

عقد عمل مّوحد للعمال غير الأردنيين في قطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة

صادر بموجب المادة 15 من الاتفاقية الجماعية رقم 39/2013 الموقعة بتاريخ 28/5/2013 بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

A standard contract for Non-Jordanian workers in Textile, Garment and Clothing Industry

Issued by virtue of Article 15 of the collective agreement No. 39/2013 signed on 05.28.2013 between Jordan Garments, Accessories, & Textiles Exporters' Association (JGATE), the General Union of the Owners of Garments Factories and the General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries.

टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगमा काम गर्ने गैर-जोर्डन कामदारका लागि स्तरिय संझौता

खण्ड १५ को सामूहिक संझौता नं ३९/२०१३ का आधारमा जारी गरिएको जोर्डन गार्मेन्ट, सहायक उपकरण र टेक्सटाइल निर्यातकर्ताको संस्था (जेजीएटीई), गार्मेन्ट उद्योगका मालिकहरूको सामान्य संघ र टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको सामान्य व्यापार संघ बिच ०५.२८.२०१३ मा हस्ताक्षर गरिएको।

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات
النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

Jordan Garments, Accessories, & Textiles Exporters' Association (JGATE)

The General Union of the Owners of Garments Factories

The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries

जोर्डन गार्मेन्ट, सहायक उपकरण र टेक्सटाइल निर्यातकर्ताको संस्था (जेजीएटीई)

गार्मेन्ट उद्योगका मालिकहरूको सामान्य संघ

टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको सामान्य व्यापार संघ

الفريق الأول

صاحب العمل

يمثله السيد/ السيدة

العنوان

رقم الهاتف:

..... :
..... :
..... :
..... :

First Party:

The Employer:
Represented by Mr. / Ms:
Address:
Telephone No.:

पहिलो पक्ष:

रोजगारदाता:
प्रतिनिधित्व गर्ने श्रीमान्/श्रीमती:
ठेगाना:
टेलिफोन नं:

الفريق الثاني

..... : العامل / العاملة
..... : تاريخ الميلاد: (اليوم / الشهر / السنة)
..... : الجنسية
..... : جواز سفر رقم
..... : العنوان
..... : رقم الهاتف:

Second Party:

Full Name of Worker :
Date of Birth: (Day / Month..... / Year)
Nationality:
Passport number :
Address :
Telephone No.: :

दोश्रो पक्ष:

कामदारको पूरा नाम:
जन्म मिति: (दिन / महिना..... / वर्ष)
राष्ट्रियता:
पासपोर्ट नंबर :
ठेगाना :



टेलिफोन नं:.....

اتفق الفريقان بموجب هذا العقد على أن يعمل الفريق الثاني (يشار إليه فيما بعد بكلمة "العامل") لدى الفريق الأول (يشار إليه فيما بعد بعبارة "صاحب العمل")، تحت إشراف وإدارة الفريق الأول مقابل أجر وفق البنود والشروط التالية:

Under this contract, the two parties agreed that the Second Party (hereinafter referred to as the "worker") shall work for the First Party (hereinafter referred to as the "employer") under the supervision and management of the First Party in return for a certain wage in accordance with the following terms and conditions:

यस संझौतामा रहेर दुबै पक्ष सहमत हुन्छन् कि दोश्रो पक्ष (यसपछि "कामदार" भनिनेछ) ले पहिलो पक्ष (यसपछि "रोजगारदाता" भनिनेछ) को अनुगमन तथा ब्यवस्थापनमा पहिलो पक्षका लागि निम्न शर्त र अवस्थाहरुमा रहेर निश्चित ज्यालामा काम गर्नेछन्:

١. تنظيم العقد:

ينظم عقد العمل باللغة العربية وبلغه يفهمها العامل على ثلاث نسخ أصليه موقعه من صاحب العمل والعامل ويحتفظ كل منهما بنسخة منه وتحفظ نسخة منه لدى وزارة العمل لغايات إصدار تصريح العمل .

1. The Employment Contract:

The employment contract shall be drafted in Arabic and in any other language that the worker understands and shall be in three original copies signed by the employer and the worker. Both parties shall maintain an original copy and the third copy shall be submitted to the Ministry of Labor for the purpose of issuing the work permit.

१. रोजगार संझौता:

रोजगार संझौता अरेबिक तथा कामदारले बुझ्ने अन्य भाषामा निकालिनेछ र तीन प्रतिमा कामदार र रोजगारदाताले हस्ताक्षर गर्नेछन्। दुवै पक्षले सक्कलि प्रति राख्नेछन् भने तेश्रो प्रति श्रम स्वीकृतिका लागि श्रम मन्त्रालयमा बुझाइनेछ।

٢. مدة العقد

اتفق الطرفان على أن تكون مدة هذا العقد _____ وتراعى خلالها اصدار تصاريح العمل وفقاً للإجراءات المتبعة لدى وزارة العمل. بحيث تبدأ مدة العقد من تاريخ وصول العامل إلى المملكة الأردنية الهاشمية (يشار إليها فيما بعد بكلمة "الأردن")، ويقوم صاحب العمل بإستكمال المتطلبات القانونية من إصدار إذن إقامة وتصريح العمل.

