقره كې درج شوي حکم او د تعلیقې حبس په برخه كې په (۴) فقره كې درج شوی حکم د تطبیق وړ دی.

نهم فصل

د کارکونکو مالي مسؤليت

له مالي زيان څخه مخنيوي

يوسلو دريمه ماده:

(۱) کارکونکی مکلف دی د ادارې د شتمنی په وړاندې په مسؤله ډول چلند وکړي او هغې ته د زيان د مخنيوي په منظور، انتهائی پاملرنه رعایت کړي.

(۲) اداره مکلفه ده د اړوندو کارکونکو د کارخوندي اود ترگتې اخیستنې لاندې شتمنی او جمعه دهی د بشپړې ساتنې شرایط تامین کړي.

د مالي زيان په اړه د کارکونکي

مسؤليت

يوسلو څلورمه ماده:

(۱) کارکونکی د دندې د ترسره کولو په وخت کې له هغه زيان څخه چې ادارې ته واردېږي په هغه صورت کې مسؤل دی چې رسيدلی زيان دهغه د تقصير له امله وي.

(۲) کارکونکی د کار دعادي بهير له امله د رسيدلي احتمالي زيان مسوول نه گنل کېږي.

فصل نهم

مسؤليت مالي کارکنان

جلوگيري از خساره مالي

ماده يکصد وسوم:

(۱) کارکن مکلف است، در برابر دارايی اداره مسؤله برخورد نموده و به منظور جلوگيري 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 تامین نماید.

مسؤليت کارکن در ارتباط خساره

مالي

ماده يکصد و چهارم:

(۱) کارکن در صورتی از خساره ايکه حین اجرای وظیفه به اداره وارد می شود، مسؤل است که خساره وارده ناشی از تقصيروی باشد.

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

د مالي زيان جبران

يوسلو پنځمه ماده:

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

جبران خساره مالي

ماده يکصد وپنجم:

هرگاه خساره وارده به اداره، ناشی از تقصير چند نفر کارکن باشد، اندازه جبران آن برای هر یک بطور جداگانه و متناسب به نوع و حدود مسؤليت آنها تعيين ميگردد.

د مالي مسؤليت تقنيني سند

يوسلو شپږمه ماده:

ادارې ته د رسيدلي زيان له امله د مالي مسووليت ډولونه او حدود، د اندازې تثبيت اود جبرانولو څرنگوالی ئې د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

سند تقنيني مسؤليت مالي

ماده يکصد و ششم:

انواع و حدود مسووليت مالي ناشی از خساره وارده به اداره، تثبيت اندازه و طرز جبران آن توسط سند تقنيني مربوط تنظيم می گردد.

لسم فصل

د کار د روغتيايي او خوندي شرايطو
تأمينول

د روغتيايي خوندي شرايطو تأمينول

يوسلو اوومه ماده:

اداره د کار د روغتيايي او خوندي شرايطو په تأمينولو، د کار او توليد په اړه د پېښو د مخنيوي لپاره له خوندي وسايلو او تخنيک څخه په کار اخیستلو اود کار له امله د کارکوونکو د حرفوي ناروغيو څخه د وقايه کولو په مقصد د روغتيا ساتنې د شرايطو په تأمينولو مکلفه ده.

فصل دهم

تأمين شرايط صحی و ايمنی
کار

تأمين شرايط صحی ايمنی

ماده يکصد وهفتم:

اداره مکلف به تأمين شرايط صحی و ايمنی کار، کاربرد وسايل و تخنيک ايمنی جهت جلوگیری از حوادث مرتبط به کار و توليد و تأمين شرايط حفظ الصحة غرض وقايه کارکنان از امراض حرفوی ناشی از کار میباشد.

په ودانی کې د خوندي تخنیک د لاروچارو په پام کې نیول
یوسلو اتمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده د صنعتي او توليدي ودانیو د ودانولو او په کار اچونې د نقشي د طرح کولو، د دستگاوو د تجهیزولو او د خوندي تخنیک د بهیر په وخت کې، د خوندي (ایمني) تخنیک او د چاپیریال د روغتیا ساتني معیارونه چې کارکوونکي د کار د زیان رسوونکو اثراتو څخه خوندي ساتي په پام کې ونیسی او تأمین کړي.

(۲) اداره مکلفه ده کاري او توليدي خونې، د کارکوونکو د کار او استوگنې ودانی او سیمې د خوندي تخنیک او د چاپیریال د روغتیا ساتني د معیارونو او قواعدو مطابق ودانې او تجهیز کړي.

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

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

رعایت شیوه های تخنیک ایمني در ساختمان
ماده یکصد و هشتم:

(۱) اداره مکلف است، هنگام طرح نقشه اعمار و بهره برداری بناهای صنعتی و تولیدی، تجهیزات دستگاه ها و روند تخنیک ایمني، معیارهای تخنیک ایمني و حفظ الصحة محیطی که کارکنان را از اثرات مضر کار مصون نگه میدارد، رعایت و تأمین نماید.

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

اطمینان از تخنیک ایمني 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 تخنیکي و حفظ الصحة محیطی مجاز میباشد.

د تقنيني سند وضع كېدل

يوسلوولسمه ماده:

(۱) دكار دساتنې اوخوندي تخنيك عمده معيارونه د اړوند تقنيني سند په واسطه تنظيمېږي.

(۲) د ملي اقتصاد په برخو كې د كار د ساتنې او خوندي تخنيك عمده معيارونه او قواعد، د ادارې لخوا د هغو نمونوي معيارونو او قواعدو مطابق چې د كار فرمايانو په مرسته د كار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو لخوا طرح او تصويبېږي، تطبيقېږي.

(۳) د ملي اقتصاد په رشتو او حرفو كې توليدي روغتيايي او د روغتيا ساتنې معيارونه د كار فرمايانو په مرسته د عامې روغتيا او د كار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو د وزارتونو په واسطه طرح او تنظيمېږي.

د خوندي تخنيك زده كړه

يوسلو يوولسمه ماده:

(۱) د ادارې مسؤل مكلف دى، د خوندي تخنيك، د توليد د چاپېريال د روغتيا ساتنې، اطفائيه (اور وژنې) د طبي لومړنيو خدمتونو د وړاندې كولو قواعد او د كار د ساتنې نور قواعد په دوامداره

وضع سند تقينى

ماده يكصدودهم:

(۱) معيارهاى عمده حفاظت و تخنيك ايمنى كار توسط سند تقينى مربوط تنظيم ميگردد.

(۲) معيارها وقواعد عمده حفاظت و تخنيك ايمنى كار در بخش هاى اقتصاد مى توسط اداره مطابق معيارها و قواعد نمونوى كه از طرف وزارت كار و امور اجتماعى، شهدا و معلولين به همكارى كار فرمايان طرح و تصويب ميشود، تطبيق ميگردد.

(۳) معيارهاى صحى و حفظ الصحه توليدى در رشته ها و حرفه هاى اقتصاد مى توسط وزارتهاى صحت عامه و كار و امور اجتماعى، شهدا و معلولين به همكارى كار فرمايان طرح و تنظيم ميگردد.

آموزش تخنيك ايمنى

ماده يكصد يازدهم:

(۱) مسؤل اداره مكلف است، قواعد تخنيك ايمنى، حفظ الصحه محيط توليد، اطفائيه، عرضه خدمات اوليه طبى و ساير قواعد حفاظت كار را بصورت متداوم به

توگه کارکونکو ته ور زده کړي.

کارکنان بیاموزاند .

(۲) کارکونکي مکلف دي دکار دساتنې اوخوندي (ایمني) تخنیک عمده قواعد اومعیارونه، له وسایلو، دستگاه و و او دکار دساتنې له لایحو څخه دگنې اخیستنې قواعد په پام کې ونیسي او دکار دترسره کولو په وخت کې له انفرادی ساتنیزو (تحفظي) وسایلو څخه گټه واخلي.

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

د خوندي تخنیک د وسایلو تأمینول یوسلو دولسمه ماده:

تأمین وسایل تخنیک ایمني ماده یکصدو دوازدهم:

(۱) هغه کارونه چي روغتیاته په زیانمنو شرایطو، ځانگړې تودوخي او سوړوالي یا دکارکونکو د ککړتیا احتمال په هغه کې موجود وي، د تشبیت شویو معیارونو او قواعدو مطابق، ځانگړې جامې او کوبنې، مخ پټونې (ماسک)، عینکې، دستکشې او د کار نورساتنیزوسایل او وقایوي اومعالجوي خواړه د ادارې له لوري په وړیا توگه دهغوی په واک کې ورکول کېږي.

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

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

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

دکارکونکو روغتيايي کتنی

یوسلودیارلسمه ماده:

(۱) هغه کارکونکي چې په درندو کارونو او له سختو اوروغتیا ته دمضرو شرایطو په کارونو او دغه راز دحمل او نقل د وسایطو دچلونې په چارو بوخت دي، مکلف دي د کاري وړتیا د تشخیص او دحرفوي ناروغیو دمخنیوي په منظور دکار دشاملېدو په وخت کې اوبه واریز (نوبتي) ډول روغتیايي کتنې تېرې کړي.

(۲) د غذائي موادو دصنایعو، د ډوډۍ، خوړلو او غذائي موادو دپېرني او پلورني دعمومي سیمو، د اوبورسولو دتأسیساتو، د روغتیايي، وقایوي او معالجوي مؤسسو، داطفالو دحمائي دمركزونو اوبه عامه خدمتونو پورې د اړوندو ادارو او مؤسسو کارکونکي مکلف دي د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي روغتیايي کتنې تېرې کړي.

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شویو کارکونکو د روغتیايي کتنو شرایط او څرنگوالی د عامې روغتیا او کار اوټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینود وزارتونو لخوا طرح او تنظیمېږي.

معاینات صحی کارکنان

ماده یکصد و سیزدهم:

(۱) کارکنانیکه به کارهای ثقیل و کارهای باشرايط د شوار و مضر صحت و همچنان در امور رانندگی وسایط ترانسپورتي اشتغال دارند، مکلف اند بمنظور تشخیص قابلیت کاری و جلوگیری از امراض حرفوي حین شمول به کارو بطور نوبتي معاینات صحی را سپری نمایند.

(۲) کارکنان صنایع مواد غذایی، محلات عمومی صرف غذا و خرید و فروش مواد غذائي، تأسیسات آبسانی، مؤسسات صحی وقایوي و معالجوي، مراکز حمایة 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.

د طبي لومړنيو خدمتونو تأمينول

يوسلوڅوارلسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار له امله د ناوړو پېښو اوناڅاپي ناروغيو دپېښېدو 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 د هغه درملنه.

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

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

(۳) د دې مادې په (۱ او ۲) فقرو کې د درج شويو لگښتي وجوهو ورکړه دکارکوونکي اودهغه دمعيتي د تگ اوراتگ دکرايې په گډون، د ادارې له بودجې څخه تأمينېږي.

تأمين خدمات اوليه طبي

ماده يکصد وچهاردهم:

(۱) اداره مکلف است، در صورت وقوع حوادث ناگوار و مريضی های غير مترقبه ناشی از کار، تسهيلات ذيل را فراهم نمايد:

۱- تأمين شرايط و کمک های اوليه طبي.

۲- انتقال کارکن مريض 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) اين ماده در مراکز صحتی داخل کشور ممکن و ميسر نباشد، اداره مکلف است، کارکن را غرض تداوی به یکی از کشورهای خارجي بفرستد.

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

د ثابتو او گرځنده روغتيايي مرکزونو ايجادول

يوسلو پنځلسمه ماده:

اداره مکلفه ده د شونتيا (امکان) په حدودو کې د روغتيايي کتنو او لومړنيو طبي مرستو د ترسره کولو په منظور د کار کوونکو شمېر ته په پام سره، کار کوونکو او د هغو د کورنيو غړوته د هغو معيارونو مطابق چې د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت په مرسته د عامې روغتيا وزارت په واسطه ټاکل کېږي، ثابت او گرځنده روغتيايي مرکزونه جوړ کړي.

د روغتيايي وضع مطابق د کارکوونکي توظيفول

يوسلو شپاړسمه ماده:

(۱) که چېرې د کارکوونکي روغتيايي وضع سپک (خفيف) کارته دهغه د توظيفولو غوښتنه وکړي، د طب د ډاکټر له تائيد وروسته، اداره، کارکوونکي د هغه پخپله موافقه په مؤقتي يا دايم ډول په خفيف (سپک) کارگماري.

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

ايجاد مراکز صحي ثابت وسپار

ماده یکصد وپانزدهم:

اداره مکلف است، به منظور اجرای معاینات صحي و کمک های اولیه طبّی در حدود امکان برای کارکنان و اعضای فامیل آنها با نظر داشت تعداد کارکنان مطابق معیارهایی که توسط وزارت صحت عامه به همکاری وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين تعیین می گردد، مراکز صحي ثابت و سپار را ايجاد نماید.

توظيف کارکن مطابق وضع صحي

ماده یکصد و شانزدهم:

(۱) هرگاه وضع صحي کارکن ايجاب توظيف وی را به کار خفيف نماید، بعد از تاييد دکتور طب، اداره کارکن را به موافقه خودش طور مؤقت يا دايم بکار خفيف توظيف مينمايد.

(۲) مزد و ساير حقوق کارکن مندرج فقره (۱) اين ماده مطابق آخرين مزد بست، رتبه يا درجه و ساير حقوق کار قبلي

مطابق اجراء کپري.

اش اجراء میگردد.

دمعلولینو لپاره دکار دشرايطو برابرول

یوسلو اوه لسمه ماده:

(۱) اداره مکلفه ده دکار له امله معلولینو لپاره دمعلولیت له تثبیتبدلو وروسته، دهغه دکاري توان مطابق دکار شرايط او زمينه برابره کپري.

فراهم سازی شرايط کار برای معلولين

ماده یکصد وهفدهم:

(۱) اداره مکلف است، برای معلولين ناشی از کار بعد از تثبیت معلولیت، مطابق توانائی کاری اش شرايط و زمينه کار را فراهم سازد.

(۲) په کارپوري د اړوند معلول مزد او نور حقوق دهغه له معلولیت څخه دمخکني بست، رتبې يا درجې له مزد څخه کميدلای شي.

(۲) مزد و ساير حقوق معلول مرتبې به کار از آخرین مزد بست، رتبه يا درجه قبل از معلولیت، کمتر بوده نمی تواند.