2. Term of the Contract:

Both parties agreed that the term of this contract shall be _____ taking into consideration that the issuance of work permits according to the procedures followed by the Ministry of Labor. Accordingly, the term of the contract shall commence on the date of worker's arrival in the Hashemite Kingdom of Jordan (hereinafter referred to as

"Jordan"), and the employer shall fulfill the legal requirements for the issuance of residency and work permits.

२. संझौताको अवधि:

श्रम मन्त्रालयले श्रम स्वीकृति जारी गरे अनुरूप दुवै पक्षले यो संझौताको अवधि _____ हुनेमा सहमत भए। त्यसैगरी यो संझौता कामदार हयासमाइट राज्य जोर्डन (यपसछि "जोर्डन" भनिने) मा आएको मितिमा सुरु हुनेछ र रोजगारदाताले बस्ने र श्रम स्वीकृतिका लागि सबै प्रकारका कानुनी प्रक्रियाहरू पूरा गर्नुपर्छ।

३. نوع ومكان العمل:

१. يتم استخدام العامل بمهنة _____ . ويلتزم العامل بأداء واجباته ومسؤولياته حسب طبيعة العمل وبناء على

توجيهات صاحب العمل أو من ينوب عنه.

२. يكون مركز عمل العامل في مؤسسة صاحب العمل في منطقة _____ . ويحق لصاحب العمل نقل مكان عمل

العامل إلى فروع أخرى للمؤسسة داخل الأردن شريطة تبليغ قرار النقل للعامل خطياً قبل اسبوع واحد من تاريخ النقل على أن لا يؤثر ذلك على استحقاقه المالية وبعد موافقة وزارة العمل.

3. Job description and location of Work:

- The worker shall be engaged in the profession of _____ and shall be committed to performing his duties and responsibilities as required by the nature of the work and according to the directions of the employer or his/her representative.
- The workers' workplace shall be at the employer's enterprise located in the area of _____. The employer has the right to relocate the site of work for the worker to other branches of the enterprise within Jordan provided that the worker shall be informed in writing one week prior to the date of relocation without prejudice to the worker's financial entitlements and after receiving the approval of the Ministry of Labor.

३. कामको विवरण र काम गर्ने स्थान:

- कामदार _____ काममा संलग्न हुनेछन् र कामको प्रकृति अनुसार वा रोजगारदाता वा उसको/उनको प्रतिनिधिको निर्देशन बमोजिम कामदारले काम र जिम्मेवारी पूरा गर्नेछन्।
- कामदारहरूको काम गर्ने ठाउँ रोजगारदाताको उद्योग _____ मा रहेको स्थानमा हुनेछ। श्रम मन्त्रालयको स्वीकृति लिएर रोजगारदातालाई कामदारको काम गर्ने स्थान जोर्डन भित्र रोजगारदाताको उद्योगका अन्य शाखामा बदल्ने अधिकार हुनेछ तर त्यसको लागि कुनै पनि आर्थिक पूर्वाग्रह बिना कामदारलाई काम बदलिएको ठाउँको बारे एक हप्ता अगाडि लिखित रूपमा जानकारी गराइनु पर्छ।

४. التوظيف وترتيبات السفر

१. يلتزم صاحب العمل باستكمال شروط التوظيف وترتيبات السفر دون أن يترتب على العامل أي مبالغ أو مصاريف باستثناء

المصاريف الرسمية في بلد العمل ويؤكد العامل على علمه بأنه غير ملزم بدفع أي مبالغ إلى أي جهة باستثناء المصاريف الرسمية في بلده.

२. على صاحب العمل:

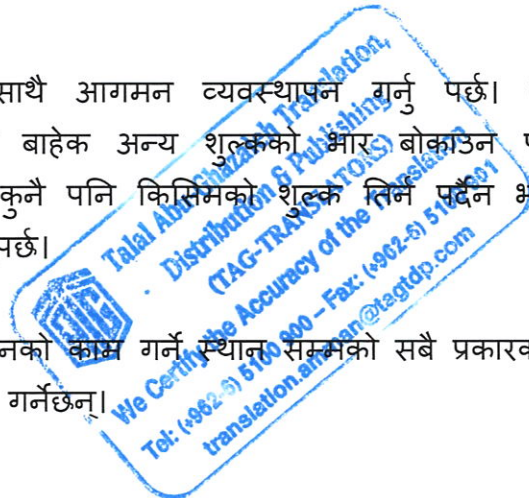
१. أن يتخذ الترتيبات اللازمة لاستقبال العامل في مكان وصوله الى الاردن، ونقله من مكان الوصول الى مكان عمل العامل دون مقابل.
२. أن يوفر للعامل تذكرة سفر جوي مجانية من بلده إلى الأردن عند التوظيف، وتذكرة سفر جوي مجانية أخرى إلى بلده إما في نهاية العقد أو عند انتهاء علاقة العمل مع مراعاة الفقرة 5/ب/3 من هذا العقد.
३. إذا أنهى العامل علاقة العمل بصورة غير مشروعة قبل اتمام مدة العقد، لا يلتزم صاحب العمل بتغطية كامل تكاليف تذكرة السفر الجوي من الأردن إلى بلد العامل. وفي هذه الحالة، يقوم صاحب العمل بتغطية نسبة من تكلفة تذكرة العودة الجوية بما يعادل المدة التي قضاها العامل من مجمل مدة عقد العمل.

4. Employment and Travel Arrangements:

- a. The employer shall be responsible for completing the employment process including the worker's travel arrangements. The Worker shall not be subject to any charges or fees except for the official fees due in his /her home country. In his turn, the worker shall confirm his full awareness that he/she is not obliged to pay any fees to any party other than the official fees in his/her home country.
- b. The employer shall:
 1. Make all necessary arrangements for the proper reception and transportation of the worker from the point of his/her arrival in Jordan, to the place of his /her workplace free of any charges.
 2. Provide the worker with a free air-ticket from his /her home country to Jordan upon employment, and with a free return air-ticket to his/her home country, either at the end of the contract or at the termination of the employment relationship subject to paragraph 5 / B / 3 of this contract.
 3. If the worker terminates the employment relationship illegally before completing the full term of contract, the employer shall not be obliged to cover the full cost of the return air-ticket from Jordan to the worker's home country. In which case, the employer shall cover a proportion of the cost of the return air-ticket proportional to the actual employment term the worker completed out of the full term of the employment contract.

४. रोजगार र यातायात व्यवस्थापन:

1. रोजगारदाताले कामदारको रोजगार प्रक्रिया साथै आगमन व्यवस्थापन गर्नु पर्छ। कामदारलाई उसको/उनको देशमा रहेको औपचारिक शुल्क बाहेक अन्य शुल्कको भार बोकाउन पाइने छैन। कामदारले उसको/उनको देशमा कुनै पार्टीलाई कुनै पनि किसिमको शुल्क तिर्ने पर्दैन भन्ने कुरामा कामदार पूर्ण रुपमा जानकारी भएको यकिन गर्नुपर्छ।
2. रोजगारदाताले:
 1. कामदारको जोर्डनमा आगमन पछि उसको/उनको काम गर्ने स्थान सम्मको सबै प्रकारको यातायात र अन्य व्यवस्थापन कुनै शुल्क नतिराईकन गर्नेछैन।



2. कामदारलाई उसको/उनको देशबाट जोर्डनमा आउने र काम सकिएपछि वा यो संझौताको अनुच्छेद ५/ख/३ मा रहेर रोजगार सम्बन्ध टुटेपछि घर फिर्ता हुने हवाई टिकट निःशुल्क उपलब्ध गराउनेछन्।
3. यदि कामदारले रोजगार सम्बन्ध संझौता पुरा नहुदै गैर कानुनी रूपमा तोडेमा रोजगारदाताले जोर्डनबाट कामदारको देश सम्म फर्किने टिकटको पूरा खर्च बेहोर्न बाध्य हुनेछैन। त्यस अवस्थामा कामदारले पूरा संझौता अवधिको जति हिस्सा काम गरे त्यहि हिस्सा बराबर फर्किने टिकटको खर्च बेहोर्नेछन्।

५. الأجر وساعات العمل / التزامات صاحب العمل

يقوم صاحب العمل، مقابل الخدمات التي يؤديها العامل، بتقديم الالتزامات والمنافع التالية:

١. الأجر النقدي: يدفع للعامل أجراً شهرياً وقدره _____ ديناراً أردنياً مع مراعاة شروط الاتفاقيات الجماعية لقطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة، بما في ذلك الأحكام الخاصة بالزيادات السنوية والحوافز المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات، ويكون الأجر خاضعاً لاقطاعات الضريبة والتأمينات الاجتماعية المقررة وأية اقتطاعات أخرى يتم الاتفاق عليها وفقاً للقانون.
٢. الأجر العيني: على صاحب العمل أن يوفر للعامل الطعام والإقامة على النحو التالي:
 ١. ثلاث وجبات يومياً بكميات ونوعية معقولة توفر التغذية المناسبة.
 ٢. مواصلات مجانية للعامل من مكان الإقامة الى مواقع العمل ذهاباً وإياباً اذا كان مكان الإقامة يبعد كيلومتر واحد عن محيط المصنع أو أكثر مع مراعاة شروط الاتفاقية الجماعية لقطاع صناعة الألبسة والغزل والنسيج.
 ٣. السكن المشترك للعامل حسب الشروط المنصوص عليها في التشريعات ذات العلاقة التي تحكم معايير سكن العمال في الأردن.
٤. يقيم الأجر العيني وفقاً لشروط الاتفاقية الجماعية حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 47/2014 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 9/11/2014).
٣. ساعات العمل: تكون ساعات العمل العادية بواقع 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة عمل أسبوعياً. ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول وجبات الطعام وفترات الاستراحة.
٤. الدفع: يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي للعامل بشكل شهري خلال أول 7 أيام من تاريخ الإستحقاق إما بصورة نقدية أو بالتحويل البنكي الإلكتروني.