دکار په ډگرکي دناورو پېښوتشخيص

یوسلو اتلسمه ماده:

(۱) د ادارې مسؤل مکلف دی دکار او تولید په ډگر کې ناوړه پېښې په هراړخيزه او په وخت سره وڅېري او وئې ارزوي او عوامل ئې تحليل او تشخيص کپري، د (۳) ورځو په اوږدو کې دهغه محضر ترتيب او يو يو نقل ئې کارکوونکي او دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته تسليم کپري.

تشخيص حوادث ناگواردر عرصه کار

ماده یکصد وهجدهم:

(۱) مسؤل اداره مکلف است، حوادث ناگوار در عرصه کار و تولید را طور همه جانبه و بموقع، بررسي و ارزيايي و عوامل آنرا تحليل و تشخيص نموده، طی (۳) روز محضر آنرا ترتيب و يك، يك نقل آنرا به کارکن و وزارت کار و امور اجتماعي، شهدا و معلولين تسليم نمايد.

(۲) که چپري اداره دمحضر له ترتيبولو څخه ډډه وکپري او يا د

(۲) هرگاه اداره از ترتيب محضر امتناع يا متضرر به ترتيب

محضر قناعت نداشته باشد، متضرر میتواند به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولين شکایت نماید.

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

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

فهرست امراض حرفوی

ماده یکصد و نژدهم:

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

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

محضر په ترتیب قناعت ونلري، زیانمن کولای شي د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت ته شکایت وکړي.

د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت د زیانمن د شکایت په اړه د قانون د حکمونو مطابق تصميم نيسي.

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

د حرفوی ناروغيو فهرست

یوسلو نولسمه ماده:

(۱) په کارپورې د اړوندو حرفوی ناروغيو فهرست دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت او اړوندو ادارو په مرسته دعامي روغتيا وزارت په واسطه ترتیب او تثبیتېږي.

(۲) په دغه قانون کې درج شوي، په کارپورې د اړوند معلولیت یا روغتيايي زیان د تثبیتولو، اندازې او د جبرانولو ترتیب، دکار د چاپېریال د خوندي تخنیک او د روغتيا ساتنې د قواعدو د ماتوونکو (نقضوونکو) د مسؤلیت څرنگوالی د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

فصل یازدهم کار زنان و نوجوانان

موارد عدم استخدام زنان و نوجوانان

ماده یکصد و بیستم:

استخدام زنان و نوجوانان بکارهای فزیکي ثقیل، مضر صحت و زیر زمینی جواز ندارد. فهرست این کارها از طرف وزارت های صحت عامه و کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین و اداره مریوط تشییت 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 مبرم محسوس باشد، بطور نوبتی و طبق جدول ازاین حکم مستثنی است.

یوولسم فصل دنبخو اوتنکیو خوانانوکار

دنبخو اوتنکیو خوانانو دنه استخدامولو موارد

یوسلوشلمه ماده:

په فزیکي درندو، روغتیاته د زیان رسوونکو او ترخمکي لاندې کارونو کې دنبخو اوتنکیو خوانانو استخدامول، جواز نلري. ددغو کارونو فهرست دعامي روغتیا اوکار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارتونو او اړوندې ادارې لخوا تشییت او تصویبېږي.

د شپي کار ته دنبخو اوتنکیو خوانانو نه گمارل

یوسلویو ویشتمه ماده:

اداره نشي کولای دنبخه اوتنکیو خوانو د شپي کار په اجراء کولو کې وگماري.

په روغتونونو، روغتیايي کلینیکونو او دهغي د موافقې په صورت کې په هغو دندو او کارونو کې چې مبرمه اړتیا محسوسه وي، په واریزه توگه او د جدول مطابق دنبخو او دشیدې خوړونکي ماشوم د لرونکي مورگانو توظیفول لدې حکم څخه مستثنی دي.

عدم توظيف 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 توظيف نماید.

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

توظيف 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 توظيف میگردد.

وقت اضافی برای مادران دارای طفل شیرخوار

ماده یکصد و بیست و چهارم:

(۱) برای مادران دارای طفل

اضافه کاری، ته د بنخو او تنکیو خوانانو نه گمارل

یوسلودوه ویشتمه ماده:

(۱) اداره نشي کولای د رسمي کار د ترسره کولو په منظور، امیندواره بنخه، له دوه کلنۍ څخه د لږ عمر لرونکي ماشوم مور او تنکی ځوان کارکونکي په اضافه کاری او د رسمي کار د ترسره کولو لپاره په مسافرت و گماري.

(۲) د رسمي کار په منظور د اضافه کاری او مسافرت په ترسره کولو کې د هغې بنخې توظيفول چې له دوه کلنۍ څخه د لږ عمر لرونکي ماشوم وي، د هغې د مخکنی موافقي پرته جواز نلري.

د امیندواری په دوران کې د بنخې توظيفول

یوسلودرویشتمه ماده:

بنخه د امیندواری په دوران کې د طبیب یاروغتون د تصدیق مطابق د اصلي دندې د مزد او نورو حقوقو په ساتني سره په سپک کار کې توظيفېږي.

د شیدي خوړونکي ماشوم دمیندو لپاره اضافي وخت

یوسلوڅلېرویشتمه ماده:

(۱) د شیدي خوړونکي ماشوم لرونکو

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

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

عدم امتناع از پذیرش زن بکار

ماده یکصد و بیست و پنجم:

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

ایجاد کودکانها

ماده یکصد و بیست و ششم:

(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

میندو لپاره د ډوډی خوړلو دوقفي برسېره، اضافي وخت چې له (۳۰) دقیقو څخه لږ نه وي، دکار دځای دماشوم په خونه کې ماشوم ته دشبډو ورکولو په خاطر دهر و (۳) ساعتونو وروسته ورکول کېږي. دغه وقيې د رسمي کار په وخت کې شاملې دي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقرې کې درج شوي وقفه، په ادارې کې دکار ځانگړتيا ته په پام سره د اړوندو داخلي نظم دلایحو په واسطه تنظیمېږي.

کار ته دښځو دمنلو څخه نه ډډه کول

یوسلو شپږویشتمه ماده:

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

د وړکتونو جوړول

یوسلو شپږویشتمه ماده:

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

(۲) په وړکتونو او د شبډو خوړلو په ځایونو کې داطفالو ساتنه او څارنه،

پروورش در کود کسـتـانها و شیرخوارگاه 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 قراردادده 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 تثبیت نموده، شغل و وظیفه وی را تعیین نماید.

دمنلو شرایط، زده کپره او روزنه د اپوند تقنینی سند په واسطه تنظیمبری.

دتنکی خوان کارکونکی مشخصه

یوسلو اوه ویستمه ماده:

(۱) تنکی خوان کارکونکی هغه کارکونکی دی چې د (۱۴) کلنی سن ئې بشپړ کړی وی او د (۱۸) کلنی سن ئې نه وي بشپړ کړی.

(۲) اداره مکلفه ده له استخدامولو مخکې، تنکی خوان کارکونکی د روغتیائی مرکزونو دلازې ترکتنو لاندې ونیسی او پایلې ئې د کارکونکی د سوانحو د دفتر سره مل (ضم) کړي.

دتنکی خوان کارکونکی روغتیائی کتنې لپترلپره (حداقل) په کال کې یوځل د ادارې دلازې او د ادارې په لگښت صورت مومي.

د تنکی خوان کارکونکی

روغتیایی کتنې

یوسلواته ویستمه ماده:

اداره مکلفه ده د روغتیایی مراجعو دنظریې مطابق، دتنکی خوان فزیکي توان او د روغتیایی حالت څرنگوالی تشخیص او تثبیت کړي او دهغه شغل اودنده وټاکي.

دتنکي ځوان کارکوونکي مزد

يوسلوڻهه ويستمه ماده:

(۱) دتنکي ځوان مزد د درجي په رعايتولو سره د بشپړو (۱۸) کلنو او له هغو پورته کارکوونکو له مزد سره مساوي د دغه قانون په يود پرشمه 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 لږوي، 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 درجي په اساس ورکول کېږي.

دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليد دکار

معيار

يوسلود پرشمه ماده:

(۱) دتنکي ځوان کارکوونکي دتوليد معيار د بشپړو (۱۸) کلن کارکوونکي دتوليد دمعيار په اساس، ددغه قانون په يود پرشمه ماده کې درج شوي دکار دوخت دکمښت په تناسب، تنظيمېږي.

(۲) اداره کولای شي دنوي مقرر شوي

مزد کارکن نوجوان

ماده يکصد ويستم ونهم:

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

(۲) مزد فی 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 کارمزد کارمیکند به اساس درجه اصلی وی پرداخته ميشود.

معيار توليد کار کارکن

نوجوان

ماده يکصد وسی ام:

(۱) معيار توليد کارکن نوجوان به اساس معيار توليد کارکن (۱۸) ساله مکمل متناسب با تقليل وقت کارمندرج ماده سي ويکم اين قانون تنظيم ميگردد.

(۲) اداره ميتواند معيار توليد کارکن

نوجوان جدید التقرر را که بعد از ختم دوره آموزشی بکار استخدام می شود، مؤقتاً کمتر از معیار معیینه، تعیین نماید.

تنکي ځوان د تولید معیار چې د زده کړې د دورې له پایته رسېدو وروسته په کار کې استخدامېږي، په مؤقتي ډول له ټاکلي معیار څخه لږ وټاکي.

فصل دوازدهم

اختلافات ناشی از کار

مقدمات رفع اختلافات

ناشی از کار

ماده یکصد و سی و یکم:

(۱) اختلافات ناشی از کار میان اداره و کارکن یا کارآموز بر اساس احکام این قانون و مقرره های مربوط و قرارداد های کار، از طریق تفاهم مستقیم میان اداره و کارکن یا کارآموز رفع شده میتواند.

(۲) هر گاه اختلاف ناشی از کار توسط اداره و کارکن یا کارآموز رفع شده نتواند، موضوع در مرحله اول از طریق کمیسیون حل اختلافات اداره، در مرحله دوم از طریق کمیسیون عالی حل اختلافات کار، مرفوع و در غیر آن از طرف محکمه ذیصلاح حل و فصل میگردد.

دولسم فصل

د کار له امله راپیدا شوي اختلافونه

له کار څخه دراپيدا شوو اختلافونو

دليري کولو مقدمات

یوسلو یو د پرشمه ماده:

(۱) د ادارې او کارکوونکي او کارزده کوونکي ترمنځ له کار څخه را پيدا شوي اختلافونه، د دغه قانون، اړوندو مقررو اود کار د قراردادونو د حکمونو په اساس د ادارې او کارکوونکي یا کارزده کوونکي ترمنځ د نیغ په نیغ (مستقیم) تفاهم له لارې لیرې کیدلای شي.

(۲) که چېرې د ادارې او کارکوونکي یا کارزده کوونکي په واسطه د کار له امله راپیدا شوی اختلاف رفع نشي، موضوع په لومړي پړاو کې د ادارې د اختلافونو د حل د کمیسیون د لارې، په دوه یم پړاو کې د کار د اختلافونو د حل د عالی کمیسیون له لارې مرفوع او له هغه پرته د واکمنې محکمې لخوا حل او فصل کېږي.

د کارکوونکي غیرقانوني انفصال (گوښه کېدل)

یوسلو دوه دېرشمه ماده:

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

د اختلافونو د حل د تقنیني سند وضع کېدل

یوسلودري دېرشمه ماده:

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

انفصال غیر قانوني کارکن

ماده یکصد وسی و دویم:

هرگاه کارکن به شکل غیرقانونی 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 مزد و سایر حقوق شش ماه اخیر قبل از انفصال، برایش پرداخته میشود.

وضع سند تقنیني حل اختلافات

ماده یکصد وسی وسوم:

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

د یارلسم فصل ټولنیزه تأمینات

د ټولنیزو تأمیناتو ډولونه

یوسلو څلوردېرشمه ماده:

(۱) کارکوونکي اوپه ځینو حالاتو کې د هغوی دکورنۍ غړي د اړوندو تقنیني سندونو مطابق له لاندې ټولنیزو

فصل سیزدهم تأمینات اجتماعی

انواع تأمینات اجتماعی

ماده یکصد وسی و چهارم:

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

- تأميناتو څخه گټه اخلي: مستفيد مي شونډ:
- ۱- ماکول. ۱- ماکول.
- ۲- دحمل اونقل لپاره دلبرډ وسايل. ۲- وسايل نقلیه جهت حمل ونقل.
- ۳- دسرپناه دتدارک لپاره مرستې. ۳- مساعدت درتدارک سرپناه.
- ۴- د روغتيايي خدمتونو له وړاندې کېدنې څخه گټه اخیستنه. ۴- استفاده از عرضه خدمات صحی.
- ۵- دسن له ډيروالې، دکار د دورې د بشپړېدو اوپه کار پورې د اړوند معلولیت اوناروغۍ دامله دتقاعد په وخت کې د وروستي میاشتنی معاش په اساس له اجزاو اوضمایمو سره د (۱۰) میاشتنی معاش معادل مرسته.
- ۵- مساعدت مالی حین تقاعد ناشی از کبر سن، اکمال دوره کار و معلولیت و مریضی مرتبط به کار، معادل (۱۰) ماهه مزد با اجزأ و ضمایم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۶- د ولادت په دوران کې مرسته. ۶- مساعدت در دوران ولادت.
- ۷- دتکفین اوبنخولوپه منظور د وروستي میاشتنی معاش په اساس له اجزاو اوضمایمو سره د (۱۰) میاشتنی معاش معادل دمتوفی کورنی ته مالی مرسته (اکرامیه).
- ۷- مساعدت مالی (اکرامیه) به فامیل کارکن متوفی بمنظور تکفین و تدفین، معادل (۱۰) ماهه مزديا اجزأ و ضمایم به اساس آخرین معاش ماهوار.
- ۸- د عمر د زیاتوالې، ناروغۍ، معلولیت او نورو حالاتو پر بنسټ چې په اړوندو تقنینی سندونو کې اټکل کېږي، دتقاعد حقوق. ۸- حقوق تقاعد بنابر کبر سن، اکمال دوره کار، مریضی، معلولیت، وسایر حالاتیکه دراسناد تقنینی مربوط پیشبینی میگردد.
- (۲) ددې مادې په (۱-۷) اجزاو کې (۲) پول مساعدت مندرج

اجزای (۱-۷) این ماده از وجوه اداره و حقوق تقاعد مندرج جزء (۸) این ماده از خزینة تقاعد برداشته میشود.

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

تحقق تأمینات اجتماعی

ماده یکصد و سی و پنجم:

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

(۲) سطح تأمینات اجتماعی کارکنان، متناسب با رشد و انکشاف اقتصاد 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

درج شوی دمرستی پیسی، د ادارې له وجوهو څخه او ددې مادې په (۸) جزء کې درج دتقاعد حقوق، دتقاعد له خزاني څخه ورکول کېږي.