5. Wage and working hours / employer obligations:

In return for his/her services, the employer shall provide the worker with the following commitments and benefits:

- a. **Wage:** The worker shall be paid a monthly wage of _____ Jordanian Dinar (JD) subject to the terms of the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry, including the provisions related to annual increases and incentives provided for in those agreements and subject to tax and social security deductions and any other deductions agreed upon in accordance with law.
- b. **In-kind Remuneration:** The employer shall provide the worker with food and accommodation as follows:
 1. Three meals a day of reasonable quantity and quality providing adequate nutrition.

2. Free transportation to and from the worker's place of residence to the work site provided that the place of residence is one kilometer away or more from the factory premises, subject to the terms of the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry.
3. Shared accommodation for the worker according to the relevant legislation governing workers' accommodation standards in Jordan.
4. In-kind compensation shall be estimated according to the terms of the Collective Agreements' on the attainment of equality in the payment and calculation of wages (No. 47/2014 deposited with the Ministry of Labor on 09/11/2014).
- c. **Working hours:** The normal working hours shall be 8 hours per day or 48 working hours per week excluding time allocated for meals and breaks.
- d. **Payment:** The worker's wage and any overtime payments shall be paid on a monthly basis within the first 7 days from due date, either in cash or by electronic bank transfer.

५. ज्याला र काम गर्ने घण्टा / रोजगारदाताको दायित्वः

उ/उनी काममा आएपछि रोजगारदाताले कामदारलाई निम्न सुविधाहरू उपलब्ध गराउनेछन्ः

क. ज्याला: कामदारलाई मासिक रूपमा _____ जोर्डनियन डिनार (जेडी) ज्याला दिइनेछ यो टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगमा लागू हुनेछ र सम्झौता अनुसारको वार्षिक वृद्धि र प्रोत्साहन का साथै कानून अनुरूप लागू गर्ने कर तथा सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य प्रकारको कटौती लागू हुनेछ।

ख. अन्य प्रकारको पारिश्रमिक: रोजगारदाताले कामदारलाई निम्न प्रकारको खाना र आवास सुविधा दिनेछन् :

१. दिनमा तीन पटक आवश्यक मात्रामा गुणस्तरीय र पोषण भएको खाना।

२. टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगको सामूहिक संझौता अनुरूप कामदार बस्ने ठाउँबाट काम गर्ने स्थान एक किलोमिटर भन्दा टाढा भएमा कामदारको लागि जान र आउनका लागि निःशुल्क यातायातको व्यवस्था गर्ने।

३. जोर्डनको प्रचलित कानून अनुसारको मापदण्डमा रही कामदारको लागि संयुक्त आवास प्रदान गर्ने।

४. अन्य प्रकारको क्षतिपूर्ति भुक्तानिमा समानता प्राप्त र ज्यालाको हिसाब (श्रम मन्त्रालयमा ०९/११/२०१४ मा जम्मा नं ४७/२०१४) सामूहिक संझौता अनुसार अनुमान गरिनेछ।

ग. काम गर्ने घण्टा: सामान्य रूपमा खाना खाने समय र विश्राम बाहेक दैनिक रूपमा ८ घण्टा वा साप्ताहिक रूपमा ४८ घण्टा काम गर्नु पर्छ।

घ. भुक्तानि: कामदारको काम र ओभर टाइम ज्याला मासिक रूपमा काम सिद्धिएको महिनाको ७ दिन भित्र विद्धुतिय वा बैंक स्थानान्तरणद्वारा प्रदान गरिनेछ।

Talal Abu-Ghazaleh Translation
Distribution & Publishing
(TAG-TRANSLATORS)
We Guarantee the Accuracy of the Translation
Tel: 0862-5100 800 Fax: (0862-5) 5100 801
translation@tagtranslators.com

६. العمل الإضافي والحوافز

१. العمل الإضافي (إن وجد) اختياري. إذا وافق العامل على العمل الإضافي فيتم احتسابه عن هذا العمل كما يلي:

١. إذا اشتغل العامل في الأيام العادية وقتاً إضافياً أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية يتم احتسابه عن ساعة

العمل الإضافية أجره لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

٢. إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية او العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافياً لا يقل عن 150% من اجره المعتاد.

٢. الحوافز:

١. يتم ابلاغ العامل عن قيمة حوافز الدوام والانتاج وعن آلية دفع هذه الحوافز.
٢. يؤشر على قيمة الحوافز بشكل واضح في كشف الأجر الشهري الخاص بالعامل.

6. Overtime and Bonuses:

- a. Overtime (if any) is voluntary. If the worker agrees to work overtime, such overtime shall be calculated as follows:
 1. If the worker works overtime on normal weekdays after completion of required daily or weekly working hours, he/she shall be compensated at a minimum rate of 125% of the regular wage.
 2. If the worker works on weekends or religious and official holidays, he/she shall be compensated at a minimum rate of 150% of the regular wage.
- b. Incentives
 1. The worker shall be informed of the amount of attendance and production bonuses and the payment mechanism for these bonuses.
 2. The value of bonuses shall be clearly indicated in the worker's monthly pay slip.

6. अतिरिक्त समय (ओभरटाइम) तथा बोनस

क. अतिरिक्त समय (यदि भएमा) काम गर्नु ऐच्छिक हो। यदि कामदार अतिरिक्त समय काम गर्न सहमत भएमा अतिरिक्त समय देहाय बमोजिम गणना गरिन्छ।

1. यदि कामदारले सामान्य दिनमा दैनिक वा साप्ताहिक रूपमा तोकिएको कार्यका अतिरिक्त समय काम गरेको छ भने उसलाई/उनलाई नियमित तलबको न्यूनतम १२५% का दरले भुक्तानी दिने।

2. यदि कामदारले सप्ताह अन्तको बिदाको दिन अथवा धार्मिक वा कार्यालयको बिदाको दिनमा अतिरिक्त समय काम गरेको छ भने उसलाई /उनलाई नियमित तलबको न्यूनतम १५०% का दरले भुक्तानी दिने।

ख. प्रोत्साहन:

1. कामदारलाई उपस्थिति र उत्पादन वापत पाउने बोनस र ती बोनस पाउने संस्थाका बारेमा सुचित गर्नु पर्छ।
2. बोनसको मूल्यको बारेमा मासिक तलबी विवरणमा स्पस्टसंग उल्लेख गरिएको हुनुपर्छ।

७. كشف الأجر والعمل الإضافي: يقوم صاحب العمل بتزويد العامل بكشف شهري مفصل يتضمن اسم العامل ومقدار الاجر والعلاوات والزيادات واية امتيازات اخرى والاقتطاعات القانونية وعدد ساعات العمل الاضافي التي اشتغلها العامل وقيمة المبالغ المالية المترتبة على ذلك.

7. Wage and overtime sheet: The employer shall provide the worker with a detailed monthly financial sheet including the worker's name, wage, allowances, any increases, and any other

benefits and deductions by law as well as the total number of overtime hours he/she worked and the corresponding compensation amount related thereto.

७. ज्याला र अतिरिक्त समय (ओभरटाइम) पाना: रोजगारदाताले कामदारलाई मासिक रूपमा आर्थिक पाना जसमा कामदारको नाम, ज्याला, भत्ता, कुनै बढोत्तरी र अन्य लाभका साथै कानून अनुसारको कुनै शुल्क र ओभरटाइम काम गरेको घण्टा र त्यसको क्षतिपूर्ति समावेश हुनेछ।

८. १. २. ३. ४. ५. ६. ७. ८. ९. १०. ११. १२. १३. १४. १५. १६. १७. १८. १९. २०. २१. २२. २३. २४. २५. २६. २७. २८. २९. ३०. ३१. ३२. ३३. ३४. ३५. ३६. ३७. ३८. ३९. ४०. ४१. ४२. ४३. ४४. ४५. ४६. ४७. ४८. ४९. ५०. ५१. ५२. ५३. ५४. ५५. ५६. ५७. ५८. ५९. ६०. ६१. ६२. ६३. ६४. ६५. ६६. ६७. ६८. ६९. ७०. ७१. ७२. ७३. ७४. ७५. ७६. ७७. ७८. ७९. ८०. ८१. ८२. ८३. ८४. ८५. ८६. ८७. ८८. ८९. ९०. ९१. ९२. ९३. ९४. ९५. ९६. ९७. ९८. ९९. १००.

21 يوماً عن كل سنة من الخدمة. يتم زيادة الاجازة السنوية إلى 14 الإجازة السنوية: يستحق العامل اجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها (سنوات متتالية. ولا تحسب أيام الاستراحة الأسبوعية وأيام 5 يوماً في السنة اذا بقي العامل في الخدمة مع صاحب العمل لأكثر من خمس) العطلة الدينية والرسمية للعامل من الإجازة السنوية. ويدفع للعامل بدل الاجازة السنوية غير المستخدمة، ان وجدت، في موعد لا يتجاوز تاريخ إكماله عامين كاملين من الخدمة ويتم احتسابها على أساس الأجر الذي يتقاضاه عن آخر شهر

१. يتقاضاه عن آخر شهر.