(۳) کارکوونکي ياد هغه کورنی ته طبي خدمتونه او ياد هغه انډول حقوق د ادارې د مالي امکاناتو مطابق وړاندې او تأمینېږي.

د ټولنيزو تأمیناتو تحقق

یوسلو پینځه د پړشمه ماده:

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

(۲) د کارکوونکو د ټولنيزو تأمیناتو سطح د ملي اقتصاد د ودې او پراختیا په متناسب لور تیا مومي.

د ټولنيزو تأمیناتو مرکزونه

یوسلو شپږ د پړشمه ماده:

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

د کار غیر مستعد کارکوونکی ته مالي مرسته

یوسلو اوه د پړشمه ماده:

د کار غیر مستعد کارکوونکی ته د

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

شرایط تقاعد

ماده یکصد و هشتم:

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

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

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

هغه کارته ترمستعد کېدلو او یا د
معلولیت په نسبت متقاعد ته مالي
مرسته په مؤقتي صورت د هغه د
اصلي حالت د میاشتنی مزد او نورو
حقوقو او امتیازونو اندول، د ادارې
لخوا صورت مومي.

د تقاعد شرایط

یوسلوته د پرشمه ماده:

(۱) کارکوونکی د (۶۵) کلني سن له
بشپړولو وروسته متقاعد کېږي. د
ادارې د پېرې زیاتې (مبرمې) اړتیا په
صورت کې د کارکوونکي په موافقه
چې د کار توان ولري د هغوی د کار
دوره تر (۵) نورو کلونو پورې
تمدیدیدلای شي. د کار د دورې تمدید
د کارکوونکي د ټولو حقوقو او وجیبو
لرونکی دی.

(۲) اداره، ددې مادې په (۱) فقره
کې د درج شوي کارکوونکي د کار
د دورې تمدید، تقاعد ته د ساقولو
څخه د مخه هرکال غواړي
او منظوري یې ترلاسه کوي.

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

(۴) سن کارکن حین تقاعد به ملاحظه دفتر سوانح او تثبيت ميشود.

(۵) تقاعد و تمديد دوره کار اعضاى کار علمى ادارات دولتى، مؤسسات تحصيلى و علمى - تحقيقاتى و کارکنان اموردینى، توسط اسناد تقينى خاص شان تنظيم ميگردد.

معیار تقاعد کار ثقیل

ماده یکصد و سى ونهم:

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

(۲) معیارها و قواعد کار ثقیل و مضر صحت از طرف وزارت های کار و امور اجتماعى، شهدا و معلولین و صحت عامه به همکارى ادارات ذیربط و کار فرمایان تشخیص و تثبيت ميگردد.

(۴) د کار کونکي سن د تقاعد په وخت کې د هغه د سوانحو د دفتر په کتنې سره تثبيتېږي.

(۵) د دولتي ادارو، د علمي تحقيقاتى مؤسسو د علمي کادرونو د غړو او د ديني چارو د کار کونکو تقاعد او د کار د دورې تمديد د هغو ځانگړو تقينني سندونو په واسطه تنظيمېږي.

د دروند کار د تقاعد معيار

يوسلونه دېرشمه ماده:

(۱) د کار کونکي د کار دوره د هرو (۵) کلونو درانده کار په وړاندې (۱) کال او تر څمکې لاندې کارونو يا روغتيا ته د زيان رسوونکو شرايطو په کار کې د اشتغال د هر (۵) کلونو په وړاندې (۲) کاله کم د دغه قانون د يوسلو اته دېرشمې مادې په (۳) فقرې کې له درج شوې معيار څخه کم محاسبه کېږي.

(۲) د درانده او روغتيا ته د زيان رسوونکي کار معيارونه او قواعد د اړوندو ادارو او کار فرمایانو په مرسته د کار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو او عامې روغتيا د وزارتونو لخوا د تشخیص او تثبيتېږي.

د تقاعد غوښتنه

يوسلوڅلوښتمه ماده:

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

مطالبه تقاعد

ماده یکصد وچهل:

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

دمعلولیت یا مړینې د تقاعد حقوق

يوسلوڅلوښتمه ماده:

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

حقوق تقاعد معلولیت یا فوت

ماده یکصد وچهل ویکم:

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

دمحکمې د حکم په اساس تقاعد

يوسلودوه څلوښتمه ماده:

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

تقاعد به اساس حکم محکمه

ماده یکصد وچهل ودوم:

(۱) هرگاه کارکن به حکم قطعی محکمه ذيصلاح به مدت کمتر از (۲) سال حبس محکوم به جزأ شده باشد، میتواند تقاعد خود را مطالبه نماید.

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

(۲) کارکنی که به اثر حکم قطعی محکمه ذيصلاح به مدت (۲) سال حبس یا بیشتر از آن محکوم به جزأ گردد، به تقاعد سوق میگردند.

(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 میگردد.

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

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.

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

د تقاعد د حقوقو ټاکنه

یوسلودري څلورېنښتمه ماده:

(۱) که چېرې کارکوونکي له څو جهتونو (خواوونه) د څو ډولونو د تقاعد د حقوقو مستحق وپيژندل شي، د تقاعد د حقوقو اجراء دهغه په ټاکنه يواځې له يوه ډول څخه صورت مومي.

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

د تقاعد د حقوقو زیاتوالی

یوسلور څلور څلورېنښتمه ماده:

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

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

څوارلسم فصل متفرقه حکمونه

فصل چهاردهم احکام متفرقه

دکار عالی شوري

يوسلو پينځه څلوېښتمه ماده:

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

(۲) 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، د کار د ساتنې او خوندي (ایمني) تخنیک د قواعدو، درندو او روغتیا ته د زیان رسوونکو کارونو د کار د وختونو، د کارکوونکي د مزد او نورو حقوقو، د کارکوونکو د کار د شرایطو په رعایتولو دایمي څارنه اولارښوونه د کار او ټولنیزو چارو، شهیدانو او معلولینو د وزارت د کار د څارنې او لارښوونې د ادارې په واسطه صورت مومي.

(۲) په ادارو کې دکار د څارنې او

شورای عالی کار

ماده یکصد وچهل وپنجم:

(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 وچهل 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

کاردرادارات، توسط سند تقنینی مربوط، تنظیم میگردد.

لارښوونې اړوندې چارې د اړوند تقنینی سند په واسطه تنظیمېږي.

اشترک کارکنان در اتحادیه کارگری

ماده یکصد و چهل و هفتم:

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

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

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

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 اشترک کارکن را در رهبری و

په کارگری اتحادیه کی دکارکونکو گډون

یوسلو اوه څلوېښتمه ماده:

(۱) دکارکونکو او کارفرمایانو اتحادیه ټولنیز سازمانونه دي چې د اړوندو اصنافو په داوطلبانه گډون د ټولنیزو سازمانونو د قانون د حکمونو له په پام کې نیولو سره جوړېږي.

(۲) د دې مادې په (۱) فقره کې درج شوي اتحادیه د دولت یا سیاسی سازمانونو له لوري تمویل یا سبسایدی کیدلای نشي.

(۳) کارکونکی په اړوندو اتحادیو کې د شاملېدلو د حق لرونکی دي.

دپراختیا او تولید په مسایلو کې دکارکونکو ونډه اخیستنه

یوسلو اته څلوېښتمه ماده:

(۱) کارکونکی حق لري د تولید دپراختیا، د ټولنیزو، فرهنگی او معیشتی مسایلو په بحث کې ونډه واخلي او دکار د بنه کولو لپاره ادارې ته وړاندیزونه وړاندې کړي.

(۲) اداره مکلفه ده دکار او تولید په رهبری او پراختیا کې دکارکونکی

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، غیردولتی، 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 مسدود ساختن اداره گردد، اداره مکلف است، سه ماه قبل موضوع را به وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و معلولین اطلاع دهد.

اعزام کارگران به خارج کشور

ماده یکصد و پنجاهم:

وزارت کار و امور اجتماعی، شهدا و

دگدون شرایط برابر او دکارکونکی ورائدیزونه او انتقادونه په موقع وخیړي او له نیول شویو تصمیمونو څخه هغه ته خبرورکړي.

(۳) اداره مکلفه ده کارکونکو ته د فرهنگی او ورزشي چارو بڼه امکانات او شرایط برابر کړي.

د کارکونکو ډله ایز یا گروهی گوبڼه کول

یوسلوڼه څلوربڼتمه ماده:

(۱) دولتي، غیردولتي، گډې او خصوصي ادارې او مؤسسې نشي کولای دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او معلولينو وزارت له اجازې پرته، خپل کارکونکي په ډله ايز يا گروهی توگه له کار څخه منفصل يا ليرې کړي، خو د قانون په حکم.

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

له هېواد څخه بهر دکارگرانو لېږل

یوسلوڼه څوسمه ماده:

دکار او ټولنيزو چارو، شهيدانو او

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

معلولينو وزارت له بیکاری څخه دمخنيوي اودمناسبو عوایدو دلاسته راوړلو په منظور کولای شي افغاني کارگران د اړوند تقنیني سند مطابق له هېواد څخه بهر ته ولېږي.

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 معلولين مجاز میباشد.

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

مرجع طرح اسناد تقنینی مرتبط به کار

ماده یکصد و پنجاه و دوم:

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

د کار موندني د ځانگړو دفترونو ایجادول

یوسلو یونځوسمه ماده:

(۱) دکار موندني د ځانگړو دفترونو ایجادول دکار اوتولنيزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت له موافقي وروسته مجاز دي.

(۲) دکار موندني د ځانگړو دفترونو مسؤلین مکلف دي خپلي ټولې کاري چارې دتوافق لیک مطابق دکار اوتولنيزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت سره تنظیم کړي.

په کارپوري د اړوندو تقنیني سندونو د طرح کولو مرجع

یوسلو دوه پنځوسمه ماده:

دکار اوتولنيزو چارو، شهیدانو او معلولينو وزارت د دغه قانون د حکمونو د بڼه تطبیق په منظور په هغه کې درج شوي مقرري د اړوندو ادارو په مرسته طرح کوي اوپراوونه ئې تېروي.

انفاذ

يوسلودري پنخوسمه ماده:

دغه قانون د توشېح له نېټې څخه نافذ او په رسمي جريدې کې دې خپور شي او په نافذېدو سره ئې د (۱۴۲۰) هجري قمري کال د رجب المرجب د مياشتې د (۲۲) نېټې په (۷۹۰) گڼې رسمي جريدې کې خپور شوی د کار قانون ملغي گڼل کېږي.

انفاذ

ماده يکصدوينجاه وسوم:

اين قانون از تاريخ توشېح نافذ و در جريده رسمي نشر گردد و با انفاذ آن، قانون کار منتشره جريده رسمي شماره (۷۹۰) مؤرخ (۲۲) رجب المرجب سال (۱۴۲۰) هجري قمري ملغي پنداشته ميشود.



د ټوليزو رسنيو قانون

قانون رسانه های همگانی

په رسمي جريده کې د چاپ نېټه: د ۱۳۸۴ هـ. ش کال د مرغومي د مياشتې (۱۵)
پرله پسې گڼه (۸۷۱)

رئيس جمهوري اسلامي
افغانستان

د افغانستان د اسلامي جمهوريت
رئيس

شماره: (۱۸۲۷۴)

گڼه: (۱۸۲۷۴)

تاريخ: ۱۳۸۴/۱۰/۱۲

نېټه: ۱۳۸۴/۱۰/۱۲

محترم سرور «دانش» وزير عدليه!

د عدليې وزير محترم سرور «دانش»!

قانون رسانه هاي همگاني که از طرف مجلس عالي وزراء داخل (۹) فصل و (۴۲) ماده تصويب و از جانب ما ذريعه فرمان شماره (۱۱۶) مؤرخ ۱۳۸۴/۹/۲۷ توشيح گردیده است، به شما ارسال شد تا به نشر آن در جريده رسمي اقدام نماييد.

د ټوليزو رسنيو قانون چې د وزيرانو د عالي مجلس له خوا د (۹) فصلونو او (۴۲) مادو په دننه کې تصويب او زمالخوا د ۹/۲۷/۱۳۸۴ نېټې د (۱۱۶) گڼې فرمان په ذريعه توشيح شويدي، تاسي ته درواستول شو، خو ئې په رسمي جريده کې په خپرولو اقدام وکړئ.

حامد کرزي

حامد کرزي

رئيس جمهوري اسلامي
افغانستان

د افغانستان د اسلامي جمهوريت
رئيس

فرمان
رئيس جمهوري اسلامي افغانستان
در باره انفاذ قانون رسانه
هاي همگاني

شماره: (۱۱۶)

تاريخ: ۱۳۸۴/۹/۲۷

ماده اول:

قانون رسانه هاي همگاني را كه
به اساس مصوبه شماره (۳۴) مؤرخ
۱۳۸۴/۹/۲۶ از طرف مجلس عالي
وزراء به داخل (۹) فصل و (۴۲)
ماده تصويب گرديده است،
توشيح مي دارم.

ماده دوم:

اين فرمان از تاريخ نشر در جريده
رسمي نافذ ميگردد.

حامد كرزى

رئيس جمهوري اسلامي
افغانستان

د ټوليزو رسنيو د انفاذ په
هكله د افغانستان د اسلامي
جمهوريت د رئيس
فرمان

گڼه: (۱۱۶)

نېټه: ۱۳۸۴/۹/۲۷

لومړۍ ماده:

د ټوليزو رسنيو قانون چې د
وزيرانو د عالي مجلس لخوا د ۲۶
۱۳۸۴/۹/ نېټې د (۳۴) گڼې
مصوبې پر بنسټ د (۹) فصلونو او
(۴۲) مادو په دننه کې تصويب
شويدی، توشیح کوم.

دوه يمه ماده:

دغه فرمان د خپرېدو له نېټې څخه په
رسمي جريده کې نافذېږي.