२. الإجازة المرضية: يحق للعامل اجازة مرضية مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 14 يوماً في السنة بناء على تقرير طبي صادر عن

طبيب معتمد من صاحب العمل. ويجوز تجديد الاجازة المرضية لفترة 14 يوماً أخرى مدفوعة الأجر بالكامل إذا كان العامل

نزىل احد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية معتمدة.

الاجازة الأسبوعية: يستحق العامل يوماً واحداً مدفوع الأجر كاملاً للراحة في كل أسبوع ويكون يوم الجمعة الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

8. Leaves:

1. **Annual leave:** The worker shall be entitled to a 14 days fully paid annual leave per each year of service. The annual leave will be increased to 21 days per year if the worker remains in service with the employer for more than five (5) consecutive years. Weekends, religious and official holidays are not considered annual leave. The worker shall be paid for unused annual leave, if any, not later than the date of completion of two years of service calculated on the basis of the most recent monthly wage he/she received.
2. **Sick leave:** The worker shall be entitled to a 14 days fully paid sick leave per year supported by a medical report issued by a doctor approved by the employer. The sick leave may be renewed for 14 fully paid days during the same year if the worker is an in-patient in a hospital or with the support of a medical report issued by an approved medical committee.
3. **Weekend:** The worker shall be entitled to one fully paid weekly rest day which is Friday, unless the nature of work requires otherwise.

८. बिदा:

१. वार्षिक बिदा: प्रत्येक वर्ष कामदारलाई १४ दिन तलब पाउने गरी बिदा दिइनेछ। यदि कामदार रोजगारदाताकोमा लगातार पाँच (५) वर्ष भन्दा बढि बसेमा वार्षिक बिदा प्रति वर्ष २१ दिन हुनेछ। वार्षिक विदामा सप्तान्त, धार्मिक र सरकारी बिदा गणना हुने छैन। कामदारले वार्षिक बिदा नलिएमा कामदारको दुई वर्षको सेवा अवधिको अन्त्यमा रहेको तलब अनुरूप पैसा दिइनेछ।

ख. बिरामि बिदा: रोजगारदाताले स्विकृती दिएको चिकित्सकले जारी गरेको चिकित्सकिय रिपोर्टको आधारमा प्रत्येक वर्ष कामदारलाई १४ दिन तलब पाउने गरी बिरामि बिदा दिइनेछ। अस्पताल भर्ना भएर

वा स्वीकृती प्राप्त मेडिकल समितिको रिपोर्टको आधारमा थप १४ दिनको तलबी बिरामी बिदा त्यही बर्ष कामदारले लिन पाउने छ।

ग. सप्तान्तः कामदारले साप्ताहिक रूपमा एक दिन पूरा तलब पाउने गरी आरामको लागि बिदा दिइनेछ जुन शुक्रबार हुनेछ तर यसको लागि कामको प्रकृतिमा भर पर्छ।

9. الضمان الاجتماعي

تطبق أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه فيما يتعلق بالاشتراكات والمستحقات وإصابات العمل .

9. Social Security:

The provisions of the Social Security Law, its amendments, and the regulations and instructions promulgated thereunder shall be applied with regard to contributions, entitlements and work injuries.

९. सामाजिक सुरक्षा:

सामाजिक सुरक्षा कानून र यसमा समय समयमा भएको संशोधन, नियमन र निर्देशनहरू योगदान, हक र कामको चोटपटकमा लागु हुनेछन्।

10. الرعاية الصحية:

على صاحب العمل القيام بما يلي:

١. عمل ترتيبات لإجراء فحص طبي أولي وكذلك الفحوص الطبية الروتينية وفقاً لتعليمات الفحوص الطبية للعمال الصادرة طبقاً

لقانون العمل الأردني وكذلك النموذج الرسمي الصادر عن وزارة العمل بخصوص هذه الفحوصات.