حامد كرزى

د افغانستان د اسلامي جمهوريت
رئيس

فهرست مندرجات
قانون رسانه های همگانی

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>	<u>ماده</u>
	فصل اول	
	احکام عمومی	
۱۰۳	مبنی.....	ماده اول:
۱۰۳	هدف.....	ماده دوم:
۱۰۴	اصطلاحات.....	ماده سوم:

فصل دوم
حقوق و مکلفیت ها

۱۰۸	آزادی فکر و بیان.....	ماده چهارم:
۱۰۹	مطالبه معلومات.....	ماده پنجم:
۱۰۹	حمایت قانونی.....	ماده ششم:
۱۱۰	تشکل صنفی.....	ماده هفتم:
۱۱۰	فعالیت رسانه های مؤسسات خارجی.....	ماده هشتم:
۱۱۱	داشتن اساسنامه.....	ماده نهم:
۱۱۲	امور مالی رسانه ها.....	ماده دهم:
۱۱۲	فراهم نمودن تسهیلات.....	ماده یازدهم:

فصل سوم
رسانه های چاپی و برقی

۱۱۲	تأسیس رسانه های چاپی.....	ماده دوازدهم:
۱۱۳	صاحب امتیاز و مدیر مسوول.....	ماده سیزدهم:
۱۱۳	داشتن آدرس.....	ماده چهاردهم:
۱۱۳	درج شهرت در اثر.....	ماده پانزدهم:
۱۱۳	تأسیس دستگاه و رسانه های برقی.....	ماده شانزدهم:

فصل چهارم مطابع

۱۱۴ تأسیس مطبعه	ماده هفدهم:
۱۱۴ انتقال ملکیت	ماده هجدهم:
۱۱۴ حتمی بودن مدیریت	ماده نوزدهم:

فصل پنجم شرایط و مکلفیت های صاحب امتیاز

۱۱۵ شرایط صاحب امتیاز	ماده بیستم:
۱۱۶ ثبت رسانه ها	ماده بیست و یکم:
۱۱۶ آرایه معلومات غرض ثبت رسانه ه	ماده بیست و دوم:
۱۱۷ حق مراجعه به محکمه	ماده بیست و سوم:
۱۱۸ انتقال ملکیت و امتیاز	ماده بیست و چهارم:

فصل ششم شرایط و مکلفیت های مدیر مسؤل

۱۱۹ شرایط مدیر مسؤل	ماده بیست و پنجم:
۱۱۹ مسوولیت از نشر مضامین	ماده بیست و ششم:
	رعایت حقوق انتقاد کننده و انتقاد	ماده بیست و هفتم:
۱۲۰ شونده	

فصل هفتم ایجاد کمیسیون ها

۱۲۰ شورای عالی و رسانه ها	ماده بیست و هشتم:
۱۲۱ کمیسیون رسانه های خصوصی و شخصی	ماده بیست و نهم:
۱۲۲ کمیسیون رادیو تلویزیون ملی افغانستان	ماده سی ام:
۱۲۵ کمیسیون آژانس باختر	ماده سی و یکم:
	کمیسیون بررسی شکایات و رسیدگی به	ماده سی و دوم:
۱۲۶ تخلفات رسانه ای	

فصل هشتم احکام جزائی

۱۲۸ نشر مطالب ممنوع.....	ماده سی و سوم:
۱۲۸ مسوولیت صاحب امتیاز.....	ماده سی و چهارم:
۱۲۹ جریمه ها.....	ماده سی و پنجم:
۱۳۲ سلب امتیاز.....	ماده سی و ششم:

فصل نهم احکام متفرقه

۱۳۳ حق تهیه فلم به اتباع خارجی.....	ماده سی و هفتم:
۱۳۳ اطلاع از تغییرات در اساسنامه.....	ماده سی و هشتم:
۱۳۴ مکلفیت نمایندگی آژانسها و رسانه های خارجی.....	ماده سی و نهم:
۱۳۴ ثبت کتاب و رساله.....	ماده چهل:
۱۳۵ پرداخت مالیه.....	ماده چهل و یکم:
۱۳۵ تاریخ انفاذ.....	ماده چهل و دوم:

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

قانون رسانه های همگانی

د ټوليزو رسنيو قانون

فصل اول
احکام عمومی

لومړی فصل
عمومي حکمونه

مبني:

ماده اول:

اين قانون به تأسی از حکم ماده سی و چهارم قانون اساسی و رعایت ماده نهم اعلامیه جهانی حقوق بشر، به منظور تأمین حق آزادی فکر و بیان و تنظیم فعالیت رسانه های همگانی در کشور وضع گردیده است.

هدف:

ماده دوم:

اهداف این قانون عبارت اند از:

۱- حمایت و تضمین حق آزادی فکر و بیان.

۲- حمایت از حقوق ژورنالیستان و تأمین شرایط فعالیت آزاد رسانه ها.

۳- ترویج و انکشاف رسانه های همگانی آزاد،

مبني:

لومړی ماده:

دغه قانون داساسي قانون د څلور دېرشمې مادې له حکم سره سم او د بشر د حقوقو د نړيوالي اعلاميې دنولسمې مادې له په پام کې نيولو سره د فکر او بيان د آزادي، د حق د تأمينولو او په هېواد کې د ټوليزو رسنيو د وسايلو د فعاليت د تنظيمولو په مقصد وضع شوی دی.

هدف:

دوه يمه ماده:

دغه قانون هدفونه عبارت دي له:

۱- د فکر او بيان د آزادي، د حق ملاتړ او تضمين.

۲- د ژورناليستانو د حقوقو ملاتړ او د ټوليزو رسنيو د وسايلو د آزاد فعاليت د شرايطو تأمينول.

۳- د آزادو، خپلواکو او پراخ بنسټو ټوليزو رسنيو د وسايلو

رواجول او پراختيا.

مستقل و کثرت گرا.

۴- د خبرو، ليکنو، رسم، تصوير، په کست کې د ثبتولو، تمثيل، حرکت اود نورو علمي، ادبي، هنري اود چاپ او خپرولو په واسطه د هېواد د اتباعو د فکر او احساس د څرگندولو لپاره د مناسبو زمينو برابرول.

۴- فراهم نمودن زمينه مناسب برای اظهار فکر و احساس اتباع کشور توسط گفتار، نوشته، رسم، تصوير، ثبت روی نوار، تمثيل، حرکت و سایر پديده های علمی، ادبی، هنری و طبع و نشر

۵- د اسلام د مقدس دين د حکمونو له په پام کې نيولو سره د بشر د حقوقو په نړيواله اعلاميه کې مسجل د بيان او ډوليزورسنينو د وسايلو د آزادۍ د اصل په پام کې نيول.

۵- رعايت اصل آزادی بيان و رسانه های همگانی مسجل در اعلاميه جهانی حقوق بشر با نظر داشت دين مقدس اسلام.

۶- د ټوليزورسنينو د وسايلو د سالمې ودې په مقصد مرسته په داسې ډول چې وکولى شي په هېواد کې د ثقافت د خپرولو اغېزمن وسايل وي او د خلکو نظريې د ژورنالېستيکې معيارونو، اصولو او ارزښتونو (صداقت، بهرې او انډول) سره سم منعکسې کړي.

۶- کمک بمنظور رشد سالم رسانه های همگانی به نحوی که بتوانند وسايل مؤثر نشر ثقافت در کشور بوده، نظريات مردم را مطابق با معيارها، اصول و ارزش های ژورنالېستي (صداقت، بی طرفی و توازن)، انعکاس دهند.

اصطلاحات:

درېمه ماده:

په دې قانون کې لاندې اصطلاحات لاندېني مفاهيم لري:

اصطلاحات:

ماده سوم:

اصطلاحات آتی در این قانون دارای مفاهيم ذیل می باشند:

۱- رسنی: له لاندې وسايلو څخه په گټې اخيستنې سره د پيغام،

۱- رسانه: وسیله یا آله انتقال پیام، معلومات و

معلوماتو او اطلاعاتو د لېږدونې وسيله يا آله ده. اطلاعات با استفاده از وسايل آتی می باشد:

برقي رسنۍ: راډيو، تلويزيون، کبېلي شبکه او انټرنټ. رسانه برقی: رادیو، تلویزیون، شبکه کبیلی و انترنت.

چاپي رسنۍ: ورځپاڼه، جريده (اوه نيزه، پنځلس ورځنۍ، مياشتنۍ، خپرونې، مجله، گاهنامه، فصلنامه، پوستر او بلوتن). رسانه چاپی: روزنامه، جریده (هفته نامه، نشریه پانزده روزه، ماهنامه، مجله، گاهنامه، فصلنامه، پوستر و بلوتن).

دخبر رسولو آژانس. آژانس خبر رسانی.

۲ په دې قانون کې د ټوليزورسنیو وسايل په لاندې ډولونو وېشل کېږي: ۲ رسانه های همگانی در این قانون به انواع ذیل تقسیم میگردند:

عامه رسنۍ: هغه رسنۍ دي چې په عامه خلکو پورې اړه لري او د دولت او اعلانونو له لارې تمويل او سمبالېږي. رسانه عامه: رسانه است که متعلق به عامه مردم بوده، از طریق دولت و اعلانات تمويل و تجهيز میگردد.

خصوصي رسنۍ: هغه رسنۍ دي چې په سياسي، اقتصادي، ټولنيزو او فرهنگي سازمانونو پورې اړه لري او دهغو له خوا سمبال او تمویلېږي. رسانه خصوصی: رسانه است که متعلق به سازمانهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بوده و از طرف آنها تجهيز و تمويل میگردد.

شخصي رسنۍ: هغه رسنۍ دي چې د حقيقي افرادو له خوا سمبال او تمویلېږي. رسانه شخصی: رسانه است که از طرف افراد حقیقی تجهيز و تمويل میگردد.

۳- ژورنالیست: هغه حرفوي او مسلکي شخص دی چې د رسنیو له ۳- ژورنالیست: شخص حرفه یی و مسلکی است که از طریق رسانه ها،

مواد و محتوای نشراتی را ایجاد و عرضه می نماید.

لارې خپرنيز مواد او محتوی برابرې او وړاندې کوي يې.

۴- مطبعه: دستگاه اقتصادی و تخنیکي است که به طبع روزنامه، مجله، کتاب، جریده، ابلاغیه، رساله، اعلان، پوستر، تقویم، پست کارت و نظایر آن میپردازد.

۴- مطبعه: هغه اقتصادي او تخنیکي دستگاه ده چې ورځپاڼې، مجلې، کتابونه، جريدې، ابلاغیې، رسالې، اعلانونه، پوستر، کلزې، پست کارت او نور چاپوي.

۵- طابع: شخص حقیقی یا حکمی است که به اساس ملکیت یا نمایندگی مالک، متصدی بالفعل امور مطبعه باشد.

۵- طابع: هغه حقیقي یا حکمي شخص دی چې د ملکیت پر بنسټ یا د مالک په استازیتوب په بالفعل ډول د مطبعې د چارو متصدي وي.

۶- ناشر: شخص حقیقی یا حکمی است که اجازه طبع و نشر آثار غیر موقوت را دارا میباشد.

۶- ناشر (خپرونکی): هغه حقیقي یا حکمي شخص دی چې د غیر موقوتو آثارو د چاپولو او خپرولو اجازه لري.

۷- نشر: عملیه انتقال پیام و خبر از طریق رسانه های همگانی است.

۷- نشر (خپرول): د ټوليزو رسنيو د وسايلو له لارې د پيغام او خبر د لېږدونې عملیه ده.

۸- مؤسسه نشراتی: شخصیت حکمی انتفاعی است که به اساس اساسنامه تأسیس و نشرات رسانه های برقی، چاپی، موقوت و غیر موقوت را مطابق به اهداف نشر و پخش مینماید.

۸- نشراتي مؤسسه: هغه انتفاعي حکمي شخصیت دی چې د اساسنامې له مخې تأسیس او د برقي، چاپي، موقوتو او غیر موقوتو رسنيو خپروني، له هدفونو سره سم چاپ او خپروي.

۹- نهاد آموزشی ژورنالیزم: نهادی

۹- د ژورناليزم روزنيز مرکز: هغه

است که به صورت کوتاه مدت یا دراز مدت به آموزش مسلکی ژورنالیزم می پردازد.

۱۰- دارالترجمه: مؤسسه حکمی انتفاعی است که طبق اساسنامه، حق دارد مطالب و مضامینی را از زبانی به زبان دیگر ترجمه کند.

۱۱- شرکت تبلیغات و اعلانات: شخصیت حکمی تجارتي است که مطابق اساسنامه به تبلیغات و اعلانات می پردازد.

۱۲- کاپی رایت: داشتن حق مالکیت معنوی و امتیاز انتشارات ثبت شده است که در مطابقت به معیارهای قبول شده توسط مقررۀ جداگانه تنظیم می شود.

۱۳- صاحب امتیاز: شخص حقیقی یا حکمی است که به تأسیس و تدویر رسانه های برقی، چاپی، آژانس خبررسانی، نهاد های آموزش ژورنالیزم، مطبوعه، مؤسسه نشراتی، دارالترجمه و شرکت تبلیغات و اعلانات می پردازد.

۱۴- مدیر مسول: شخصی است که طور بالفعل، مسولیت امور

مرکز دی چې په لنډ مهاله یا اوږد مهاله توگه د ژورنالیزم په مسلکي روزني لاس پورې کوي.

۱۰- دارالترجمه هغه انتفاعي حکمي مؤسسه ده چې له اساسنامې سره سم حق لري مطالب او مضمونونه له يوي ژبې څخه په بلې ژبې وژباړي.

۱۱- د تبلیغاتو او اعلانونو شرکت: هغه تجارتي حکمي شخصیت دي چې له اساسنامې سره سم په تبلیغاتو او اعلانونو لاس پورې کوي.

۱۲- کاپي رايټ: د ثبت شويو خپرونو د معنوي مالکيت او د امتياز د حق لرل دي چې له منل شويو معيارونو سره سم د جلا مقررې په واسطه تنظيمېږي.

۱۳- د امتیاز خاوند: هغه حقیقی یا حکمی شخص دی چې د برقی، چاپی ټولیزورسنیو، خبري آژانس، د ژورنالیزم د روزنیزو مرکزونو، مطبوعې، خپرنیزو مؤسسو، دارالترجمو او د تبلیغاتو او اعلانونو د شرکت په تأسیسولو او تدویر لاس پورې کوي.

۱۴- مسول مدیر: هغه شخص دي چې په بالفعل ډول ددغې مادې په

نشراتی مربوط به وسایل مندرج جزء (۱۳) این ماده را به عهده دارد.

۱۵- رادیو: وسیله ارتباط همگانی سمعی است.

۱۶- تلویزیون: وسیله ارتباط همگانی سمعی و بصری است.

۱۷- شبکه کیبلی: رسانه همگانی سمعی و بصری است که برنامه های گوناگون اطلاعاتی، تعلیمی، تربیتی، فرهنگی و تفریحی ملی و بین المللی را برای مشترکین عرضه کند.

دیارلسم جزء کی په درج شویو وسایلو پوري د اړوندو خپرنیزو چارو مسوولیت په غاړه لري.

۱۵- رادیو: د ټولیزو اړیکو سمعی وسیله ده.

۱۶- تلویزیون: د ټولیزو اړیکو سمعی اوبصري وسیله ده.

۱۷- کیبلي شبکه: د ټولیزو اړیکو سمعی او بصري ټولیزه رسنۍ ده چې مشترکینو ته ډول ډول ملي او نړیوال اطلاعاتي، روزنيز، بنوونيز، فرهنگي، او تفریحي پروگرامونه وړاندې کوي.

فصل دوم حقوق و مکلفیت ها

دوه یم فصل حقوق او مکلفیتونه

آزادی فکر و بیان:

ماده چهارم:

(۱) هر شخص حق آزادی فکر و بیان را دارد. طلب، حصول و انتقال معلومات، اطلاعات و نظریات در حدود احکام قانون بدون مداخله و محدودیت از طرف مسوولین دولتی، شامل این حق است. این حق در بر گیرنده فعالیت آزاد وسایل پخش، توزیع و دریافت معلومات نیز میباشد.

د فکر او بیان آزادي:

څلورمه ماده:

(۱) هر شخص د فکر او بیان د آزادی، حق لري. د دولتي چارواکو له خوا له لاسوهني او محدودیت پرته د قانون د حکمونو په حدودو کې د معلوماتو، اطلاعاتو او نظریو غوښتنه، ترلاسه کول، او لېږدول، په دې حق کې شامل دي. په دې حق کې د معلوماتو د خپرولو، وپشلو او ترلاسه کولو د وسایلو آزاد فعالیت هم شاملېږي.

(۲) دولت آزادی رسانه های همگانی را حمایت، تقويه وتضمين می نماید.

هیچ شخص حقیقی یا حکمی بشمول دولت و ادارات دولتی نمی تواند فعالیت آزاد رسانه های خبری یا معلوماتی را منع، تحریم، سانسور یا محدود نموده و یا طور دیگری در امور نشرات رسانه های همگانی و معلوماتی مداخله نماید، مگر مطابق احکام این قانون.

مطالبه معلومات:

ماده پنجم:

هر شخص حق دارد، معلومات را طلب و دریافت نماید. دولت بنا بر تقاضای اتباع کشور، معلوماتی را که مطالبه می شود، فراهم مینماید، مگر اینکه معلومات مطالبه شده راز محرم بوده، افشای آن امنیت، منافع ملی و تمامیت ارضی کشور را به خطر مواجه سازد و یا به حقوق دیگران صدمه وارد نماید.

حمایت قانونی:

ماده ششم:

(۱) ژورنالیستان در اجرای فعالیت های مسلکی مربوط به شمول نشر گزارش ها و نظریات انتقادی مورد حمایت قانونی قرار می گیرند.

(۲) دولت د تولید و رسانی و وسایلو د آزادی ملاتر پیاورتیا او ضمانت کوي.

د دولت او د دولتي ادارو په گډون هېڅ حقيقي يا حکمي شخص نشي کولی دخبري يا معلوماتي رسنيو آزاد فعالیت منع، تحریم، سانسور یا محدود کړي او یا په بل ډول د تولید و رسانیو په خپرونو او معلوماتي چارو کې لاس وهنه وکړي، خو د دغه قانون له حکمونو سره سم.

د معلوماتو غوښتنل:

پنځمه ماده:

هر شخص حق لري، معلومات وغواړي او ترلاسه يې کړي. دولت د هېواد د اتباعو له غوښتنې سره سم، هغه معلومات چې غوښتل کېږي، برابروي، خو دا چې غوښتل شوي معلومات محرم راز وي، افشاء کول يې د هېواد امنیت، ملي گټې او ځمکنۍ بشپړتیا په خطر کې واچوي او يا د نورو حقوقو ته زیان ورسوي.

قانوني ملاتړ:

شپږمه ماده:

(۱) ژورنالیستان د انتقادي رپوتونو او نظریو د خپرولو په گډون د اړوندو مسلکي فعالیتونو په ترسره کولو کې تر قانوني ملاتړ لاندې نیول کېږي.

(۲) ژورنالستان حق لري د خپلو معلوماتي سرچينو له افشاء کولو څخه ډډه وکړي خو داچې واکمني محکمې د هغو د افشاء کولو په باب حکم کړی وي.

(۲) ژورنالستان او د ټوليزو رسنيو د وسايلو نور غړي کولی شي د اړوندو صنفی گټو د دفاع په مقصد د قانون له حکمونو سره سم خپلواکې صنفی اتحادیې، ټولني او مرکرونه جوړ کړي.

تشکل صنفی:

صنفی تشکل:

ماده هفتم:

اوومه ماده:

ژورنالستان و ساير اعضاى رسانه هاى همگانى مى توانند به منظور دفاع از منافع صنفى مربوط مطابق احكام قانون، اتحاديه ها، انجمن ها و كانون هاى مستقل صنفى را ايجاد نمايند.

ژورنالستان او د ټوليزو رسنيو د وسايلو نور غړي کولی شي د اړوندو صنفی گټو د دفاع په مقصد د قانون له حکمونو سره سم خپلواکې صنفی اتحادیې، ټولني او مرکرونه جوړ کړي.

فعالیت رسانه های

د بهرنيو مؤسسو د

مؤسسات خارجي:

رسنيو فعالیت:

ماده هشتم:

اتمه ماده:

(۱) اتباع کشور می توانند رسانه های همگانی مندرج ماده سوم را مطابق احکام این قانون تأسیس نمایند.

(۱) د هېواد اتباع کولی شي په درېمه ماده کې درج شوي د ټوليزو رسنيو وسايل ددغه قانون له حکمونو سره سم جوړ کړي.

(۲) نمایندگی های سیاسی خارجى در افغانستان با رعایت موازين ديپلوماتيك ميتوانند به طبع و نشر بلوتن خبری بپردازند.

(۲) په افغانستان کې بهرنی-سیاسي نمایندگی- د دیپلوماتیکې موازینو له په پام کې نیولو سره کولی شي دخبري بلوتن په چاپولو او خپرولو لاس پورې کړي.

(۳) نمایندگی های مؤسسات

(۳) دنړيوالو او بين الحکومتي

بين المللی و بين الحكومتی ميتوانند در ساحات کار شان با کسب موافقت وزارت اطلاعات، فرهنگ و تورييزم به نشر و پخش نشرات موقوت و غير موقوت بپردازند.

(۴) مؤسسات غير دولتی خارجي (N.G.O.S) که مطابق احکام قانون تأسيس شده باشند ميتوانند در ساحه کار تخصصی شان بعد از کسب اجازه وزارت اطلاعات، فرهنگ و تورييزم به مدیریت مسوولی اتباع افغانستان، به نشر نشرات موقوت و غير موقوت بپردازند.

داشتن اساسنامه:

ماده نهم:

رسانه های همگانی، مطابع، مؤسسات نشراتی، نهاد های آموزشی ژورنالیزم، دارالترجمه ها، شرکتهای تبليغات و اعلانات مکلف اند، فعالیت های خویش را در اساسنامه مربوط که در بر گیرنده اهداف، وظایف، صلاحیت ها، تشکیل، تمویل و منبع مالی باشد، تنظیم نمایند.

مؤسسو نمایندگی کولی شي دخپل کار په ساحو کې د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت د موافقې په ترلاسه کولو سره د موقوتو او غير موقوتو خپرونو په چاپولو او خپرولو لاس پورې کړي.

(۴) هغه بهرنی غیر دولتي مؤسسې (N.G.O.S) چې د قانون له حکمونو سره سم جوړې شوې وي، کولی شي د خپل تخصصي کار په ساحه کې د اطلاعاتو فرهنگ او گرځندوی وزارت د اجازې له ترلاسه کولو وروسته د افغانستان د اتباعو په مسوول مدیریت سره د موقوتو او غير موقوتو خپرونو په خپرولو لاس پورې کړي.

د اساسنامې لړل:

نهمه ماده:

د ټوليزو رسنيو وسايل، مطبعې، خپرنيزې مؤسسې، د ژورنالیزم روزنيز مرکزونه، دارالترجمې او د تبليغاتو او اعلانونو شرکتهونه مکلف دي خپل فعالیتونه په هغې اړونده اساسنامه کې چې هدفونه، دندې، واکونه، تشکیل تمویل او مالي سرچینې پکې شامل وي، تنظیم کړي.

د رسنیو مالي چاري:

لسمه ماده:

د ټوليزو رسنیو د تمويل سر چينې او لگښتونه علني او شفاف وي.

د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت دعوایدو اولگښتونو اودهغو دنورو اړوندو چارو دثبت په منظور، ځانگړې طرز العمل وضع کوي.

امور مالي رسانه ها:

ماده دهم:

منابع تمويل و مصارف رسانه های همگانی، علنی و شفاف می باشد.

وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریزم به منظور ثبت عواید و مصارف وسایر امور مربوط آن، طرز العمل جداگانه را وضع می نماید.

د آسانتیاوو برابرول:

یوولسمه ماده:

د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت د ټوليزو رسنیو د کورنیو او بهرنیو وسایلو د آزاد فعالیت د تحقق په مقصد ممکنې اسانتیاوې برابروي.

فراهم نمودن تسهیلات:

ماده یازدهم:

وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریزم به منظور تحقق فعالیت آزاد رسانه های همگانی داخلی و خارجی تسهیلات ممکنه را فراهم مینماید.

دریم فصل

چاپی او برقی رسنی

د چاپی رسنیو تاسیس او جوړول:

دولسمه ماده:

(۱) د هېواد اتباع، سیاسي گوندونه، ټولنیز سازمانونه، غیر دولتي کورنی، مؤسسې او د بهرنیو هېوادونو پناه غوښتونکي کولی شي ددغه قانون له حکمونو سره سم چاپی رسنی جوړې کړي.

تاسیس رسانه های چاپی:

ماده دوازدهم:

(۱) اتباع کشور، احزاب سیاسی، سازمانهای اجتماعی، مؤسسات غیر دولتی داخلی و پناه گزینان کشور های خارجی، میتوانند مطابق احکام این قانون رسانه های چاپی را تاسیس نمایند.

(۲) ددغه قانون ددرېمې مادې په دوه

یم جزء کې درج شوي چاپی رسنی له

(۲) رسانه های چاپی مندرج جزء

دوم ماده سوم این قانون بدون

ثبت قبلی تأسیس و نشر شده میتوانند. در صورتیکه نشریه قبل از ثبت، نشر گردیده باشد، صاحب امتیاز مکلف است در مدت دو هفته نشریه خود را طبق احکام این قانون ثبت نماید.

صاحب امتیاز و مدیر مسول:

ماده سیزدهم:

هر رسانه چاپی مطابق احکام این قانون، دارای صاحب امتیاز و مدیر مسول میباشد.

داشتن آدرس:

ماده چهاردهم:

رسانه چاپی، حاوی اسم نشریه، آدرس مشخص، نام و محل چاپخانه، نام صاحب امتیاز و مدیر مسؤل و تاریخ نشر آن میباشد.

درج شهرت در اثر:

ماده پانزدهم:

درج شهرت صاحب اثر و امضای وی در اصل نسخه حتمی میباشد.

تأسیس دستگاه ها و رسانه های برقی:

ماده شانزدهم:

اتباع کشور، احزاب سیاسی، سازمانهای اجتماعی، مؤسسات

مخکنی ثبت پرتو جوړې او خپرېدای شي. په هغه صورت کې چې خپرونه له ثبت مخکې خپره شوې وي، د امتیاز خاوند مکلف دی د دوو اوونيو په بهیر کې خپله خپرونه د دغه قانون له حکمونو سره سم ثبت کړي.

د امتیاز خاوند او مسول مدیر:

د یارلسمه ماده:

هره چاپی رسنۍ د دغه قانون له حکمونو سره سم د امتیاز خاوند او مسول مدیر لري.

د پتی لړل:

خوارلسمه ماده:

چاپی رسنۍ، د خپروني نوم، مشخصه پته، د مطبعي نوم او ځای، د امتیاز د خاوند او د مسول مدیر نوم او دهغې د خپولو نېټه لري.

په اثر کې د شهرت لیکل:

پنځلسمه ماده:

د نسخې په اصل کې د اثر د خاوند د شهرت لیکل او د هغه لاسلیک حتمی دي.

د برقی دستگاه او اورسنیو جوړول:

شپاړسمه ماده:

د هېواد اتباع، سیاسي گوندونه، ټولنیز سازمانونه، شخصي مؤسسې،

شخصی، تشبثات خصوصی و ادارت دولتی ميتوانند طبق احکام اين قانون، دستگاه ها و رسانه های برقی را تأسيس نمايند.

فصل چهارم مطابع

تأسيس مطبعه:

ماده هفدهم:

اتباع کشور، احزاب سياسی، سازمان های اجتماعی، شرکت ها و مؤسسات غير دولتی داخلی و خارجی و ادارت دولتی ميتوانند مطابق احکام اين قانون به تأسيس مطبعه اقدام نمايند، مشروط بر اينکه جواز فعاليت را از وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم کسب نمايند.

انتقال ملکيت:

ماده هجدهم:

انتقال ملکيت مطبعه مجاز است ملکيت مطبعه به شخصي انتقال شده ميتواند که واجد شرايط مندرج ماده (۲۰) اين قانون باشد.

حتمی بودن مدیریت:

ماده نوزدهم:

آغاز فعاليت مطبعه و ادامه کار

خصوصی تشبثات او دولتي اداري کولی شي ددغه قانون له حکمونو سره سم برقي دستگاوي او رسنی جوړې کړي.

څلورم فصل مطبعي

دمطبعي جوړول:

اوه لسمه ماده:

د هېواد اتباع، سياسي گوندونه، ټولنيز سازمانونه، غير دولتي کورني او بهرني شرکتونه او دولتي اداري کولی شي ددغه قانون دحکمونو مطابق دمطبعي په جوړولو لاس پورې کړي، پدې شرط چې د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی له وزارت څخه د فعاليت جواز ترلاسه کړي.

دملکېت لېږدونه:

اتلسمه ماده:

دمطبعي د ملکېت لېږدونه جواز لري دمطبعي ملکېت هغه شخص ته لېږدول کېدای شي چې ددغه قانون په (۲۰) ماده کې درج شوي شرطونه ولري.

دمدیریت حتمی والی:

نولسمه ماده:

دمطبعي د فعاليت پیل او د هغې د

آن، بدون داشتن صاحب امتیاز و مدیر مسوول جواز ندارد.

کار دوام، د امتیاز د خاوند او د مسوول مدیر له لرلو پرته جواز نلري.