توفير خدمات للعامل للكشف عن الأمراض الحادة (وهي الأمراض التي تكون سريعة الظهور وقصيرة المدى) ومعالجتها بدون تحميل العامل أية تكاليف ويتضمن ذلك تكلفة الأدوية

10. Health Care:

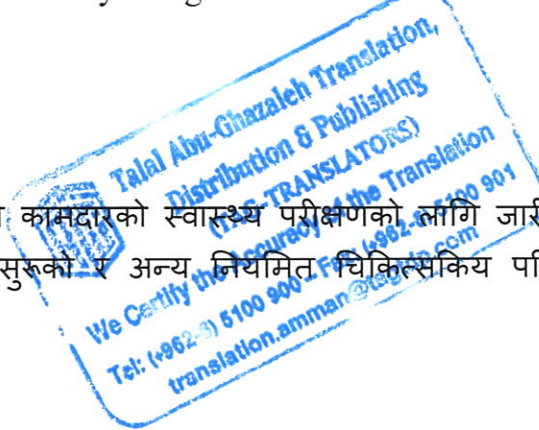
The employer shall:

1. Make arrangements for an initial medical examination as well as routine medical examinations in accordance with the instructions for the Workers' Medical Examinations issued in accordance with Jordan Labor Law and the official form issued by the Ministry of Labor for the purpose of such examinations.
2. Provide the worker with services to diagnose and treat any acute illnesses (illnesses with an abrupt onset lasting for a short term) free of any charges for the worker including the cost of medication.

१०. स्वास्थ्य हेरचाह:

रोजगारदाताले:

१. जोर्डनको श्रम कानून र श्रम मन्त्रालयले जारी गरेको कामदारको स्वास्थ्य परीक्षणको लागि जारी गरेको निर्देशन र फारम अनुरूप रोजगारदाताले कामदारको सुरुको र अन्य नियमित चिकित्सकिय परीक्षणका लागि सबै प्रबन्ध मिलाउनेछ।



२. कामदारलाई कुनै पनि किसिमको गंभिर बिरामिपनको (छोटो समयको बिरामिपन सहित) कामदारसँग औषधी लगायतका कुनै पनि किसिमको शुल्क नलिइ जाँच र उपचार गर्नु पर्छ।

11. تصاريح العمل وإذن الإقامة ووثائق الهوية الشخصية:

على صاحب العمل القيام بما يلي:

١. عدم احتجاز أي من الوثائق التعريفية للعامل بما فيها جواز السفر وإذن الإقامة وتصريح العمل.
٢. الحصول على تصاريح العمل والإقامة للعامل طوال فترة علاقة العمل بدون تحميل العامل أية تكاليف حتى ولو تم انتهاء العقد قبل موعده.

11. Work and Residency Permits and Personal Identification Documents:

The employer shall:

- a. Not withhold any of the identification documents of the worker, including the passport and the residency and work permits.
- b. Obtain annual work and residency permits for the worker for the whole duration of employment relationship free of charges for the worker even in the case of the early termination of the contract.

११. काम र आवास अनुमति (पर्मिट) साथै व्यक्तिगत चिनारी कागजपत्र:

रोजगारदाताले:

- क. कामदारको काम र आवास पर्मिट साथै व्यक्तिगत चिनारी कागजपत्र र पासपोर्ट कब्जामा राख्ने छैन।
- ख. कामदारलाई पुरा अवधि काम गरे वा बिचमै संझौता तोडेपनि वार्षिक काम र आवास पर्मिट निःशुल्क रूपमा उपलब्ध गराउनेछ।

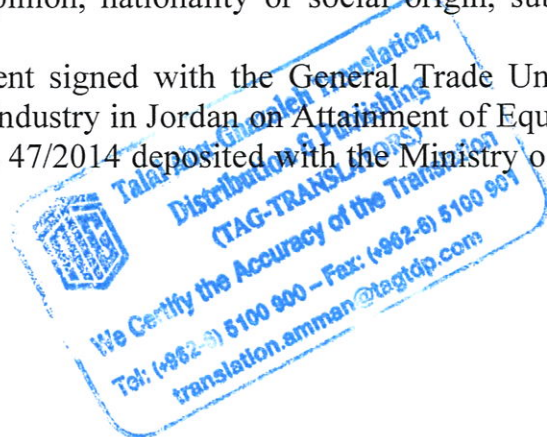
12. عدم التمييز

١. على صاحب العمل أن لا يميز بين العامل وعاملين آخرين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي مع مراعاة المادة 13/ب من هذا العقد.
٢. يطبق ملحق الاتفاقية الجماعية مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 47/2014 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 9/11/2014).

12. Non-Discrimination:

- a. An employer shall not discriminate between a worker and other workers on the basis of race, color, gender, religion or political opinion, nationality or social origin, subject to Article 13 / b of this contract.
- b. The Addendum of the Collective Agreement signed with the General Trade Union for Workers in Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan on Attainment of Equality in the Payment and Calculation of wages (No. 47/2014 deposited with the Ministry of Labor on 09/11/2014) shall be applied.