فصل پنجم شرایط و مکلفیت های صاحب امتیاز

پنجم فصل د امتیاز د خاوند شرطونه او مکلفیتونه

شرایط صاحب امتیاز:

د امتیاز د خاوند شرطونه:

ماده بیستم:

شلمه ماده:

صاحبان امتیاز رسانه های همگانی، مطابع، مؤسسات نشراتی، نهادهای آموزشی ژورنالیزم، دارالترجمه ها و شرکت های تبلیغات واعلانات واجد شرایط ذیل می باشند:

د تولیدو رسنیو د وسایلو، مطبعو، خپرنیزو مؤسسو، د ژورنالیزم د روزنیزو مرکزونو، دارالترجمو او د تبلیغاتو او اعلانونو دشرکتونو د امتیاز خاوندان لاندني شرطونه لري:

۱- اشخاص حقیقی:

۱- حقیقی اشخاص:

- داشتن سند تابعیت کشور.

- د هېواد دتابعیت د سند لرل.

- اکمال سن هجده سالگی.

- د اتلس کلني عمر بشپړول.

- محروم نبودن از حقوق مدنی و سیاسی به اساس حکم محکمه با صلاحیت.

- د واکمني محکمي له حکم سره سم له مدني اوسياسي حقوقو څخه نه محروم والی.

۲- اشخاص حکمی.

۲- حکمي اشخاص:

- ثبت و راجستر در ادارات ذیربط دولتی.

- په اړوندو دولتي ادارو کې ثبت او راجستر.

- تثبیت هویت افغانی توسط ادارات ذیربط مسوول. اشخاص

- د اړوندو مسوولو ادارو له خوا د افغانني هویت تثبیت. ددغه قانون د

مندرج فقره های (۲ و ۳) ماده هشتم این قانون از این امر مستثنی اند.

- محروم نبودن از حقوق مدنی و سیاسی به اساس حکم محکمه باصلاحیت.

ثبت رسانه ها:

ماده بیست و یکم:

صاحبان امتیاز رسانه های برقی، چاپی، آژانس ها، نهادهای آموزشی ژورنالیزم، مؤسسات نشراتی، مطابع، دارالترجمه ها و شرکت های تبلیغات و اعلانات واجد شرایط مندرج مواد (۲۰ و ۲۵) این قانون مکلف اند، رسانه ها و نهاد های خود اعم از برقی و چاپی را مطابق احکام مندرج این قانون در وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریسم ثبت نمایند.

ارائه معلومات غرض ثبت

رسانه ها:

ماده بیست و دوم:

(۱) صاحبان امتیاز رسانه ها، مطابع، مؤسسات نشراتی، نهاد های آموزشی ژورنالیزم، دارالترجمه ها و شرکت های تبلیغات و اعلانات مکلف اند بیاننامه حاوی معلومات

اتمی مادی په (۲ و ۳) فقره کی درج شوي اشخاص له دي حکم څخه مستثنی دي.

- د واکمنې محکمې له حکم سره سم له مدني او سياسي حقوقو څخه نه محروم والي.

درسنیو ثبتول:

یوویستمه ماده:

ددغه قانون په (۲۰ او ۲۵) ماده کې د درج شوو شرایطو لرونکي د برقي، چاپي رسنیو، آژانسونو، د ژورنالیزم دروونیزو مرکزونو، خپرنیزو مؤسسو، مطبعو، دارالترجمو او د تبلیغاتو او اعلانونو د شرکتونو د امتیاز خاوندان مکلف دي، د برقي او چاپي په گډون خپلي رسنی او مرکرونه په دغه قانون کې له درج شویو حکمونو سره سم د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوي په وزارت کې ثبت کړي.

د رسنیو د ثبتولو په مقصد د

معلوماتو وړاندې کول:

دوه ویستمه ماده:

(۱) د رسنیو، مطبعو، خپرنیزو مؤسسو، د ژورنالیزم دروونیزو مرکزونو، دارالترجمو او د تبلیغاتو او اعلانونو د شرکتونو د امتیاز خاوندان مکلف دي د لاندنیو معلوماتو

ذيل را به خاطر ثبت، به وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم تقديم نمايند:

۱- شهرت مڪمل.

۲- نوع فعاليت.

۳- اسم و محل فعاليت.

۴- هدف و مرام فعاليت.

۵- منبع تمويل و اندازه سرمايه.

(۲) براي رسانه هاي برقي، مطابع، آژانس ها، نهادهاي آموزشي ژورناليزم، مؤسسات نشراتي و شركت هاي تبليغات و اعلانات تثبيت كميت و كيفيت ماشين آلات و تجهيزات و براي رسانه هاي چاپي، تيراژ، زبان، نوع محتوای نشراتي، موعد چاپ قطع و صحافت قبل از ثبت، حتمی میباشد.

حق مراجعه به محكمه:

ماده بیست و سوم:

هر گاه صاحب امتياز، تصميم وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم را مبنی بر عدم ثبت يا صدور جواز، مغاير احكام قانون

لرونكي بيان نامه، د ثبتولو په خاطر د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوي وزارت ته وړاندې كړي:

۱- بشپړ شهرت.

۲- د فعاليت څرنگوالی.

۳- د فعاليت نوم او ځای.

۴- د فعاليت هدف او مرام.

۵- د تمويل سرچينه او د پانگې اندازه.

(۲) د برقي رسنيو، مطبعو، آژانسونو، د ژورناليزم د روزنيزو مركزونو، څپرنيزو مؤسسو او دتبليغاتو او اعلانونو د شركتونو لپاره د ماشين آلاتو او تجهيزاتو كميت او كېفيت او د چاپي رسنيو لپاره تيراژ، ژبه، د څپرنيزو محتوی ډول، د چاپ موده او د كچې او صحافت تثبيتول له ثبت مخكې حتمي دي.

محكمې ته د مراجعه حق:

درويشتمه ماده:

كه چېرې د امتياز خاوند د جواز د نه ثبت يا صادرولو په باب د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوي وزارت تصميم دقانون د حكمونو مغاير وبولي، كولى

بداند، ميتواند به کميسيون بررسي شکايات و تخلفات آزمندرجات قانون رسانه های همگانی مراجعه نمايد، در صورت عدم قناعت، حق دارد به پيشگاه محکمه اقامه دعوی کند.

انتقال ملکيت و امتياز:

ماده بيست و چهارم:

(۱) انتقال ملکيت و امتياز فعاليت رسانه های همگانی، مطابع، مؤسسات نشراتی، نهادهای آموزشی ژورناليزم، دارالترجمه ها و شرکت های تبليغات و اعلانات مجاز است. ملکيت ياحق به شخصي انتقال يافته ميتواند که واجد شرايط مندرج اين قانون باشد.

(۲) در صورت وفات يا از دست دادن اهليت حقوقی صاحب امتياز، در مورد ملکيت مادی و معنوی مطابق احکام قانون مدنی و اين قانون اجراء می گردد.

(۳) در صورت وفات يا از دست دادن اهليت حقوقی صاحب امتياز، ملکيت معنوی او به شخصي که ورثه به وی توافق داشته و واجد شرايط مندرج

شي د ټوليزو رسنيو د وسايلو د قانون له مندرجاتو څخه د سرغړونو اود شکايتونو دڅېړني کمېسيون ته مراجعه وکړي، د نه قناعت په صورت کې، حق لري د محکمې په وړاندې دعوی اقامه کړي.

د ملکيت او امتياز لېږدونه:

څلېر ويستمه ماده:

(۱) دټوليزو رسنيو وسايلو، مطبعو، څېړنيزو مؤسسو، دژورناليزم د روزنيزو مرکزونو، دارالترجمو او د تبليغاتو او اعلانونو د شرکتونو د فعاليت د ملکيت او امتياز لېږدونه مجاز ده. ملکيت يا حق هغه شخص ته لېږدول کېدای شي چې په دې قانون کې درج شوي شرطونه ولري.

(۲) د امتياز د خاوند د مړينې يا د حقوقي اهليت د له لاسه ورکولو په صورت کې، د مادي او معنوي ملکيت په باب د مدني قانون او ددغه قانون له حکمونو سره سم اجراءات کېږي.

(۳) د امتياز د خاوند د مړينې يا د حقوقي اهليت د له لاسه ورکولو په صورت کې د ده معنوي ملکيت هغه شخص ته لېږدول کېږي چې وارثان ورسره موافقه ولري او ددغه قانون

احكام مواد (۲۰ و ۲۵) اين قانون
باشد، انتقال می نمايد.

د (۲۰ و ۲۵) مادي په حكمونوكي درج
شوي شرطونه ولري.

فصل ششم
شرایط و مکلفیت های
مدیر مسوول

شپږم فصل
د مسوول مدير شرطونه او
مکلفیتونه

شرایط مدیر مسوول:

د مسوول مدير شرطونه:

ماده بیست و پنجم:

پنځه ویشتمه ماده:

شخصی بحیث مدیر مسوول
تعیین شده میتواند که واجد
شرایط ذیل باشد:

هغه شخص د مسوول مدير په
توگه ټاکل کېدای شي چې لاندني
شرطونه ولري.

۱- داشتن سند تابعیت کشور.

۱- د هېواد د تابعیت د سند لرل.

۲- اکمال سن هجده سالگی.

۲- د اتلس کلنی عمر بشپړول.

۳- داشتن سند تحصیلات مسلکی
یا تجربه مسلکی سه ساله.

۳- له دري کلني مسلکي تجربې یا
د مسلکي زده کړو د سند لرل.

۴- محروم نبودن از حقوق مدنی به
حکم محکمه با صلاحیت.

۴- د واکمني محکمي په حکم له مدني
حقوقو څخه نه محروم والی.

۵- نداشتن ماموریت رسمی
دولتی، مگر اینکه نشریه
مربوط دولت باشد.

۵- د دولتي رسمي ماموریت نه
لرل خو داچې خپرونه په دولت
پورې اړه ولري.

مسئولیت از نشر مضامین:

د مضمونونو د خپرولو مسوولیت:

ماده بیست و ششم:

شپږویشتمه ماده:

مدیر مسوول با نظر داشت
احكام این قانون از نشر مضامین
و محتویات رسانه مربوط

مسوول مدير ددغه قانون د حكمونو
له په پام كې نيولو سره د اړوندې
رسني د مضمونونو او محتوياتو

دخپړولو مسوول دی.

مسوول ميباشد.

دانتقاد کوونکي اوانتقاد کېدونکي

د حقوقو په پام کې نیول:

اوه ويستمه ماده:

مسوول مدير مکلف دی چې په اړونده رسنۍ کې دانتقاد کوونکي او انتقاد کېدونکي د حقوقو برابري په پام کې ونيسي.

رعايت حقوق انتقاد کننده و انتقاد

شونده:

ماده بیست وهفتم:

مدیر مسوول مکلف است تساوی حقوق انتقاد کننده و انتقاد شونده را در رسانه مربوط رعایت نماید.

اووم فصل

د کمپسيونونو جوړول

د رسنيو عالي شوری:

اته ويستمه ماده:

(۱) د رسنيو دپالیسي د طرح کولو او تدوين په مقصد د رسنيو عالي شوری د مخابراتو د وزیر، د سترې محکمې د استازي او په پارلمان پورې له اړوندو کمپسيونونو څخه د دوو تنو استازو په ترکیب د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوي د وزیر په مشرۍ د پنځو کلونو لپاره جوړېږي.

شورای عالی رسانه ها:

ماده بیست وهشتم:

(۱) به منظور طرح و تدوين پالیسي رسانه ای، شورای عالی رسانه ها به ترکیب وزیر مخابرات، نماینده ستره محکمه و دو نفر نماینده از کمیسیون های مربوطه پارلمان به ریاست وزیر اطلاعات، فرهنگ و توریسم برای مدت پنج سال ایجاد میگردد.

(۲) د رسنيو عالي

شوری لاندې دندې او واکونه لري:

(۲) شورای عالی رسانه ها

دارای وظایف و صلاحیت های ذیل می باشد:

۱- د رسنيو د اوږدمهالي پالیسي

طرح کول او تصویبول.

۱- طرح و تصویب پالیسي دراز

مدت رسانه ای.

۲- تعيين اعضاى كميسيون هاى رسانه هاى خصوصى و شخصى، راديو تلويزيون ملي افغانستان و آژانس اطلاعاتى باختر از ميان شخصيت هاى مسلکى، مستقل و داراى شهرت نيک.

(۳) طرز کار و فعاليت شوراي عالی رسانه ها توسط طرز العمل تنظيم ميگردد.

كميسيون رسانه هاى خصوصى و شخصى:

ماده بيست ونهم:

(۱) به منظور تنظيم بهتر فعاليت رسانه هاى شخصى و خصوصى، كميسيون رسانه هاى خصوصى و شخصى به تركيب (۷) نفر عضو از ميان شخصيت هاى مسلکى بى طرف بانظر داشت تركيب قومى و جنسيتى براى مدت چهار سال ايجاد گردیده و وظيفه ذيل را انجام ميدهند:

۱- بررسى درخواست متقاضيان رسانه هاى برقى و ارسال دوسيه هاى آنها غرض ثبت و اعطای جواز بـه وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريـزم بعد از تعيين فريکونسى به موافقه

۲- له مسلکى، خپلواکو او د بڼه شهرت لرونکو شخصيتونو څخه د خصوصي او شخصي رسنيو، د افغانستان دملي راديو تلويزيون او د باختر دا اطلاعاتي آژانس د کمپسيونونو د غړو ټاکنه.

(۳) د رسنيو د عالي شورى د کار او فعاليت څرنگوالى د طرز العمل په واسطه تنظيمېږي.

د خصوصى او شخصى رسنيو کمپسيون:

نهمه ويستمه ماده:

(۱) د شخصي او خصوصي رسنيو د فعاليت د بڼه تنظيم په مقصد، د خصوصي او شخصي رسنيو کمپسيون د قومي او جنسيتي ترکیب له په پام کې نيولو سره دا ووتنو مسلکي شخصيتونو په غړيتوب د څلورو کلونو لپاره جوړېږي او لاندني دندې ترسره کوي:

۱- د برقي رسنيو د غوښتونکو د غوښتنليکونو څېړنه او د ثبت او د جواز د ورکولو په مقصد د مخابراتو وزارت په موافقه د فريکونسى له ټاکنې وروسته د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوي وزارت

- ته د هغو د دوسيولېرل. وزارت مخابرات.
- ۲- د رسنيو د اجراتو څارنه. ۲- نظارت از اجرات رسانه ها.
- ۳- د رسنيو د شكايتونو څيړنه. ۳- رسيدگي به شكايات رسانه ها.
- ۴- د شكايتونو د څيړنې كميسيون ته د سرغړونو وړاندې كول. ۴- احاله تخلفات به كميسيون بررسي شكايات.
- ۵- د ټوليزو رسنيو د خصوصي او شخصي وسايلو چلونكو ته د تخنيكي سلامتور وړاندې كول. ۵- ارائه مشوره هاي تخنيكي به گرداننده گان رسانه هاي همگاني خصوصي وشخصي.
- (۲) د شخصي او خصوصي رسنيو د كميسيون غړي د مناسب حق الحضور مستحق دي چي د اطلاعاتو، فرهنگ گرځندوي وزارت له بودجي څخه وركول كېږي.
- (۲) اعضاي كميسيون رسانه هاي خصوصي و شخصي مستحق مبلغ حق الحضور مناسب مي باشند كه از بودجه وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم پرداخته مي شود.
- (۳) د خصوصي او شخصي رسنيو د كميسيون د كار او فعاليت څرنگوالي د طرز العمل په واسطه تنظيمېږي.
- (۳) طرز كار و فعاليت كميسيون رسانه هاي خصوصي و شخصي توسط طرز العمل تنظيم ميگردد.
- د افغانستان د ملي راډيو ټلويزيون د كميسيون:**
- د پرشمه ماده:**
- (۱) په ښه توگه د ملي راډيو ټلويزيون د چارو د ښه تنظيمولو په مقصد، د ملي راډيو او ټلويزيون ملي كميسيون د نهو تنو غړو په جوړښت د څلورو كلونو لپاره جوړېږي.
- (۱) به منظور تنظيم بهتر امور راډيو ټلويزيون ملي، كميسيون ملي راډيو و ټلويزيون به تركيب (۹) عضو براي مدت چهار سال ايجاد مي گردد.

(۲) اعضای کمیسیون مندرج فقره (۱) این ماده بانظرداشت توازن قومی وجنسیت متشکل از يك تن عالم دين، يك تن حقوقدان، يك تن انجینیر مسلکی، دو تن ژورنالایست، دو تن هنرمند، يك تاجر ملی و يك تن نماینده جامعه مدنی می باشد.

(۳) رئیس کمیسیون از میان اعضا و توسط خود شان انتخاب می شود.

(۴) کمیسیون مندرج فقره (۲) این ماده دارای وظایف و صلاحیت های ذیل میباشد:

۱- پیشنهاد تقرر وعزل رئیس عمومی رادیو وتلوویزیون ملی به مقام ریاست جمهوری.

۲- تائید مسولان ریاست های رادیو و تلوویزیون ملی به پیشنهاد رئیس عمومی رادیو و تلوویزیون ملی.

۳- حفظ استقلال، بیطرفی و حیثیت مسلکی رادیو و تلوویزیون ملی.

۴- ترتیب وپیشنهاد بودجه رادیو و

(۲) ددغې مادې په لومړۍ فقره کې د درج شوي کمېسيون په غړو کې د قومي اودجنسیت د انډول له په پام کې نيولو سره يو تن ديني عالم، يو تن حقوق پوه، يو تن مسلکې انجنير، دوه تنه ژورنالایستان، دوه تنه هنرمندان، يو تن ملي سوداگر او دمدني ټولني يو تن استازی شامل دي.

(۳) د کمېسيون رئیس له غړو څخه او په خپله د هغوی له خوا ټاکل کېږي.

(۴) ددغې مادې په دوه يمه فقره کې درج شوی کمیسیون لاندې دندې او واکونه لري:

۱- دجمهوري ریاست مقام ته دملي رادیو او تلوویزیون دلوی رئیس د ټاکنې اوعزل وړاندېز.

۲- د ملي رادیو او تلوویزیون د لوی رئیس په وړاندېز د رادیو او تلوویزیون د ریاستونو د مسولینو تائیدول.

۳- د ملي رادیو او تلوویزیون د خپلواکۍ، بیطرفۍ او دمسلکې حیثیت ساتنه.

۴- د ملي رادیو او تلوویزیون د بودجې

- برابرو او وړاندېز. تلويزيون ملي.
- ۵- د ملي راډيو او تلويزيون په مالي، اداري او خپرنيزو چارو باندې څارنه. و نشراتي راډيو او تلويزيون ملي.
- ۶- د رسنيو عالي شوري ته د ملي راډيو او تلويزيون د فعاليتونو د كلني رپوټ وړاندې كول. ۶- ارائه گزارش سالانه از فعاليت هاي راډيو و تلويزيون ملي به شوراي عالي رسانه ها.
- ۷- د مرستو د جذبولو او د كلني بودجي د بشپړولو لپاره له حكومت او مدني مركزونو او مرستندويو سرچينو سره خبري. ۷- مذاكره با حكومت و نهاد هاي مدني و منابع كمك كننده براي جذب كمك ها و تكميل بودجه سالانه.
- ۸- د ملي راډيو او تلويزيون د اساسنامې او د اړوندو قوانينو د حكومنونو د تطبيق او عملي كولو د بهير څارنه. ۸- نظارت از تطبيق احكام اساسنامه راډيو و تلويزيون ملي و قوانين مربوط.
- ۹- د رسنيو د عالي شوري له خوا د ټاكل شوې خپرنيزې پاليسۍ د تطبيق او عملي كولو څارنه په داسې ډول چې د افغانستان د ټولو خلكو د قومي، ژبني او فرهنگي څرنگوالي ممتله وي. ۹- نظارت از تطبيق پاليسي نشراتي تعيين شده از سوي شوراي عالي رسانه ها به نحوي كه ممثل تنوع قومي، زباني و فرهنگي همه مردم افغانستان باشد.
- (۵) د افغانستان د ملي راډيو تلويزيون پلويزيون غړي د مناسب معاش لرونكي دي چې، د اطلاعاتو، فرهنگ او څرځندوي وزارت له بودجي څخه وركول كېږي. (۵) اعضای كميسيون راډيو تلويزيون ملي افغانستان مستحق معاش مناسب مي باشند كه از بودجه وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم پرداخته مي شود.

دباختراؤانس کمپسیون:

یود پرشمه ماده:

(۱) د باختر د اطلاعاتي آؤانس د چارو د بنه تنظیم په مقصد د دریو غړو په جوړښت د څلورو کلونو لپاره یو کمپسیون جوړېږي چې په غړو کې یې یو تن حقوق پوه، یو تن مسلکي انجنیر او یو تن ژورنالیست شامل دي.

(۲) د دغې مادې په لومړۍ فقره کې درج شوی کمپسیون لاندنې واکونه لري:

۱- د جمهوري ریاست مقام ته دباخترا د اطلاعاتي آؤانس د لوی رئیس د ټاکنې وړاندېز.

۲- دباخترا آؤانس د لوی رئیس په وړاندېز د دغه آؤانس دریاستونو د مسوولینو تائیدول.

۳- دباخترا آؤانس د خپلواکۍ، بیطرفۍ او د مسلکي حیثیت ساتنه.

۴- دباخترا آؤانس د مالي، اداري او خپرنیزو چارو څارنه.

۵- د بودجې برابرول او وړاندېز.

۶- د خپرنیزو هدفونو تصویبول.

کمپسیون آؤانس باختر:

ماده سی ویکم:

(۱) به منظور تنظیم بهتر امور آؤانس اطلاعاتی باختر، کمپسیون یو به ترکیب سه عضو برای مدت چهار سال ایجاد می گردد که اعضای آن متشکل از يك تن حقوقدان، يك تن انجنیر مسلکي و يك تن ژورنالیست میباشد.

(۲) کمپسیون مندرج فقره (۱) این ماده دارای صلاحیت های ذیل میباشد:

۱- پیشنهاد تقرر و عزل رئیس عمومی آؤانس اطلاعاتی باختر به مقام ریاست جمهوری.

۲- تائید مسوولان ریاست های آؤانس باختر به پیشنهاد رئیس عمومی آؤانس.

۳- حفظ استقلال، بیطرفی و حیثیت مسلکي آؤانس باختر.

۴- نظارت از امور مالی، اداری و نشراتی آؤانس باختر.

۵- ترتیب و پیشنهاد بودجه.

۶- تصویب اهداف نشراتی.

۷- اراءه گزارش سالانه از فعاليت های آژانس باختر به شورای عالی رسانه ها.

۸- مذاکره باحکومت و نهاد های مدنی و منابع کمک کننده، بمنظور جذب کمک ها.

۹- نظارت از تطبيق پالیسی نشراتی تعیین شده از سوی شورای عالی رسانه ها.

(۳) اعضای کمیسیون آژانس باختر مستحق معاش مناسب می باشند، که از بودجه وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریسم پرداخته می شود.

کمیسیون بررسی شکایات و رسیدگی به تخلفات رسانه ای:
ماده سی و دوم:

(۱) بمنظور بررسی شکایات و رسیدگی به تخلفات رسانه ای، کمیسیون بررسی شکایات و رسیدگی به تخلفات رسانه ای به ترکیب وزیر اطلاعات، فرهنگ و توریسم بحیث رئیس، رئیس پوهنځی ژورنالیزم، نماینده وزارت عدلیه، نماینده اکادمی علوم افغانستان، نماینده کمیسیون مستقل حقوق بشر

۷- د رسنیو عالی شوری ته د باختر آژانس د فعالیتونو د کلني رپوت وړاندې کول.

۸- دمرستو د جذبولو په مقصد له حکومت او له مدني مرکزونو او مرستندویو سرچینو سره خبرې.

۹- د رسنیو د عالی شوری له خوا د ټاکل شوې څېړنيزې پالیسی د تطبيق او عملي کولو څارنه.

(۳) د باختر آژانس د کمېسیون غړي د مناسب معاش مستحق دي چې د اطلاعاتو، فرهنگ او ګرځندوی وزارت له بودجې څخه ورکول کېږي.

د شکایتونو د څېړنې او د رسنیو د سرغړونو د رسیدگی کمیسیون:
دوه دیرشمه ماده:

(۱) د شکایتونو د څېړنې او د رسنیو د سرغړونو د رسیدگی په مقصد، د شکایتونو د څېړنې او د رسنیو د سرغړونو د رسیدگی کمیسیون، د اطلاعاتو، فرهنگ او ګرځندوی د وزیر په مشرۍ او د ژورنالیزم د پوهنځي د رئیس، د عدلیې وزارت د استازي، د افغانستان د علومو اکادمۍ د استازي، د افغانستان د بشر د حقوقو د خپلواک کمیسیون د استازي، د

افغانستان، نماينده اتحاديۀ حقوقدانان افغانستان، نماينده صنفی ژورنالیستان، نماينده اتحاديۀ سينما گران افغانستان و نماينده تشکل های صنفی زنان بحیث اعضاء.

(۲) اعضای کمیسیون بررسی شکایات و رسیدگی به تخلفات رسانه ای مندرج فقره (۱) این ماده توسط مراکز و نهاد های مربوط معرفی می شوند.

(۳) کمیسیون، شکایات و تخلفات را رسیدگی مینماید. هرگاه تخلف ثابت گردد، کمیسیون میتواند حسب احوال متخلف را به عذر خواهی مکلف نموده یا توصیه کتبی یا اخطاریه رسمی را به وی صادر نماید. در صورتیکه تخلف ایجاب تعقیب عدلی را نماید، موضوع غرض رسیدگی به مراجع عدلی محول میشود.

(۴) اعضای کمیسیون بررسی شکایات و رسیدگی به تخلفات رسانه ای مستحق مبلغ حق الحضور مناسب می باشند، که از بودجه وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریسم پرداخته می شود.

افغانستان د حقوق پوهانو د ټولني د استازي، د ژورنالیستانو د صنفی اتحاديې د استازي، د افغانستان د سينما گرانو د اتحاديې د استازي او د بنځو د صنفی جوړښتونو د استازي په غړيتوب جوړېږي.

(۲) د دغې مادې په لومړۍ فقره کې د درج شویو د شکایتونو د څېړنې اود رسنیو د سرغړونو د رسیدگی د کمېسیون غړي د اړوندو مرکزونو او ارگانونو له خوا معرفي کېږي.

(۳) کمېسیون، شکایتونه او سرغړونې څېړي. که چېرې سرغړونه ثابته شي، کمېسیون کولی شي له احوالو سره سم سرغړونکی په عذر غوښتنې مکلف کړي او یا لیکلې توصیه یا رسمي اخطاریه ورته صادره کړي. که چېرې سرغړونه د عدلي څارنې غوښتنه وکړي، موضوع د څېړنې په مقصد عدلي مراجعو ته وړاندې کېږي.

(۴) د شکایتونو د څېړنې او د رسنیو د سرغړونو د رسیدگی، کمېسیون د مناسب حق الحضور مستحق دي چې د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت له بودجې څخه ورکول کېږي.

اتم فصل
جزایي حکمونه

فصل هشتم
احکام جزایی

د ممنوعه مطالبو خپرول:

دري د پرشمه ماده:

په ټوليزه رسنۍ کې د لاندې مطالبو خپرول جواز نه لري:

نشر مطالب ممنوع:

ماده ۱۰۱ سي وسوم:

نشر مطالب ذیل در رسانه همگانی جواز ندارد:

۱- هغه مطالب چې د اسلام د مقدس دين د حکمونو مغاير او نورواديانو او مذهبونو ته سپکاوی وي.

۱- مطالبیکه مغاير با احکام دين مقدس اسلام و توهين به ساير اديان و مذاهب باشد.

۲- هغه مطالب چې دنورواشخاصو د سپکاوي او افتراء سبب شي.

۲- مطالبیکه موجب هتك حرمت و افترا به اشخاص گردد.

۳- د تاوتریخوالي، جگړې او د هغو نورو مواردو تبليغ چې د اساسي قانون د حکمونو پر خلاف وي يا د جزاء قانون هغه جرم بللی وي.

۳- تبليغ خشونت، جنگ و ساير مواردیکه مخالف احکام قانون اساسی بوده يا قانون جزا آن را جرم دانسته باشد.

۴- د تاوتریخوالي او د تيروي د قربانيانو د هويت او د تصويرونو افشاء کول په داسی ډول چې ټولنيز حشيت ته يې زيان ورسوي.

۴- افشای هويت و تصاویر قربانیان خشونت و تجاوز، به نحوی که به حشيت اجتماعی آنان صدمه وارد نماید.

د امتياز د خاوند مسووليت:

څلور د پرشمه ماده:

د امتياز خاوند هغه وخت مسوول پېژندل کېږي چې د دغه قانون د حکمونو پر خلاف عمل وکړي.

مسووليت صاحب امتياز:

ماده ۱۰۲ سي و چهارم:

صاحب امتياز در صورتی مسوول شناخته میشود که مخالف احکام این قانون عمل نماید.

جریمې:

پنځه دېرشمه ماده:

(۱) هغه حقيقي يا حکمي اشخاص چې ددغه قانون د حکمونو له په پام کې نيولو پرته د افغانستان په خاوره کې د ټوليزو رسنيو، مطبعو، خپرنيزو مؤسسو، د ژورناليزم د روزنيزو مرکزونو، دارالترجمو او د تبليغاتو او اعلانونو د شرکتونو په جوړولو لاس پورې کړي، په لاندې ډول نغدي جریمه ورکوي او ددوو اوونيو په بهير کې د هغو په ثبتولو مکلف دي.

جریمه ها:

ماده ۱۰۱ پنجم:

(۱) اشخاص حقيقي يا حکمي که بدون رعايت احکام اين قانون به تأسيس و تدوير رسانه های همگانی، مطابع، مؤسسات نشراتی، نهاد های آموزشی ژورناليزم، دارالترجمه ها و شرکتهای تبليغات و اعلانات در قلمرو افغانستان بپردازند، طور ذيل جریمه نقدي را پرداخته و در خلال دو هفته مکلف به ثبت آنها ميباشد.

۱- که چپري مؤسس او دايروونکی حقيقي شخص وي، په لاندې ترتيب سره جریمه کېږي:

۱- هر گاه مؤسس و تدوير کننده شخص حقيقي باشد، به ترتيب ذيل جریمه می گردد:

- ټلويزيون، پنځوس زره (۵۰۰۰۰) افغانی.

- تلويزيون، مبلغ پنجاه هزار (۵۰۰۰۰) افغانی.

- راډيو، دېرش زره (۳۰۰۰۰) افغانی.

- راډيو، مبلغ سی هزار (۳۰۰۰۰) افغانی.

- آژانس، دېرش زره (۳۰۰۰۰) افغانی.

- آژانس، مبلغ سی هزار (۳۰۰۰۰) افغانی.

- کبلي شبکې، سل زره (۱۰۰۰۰۰) افغانی.

- شبکې کبلي، مبلغ یکصد هزار (۱۰۰۰۰۰) افغانی.

- چاپي خپرونې، لس زره (۱۰۰۰۰) افغانی.

- نشرات چاپی، مبلغ ده هزار (۱۰۰۰۰) افغانی.

- مطبعه، پنځوس زره (۵۰۰۰۰) افغانی.
- مطبعه، مبلغ پنجاه هزار (۵۰۰۰۰) افغانی.
- خپرنیزه مؤسسه، پنځوس زره (۵۰۰۰۰) افغانی.
- موسسه نشراتی، مبلغ پنجاه هزار (۵۰۰۰۰) افغانی.
- دارالترجمه، شل زره (۲۰۰۰۰) افغانی.
- دارالترجمه، مبلغ بیست هزار (۲۰۰۰۰) افغانی.
- تبلیغاتو او اعلانونو شرکتونه، شل زره (۱۰۰۰۰۰) افغانی.
- شرکتهای تبلیغات و اعلانات، مبلغ یکصد هزار (۱۰۰۰۰۰) افغانی.
- ډورنالیزم روزنیز مرکز پنځوس زره (۵۰۰۰۰) افغانی.
- نهاد آموزشی ډورنالیزم مبلغ پنجاه هزار (۵۰۰۰۰) افغانی.
- کتاب او رساله، لس زره (۱۰۰۰۰) افغانی.
- کتاب و رساله مبلغ ده هزار (۱۰۰۰۰) افغانی.
- ۲- که چېرې مؤسس او دایروونکی، حکمي شخص وي، په لاندې ترتیب جريمه کېږي:
۲- هرگاه مؤسس و تدویر کننده شخص حکمی باشد، به ترتیب ذیل جريمه می گردد:
- ټلويزيون، شپيته زره (۶۰۰۰۰) افغانی.
- ټلويزيون، مبلغ شصت هزار (۶۰۰۰۰) افغانی.
- راډيو، څلوېښت زره (۴۰۰۰۰) افغانی.
- راډيو، مبلغ چهل هزار (۴۰۰۰۰) افغانی.
- آژانس، څلوېښت زره (۴۰۰۰۰) افغانی.
- آژانس، مبلغ چهل هزار (۴۰۰۰۰) افغانی.

- کيبلې شبکې، يوسل او شل زره (۱۲۰۰۰۰) افغانۍ.
- شبکې کيبلې، مبلغ يکصدويست هزار (۱۲۰۰۰۰) افغانۍ.
- چاپي خپرونې، دولس زره (۱۲۰۰۰) افغانۍ.
- نشرات چاپي، مبلغ دوازده هزار (۱۲۰۰۰) افغانۍ.
- مطبعه، شپېته زره (۶۰۰۰۰) افغانۍ.
- مطبعه، مبلغ شصت هزار (۶۰۰۰۰) افغانۍ.
- خپرنيزه مؤسسه، شپېته زره (۶۰۰۰۰) افغانۍ.
- موسسه نشراتي، مبلغ شصت هزار (۶۰۰۰۰) افغانۍ.
- دارالترجمه، دپرش زره (۳۰۰۰۰) افغانۍ.
- دارالترجمه، مبلغ سي هزار (۳۰۰۰۰) افغانۍ.
- د تبليغاتو او اعلانونو شرکتونه، يوسل او شل زره (۱۲۰۰۰۰) افغانۍ.
- شرکتهاي تبليغات و اعلانات، مبلغ يکصدويست هزار (۱۲۰۰۰۰) افغانۍ.
- دژورناليزم روزنيز مرکز، شپېته زره (۶۰۰۰۰) افغانۍ.
- نهاد آموزشی ژورناليزم، مبلغ شصت هزار (۶۰۰۰۰) افغانۍ.
- کتاب او رساله، دولس زره (۱۲۰۰۰) افغانۍ.
- کتاب ورساله، مبلغ دوازده هزار (۱۲۰۰۰) افغانۍ.
- (۲) که چېرې ددې مادې په (۱) فقره کې درج شوي حقيقي يا حکمي اشخاص د دوو اوونيو له تېرېدو وروسته، په ثبت باندې اقدام ونکړي، ټوليزي رسنۍ، مطابع، خپرنيزي مؤسسې دژورناليزم روزنيز مرکزونه، دارالترجمې او دتبليغاتو او
- (۲) هرگاه اشخاص حقيقي يا حکمي مندرج فقره (۱) اين ماده بعد از سپري شدن مدت دوهفته به ثبت اقدام ننمايد، رسانه هاي همگاني، مطابع، مؤسسات نشراتي، نهادهاي آموزشی ژورناليزم، دارالترجمه ها و شرکت هاي تبليغات و اعلانات

اعلانونو اړوند شرکتونه تړل کېږي.

مربوط مسدود می گردند.

دامتياز سلېول

شپږدېرشمه ماده:

(۱) هغه حقيقي يا حکمي اشخاص چې يوه رسنۍ د اطلاعاتو فرهنگ او گړخندوي په وزارت کې ثبتوي، په هغه صورت کې چې د ثبت له نېټې څخه تر (۹) مياشتو پورې خپرنيز فعاليت پيل نکړي، دهغوی امتياز سلب کېږي.

(۲) که چېرې د امتياز خاوند د خپرونې له پيل وروسته، خپل خپرنيز فعاليت ودروي او (۹) مياشتې بيا په خپرنيز فعاليت پيل ونکړي د هغه امتياز سلبېږي. د بيا فعاليت په صورت کې ددې قانون په (۲۰) او (۲۵) ماده کې د درج شوو مواردو په بشپړولو مکلف دی.

(۳) مطابع، خپرنيزې مؤسسې، د ژورناليزم روزنيزې مؤسسې، دارالترجمې او د تبليغاتو او اعلانونو شرکتونه هم ددې مادې په (۲) فقره کې د درج شوي حکم تابع دي.

سلب امتياز:

ماده سي وششم:

(۱) اشخاص حقيقي يا حکمي که رسانه ای را در وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم ثبت می نمایند، در صورتیکه از تاريخ ثبت الی مدت (۹) ماه فعاليت نشراتی را آغاز ننمايد، امتياز آنها سلب می گردد.

(۲) هرگاه صاحب امتياز بعد از آغاز نشرات، فعاليت نشراتی خود را توقف دهد و مدت (۹) ماه، مجدداً به فعاليت نشراتی آغاز ننمايد، امتياز وی سلب میگردد. در صورت فعاليت مجدد، مکلف به طی مراحل موارد مندرج مواد (۲۰ و ۲۵) اين قانون می باشد.

(۳) مطابع، مؤسسات نشراتی، نهاد های آموزشی ژورناليزم، دارالترجمه ها و شرکت های تبليغات و اعلانات نیز تابع حکم مندرج فقره (۲) اين ماده میباشد.

نهم فصل
متفرقه حکمونه

فصل نهم
احکام متفرقه

بهرنيو اتباعو ته د فلم د برابرولو
حق:

اوه د پرشمه ماده:

بهرني اتباع کولی شي په هېواد کې د سینما توگرافي فلمونه برابر کړي، په دې شرط چې دا اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوي وزارت مخکنی اجازه یې ترلاسه کړې وي.

حق تهیه فلم به اتباع
خارجی:

ماده سی وهفتم:

اتباع خارجی میتوانند فلم های سینما توگرافي را در کشور تهیه نمایند، مشروط بر اینکه اجازه قبلی وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریسم را حاصل نموده باشند.

په اساسنامه کې د بدلونونو خیرتیا:

اته د پرشمه ماده:

(۱) د ټولیزو رسنیو، خپرنیزو مؤسسو، د ژورنالیزم د روزنیزو مرکزونو، دارالترجمو، مطبعو او تبلیغاتو او اعلانونو د شرکتونو مسوولین مکلف دي هر راز بدلون چې په دې قانون او اړونده اساسنامه کې د فعالیت په څرنگوالي، پتې او نورو مشخصاتو کې رامنځته کړي، دا اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت ته خبر ورکړي.

اطلاع از تغییرات در اساسنامه:

ماده سی وهشتم:

(۱) مسوولین رسانه های همگانی، موسسات نشراتی، نهاد های آموزشی ژورنالیزم، دارالترجمه ها، مطابع و شرکت های تبلیغات و اعلانات مکلف اند، هر نوع تغییراتی که در نوع فعالیت، آدرس و سایر مشخصات مندرج در این قانون و اساسنامه مربوط وارد نمایند، وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریسم را در جریان قرار دهند.

(۲) د ټولیزو رسنیو، مطبعو،

خپرنیزو مؤسسو، د ژورنالیزم د روزنیزو مرکزونو، دارالترجمو او د تبلیغاتو او اعلانونو د شرکتونو مسوولین مکلف دي د احصائیوي

(۲) مسوولین رسانه های همگانی،

مطابع، مؤسسات نشراتی، نهاد های آموزشی ژورنالیزم، دارالترجمه ها و شرکت های تبلیغات و اعلانات مکلف اند بخاطر معلومات

احصائيو، در آغاز هر سال از ادامه يا عدم ادامه فعاليت خود، وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم را در جريان قرار دهند.

مکلفيت نمايندگی آژانس ها و رسانه

های خارجی:

ماده سی ونهم:

(۱) نمايندگی های آژانس ها و رسانه های همگانی خارجی که قصد فعاليت در داخل افغانستان را دارند، مکلف اند با کسب اجازه فعاليت از وزارت امور خارجه جمهوری اسلامی افغانستان، وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم را کتباً از کشور مربوط، نوع فعاليت، مدت فعاليت و محل فعاليت شان مطلع سازند.

(۲) آژانس ها و رسانه های مندرج فقره (۱) اين ماده مکلف به رعايت حکم ماده (۳۳) اين قانون ميباشند.

ثبت کتاب و رساله:

ماده چهارم:

کتاب و رساله بعد از نشر توسط ناشر در وزارت اطلاعات، فرهنگ و توريزم ثبت

معلوماتو په خاطر دهر کال په پيل کې دخپل فعاليت د دوام يا نه دوام په باب د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت ته خبر ورکړي.

د بهرنیو آژانسونو او رسنیو د

نمايندگیو مکلفيت:

نهه دیرشمه ماده:

(۱) دبهرنیو آژانسونو او ټوليزو رسنیو هغه نمايندگی چې په افغانستان کې د فعاليت نيت لري، مکلف دي د افغانستان د اسلامي جمهوريت د بهرنیو چارو له وزارت څخه د فعاليت د اجازي په ترلاسه کولو سره د خپل فعاليت د څرنگوالي، د فعاليت د مودې او ځاي په باب له اړوند هېواد څخه په ليکلي ډول د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی وزارت ته خبر ورکړي.

(۲) ددغې مادې په لومړۍ فقره کې درج شوي آژانسونه او رسنۍ ددغه قانون د (۳۳) مادې د حکم په رعايتولو مکلف دي.

د کتاب او رسالي ثبتول:

څلورېنځمه ماده:

کتاب او رساله د خپروونکې له خوا له خپرېدو وروسته د اطلاعاتو، فرهنگ او گرځندوی په وزارت کې

گردیده و صاحب امتیاز آن مکلف است از هر کتاب، رساله و نشریه خود دو، دو نسخه به وزارت اطلاعات، فرهنگ و توریسم و کتابخانه عامه بفرستند.

پرداخت مالیه:

مادهٔ چهل و یکم:

از عواید رسانه های همگانی طبق احکام قانون مالیه اخذ می گردد.

تاریخ انفاذ:

مادهٔ چهل و دوم:

این قانون از تاریخ نشر در جریده رسمی نافذ بوده و با انفاذ آن، قانون رسانه های همگانی منتشرهٔ جریدهٔ رسمی شماره (۸۲۴) مؤرخ (۱۵) حمل سال ۱۳۸۳ هجری شمسی ملغی شمرده میشود.

ثبتی و د هغه د امتیاز خاوند مکلف دی له هر کتاب، رسالې او له هرې خپرونې څخه دوه، دوه نسخې د اطلاعاتو، فرهنگ او ګرځندوي عامه کتابتون ته وسپاری.

د مالیه ورکړه:

یوڅلو پښتمه ماده:

د ټولیزو رسنیو له عوایدو څخه د قانون د حکمونو مطابق مالیه اخیستل کېږي.

د نافذېدو نېټه:

دوڅلو پښتمه ماده:

دغه قانون په رسمي جریده کې د خپرېدو له نېټې څخه نافذ دی او په نافذېدو سره یې د ټولیزو رسنیو هغه قانون چې د ۱۳۸۳ هجري لمريز کال د وري د میاشتې په پنځلسمه نېټه د رسمي جریدې په (۸۲۴) گڼه کې خپور شوی دی، لغوه گڼل کېږي.