१२. भेदभाव बिहिनता



क. रोजगारदाताले यसको संज्ञौताको खण्ड १३/ख को अधिनमा रही एक कामदार र अर्को कामदारलाई जात, वर्ण, लिङ्ग, धार्मिक वा राजनीतिक आस्था, राष्ट्रियता वा सामाजीक मूलका आधारमा भेदभाव गर्ने छैन।

ख. टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको जनरल ट्रेड युनियनमा सामूहिक संज्ञौता परिशिष्टमा रहेर भुक्तानि र तलबको हिसाब (श्रम मन्त्रालयमा ०९/११/२०१४ मा जम्मा नं ४७/२०१४) लागु हुनेछ।

13. التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

على العامل الراغب في الانتماء إلى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن تعبئة نموذج الاشتراك المرفق مع هذا العقد على أن يسلم إلى صاحب العمل بعد إصدار تصريح العمل شريطة أن يكون النموذج المعد لهذه الغاية بلغة يفهمها العامل.

١. على صاحب العمل القيام بما يلي:

١. احترام حقوق العامل بالحرية النقابية حسبما نص على ذلك قانون العمل الأردني وتعديلاته ويشمل ذلك الحق في

الانضمام إلى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن بدون مضايقة أو تدخل أو انتقام.

في حال كان العامل منتسباً للنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن، تزويد النقابة بإسم العامل ورقم جواز سفره في الشهر الأول من كل سنة وذلك طوال مدة علاقة العمل

13. Trade Unions and Collective Bargaining:

a. Any worker who wishes to affiliate to the General Trade Union for Workers in the Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan shall complete the membership form attached to this contract and submit it to the employer after the work permit is issued, provided that the form used for this purpose is written in a language understood by the worker.

b. The employer shall:

1. Respect the worker's right to freedom of association and collective bargaining as stipulated in the Jordan Labor Law, and its amendment, including the right to join the General Trade Union of Workers in the Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan without harassment, interference or retaliation.

2. If the worker is member of General Trade Union of Workers in the Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan, the employer shall provide the Union with the name of the worker and his/her passport number in the first month of every year for the whole duration of the employment relationship.

१३. कामदारहरुको संगठन (ट्रेड युनियन) र सामूहिक सौदाबाजी:

क. कुनै पनि कामदार जो टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको साझा ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन चाहन्छ भने उसले यस संज्ञौतासँगै रहेको फारम पूर्ण रूपमा भरेर रोजगारदातालाई श्रम स्वीकृति जारी भए पछि बुझाउनु पर्छ तर त्यो फारम कामदारले बुझ्ने भाषामा लेखेको हुनुपर्छ।

ख. रोजगारदाताले:

१. जोर्डनको श्रम कानून र यसको समय समयमा भएका संशोधनले व्यवस्था गरे बमोजिम टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको साझा ट्रेड युनियनमा कुनै पनि उत्पिडन, हस्तक्षेप वा प्रतिकार बिना सहभागी हुन पाउने र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारको सम्मान गर्नुपर्छ।

२. यदि जोर्डनको टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको साझा ट्रेड युनियनमा कामदार सदस्य रहेमा रोजगारदाताले संघलाई प्रत्येक संझौता वर्षको पहिलो महिनामा सम्पूर्ण कार्यअवधिमा हुने रोजगार संबन्धको लागि कामदारको नाम र पासपोर्ट नंबर उपलब्ध गराउनु पर्छ।

14. تزويد سفارة بلد العامل بمعلومات

على صاحب العمل تزويد سفارة بلد العامل في الأردن باسم العامل ورقم جواز سفره في الشهر الأول من كل سنة وذلك طوال مدة علاقة العمل.

14. Provision of information to the Worker's Embassy:

The employer shall provide the Embassy of the Worker's country in Jordan with the name of the worker and his/her passport number in the first month of every year for the whole duration of the employment relationship.

१४. कामदारको राजदुतावासमा जानकारीको व्यवस्था:

रोजगारदाताले जोर्डनमा रहेको कामदारको देशको राजदुतावासमा कामदारको नाम र उसको/उनको पासपोर्ट नंबर प्रत्येक संझौता वर्षको पहिलो महिनामा सम्पूर्ण कार्यअवधिमा हुने रोजगार संबन्धको लागि उपलब्ध गराउनु पर्छ।

15. الإجراءات التأديبية

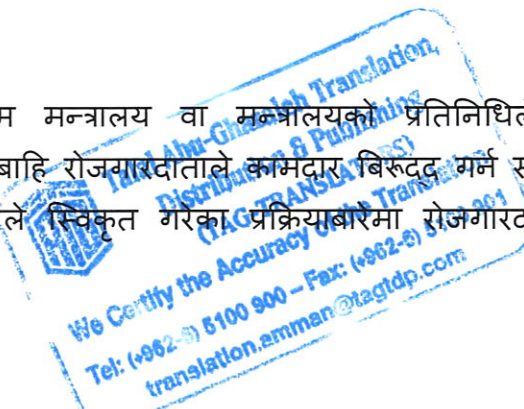
१. يجوز لصاحب العمل ان يتخذ اجراءات تأديبية أو فرض الغرامات ضد العامل كما وردت في لائحة الجزاءات المصادق عليها من قبل وزير العمل أو من يفوضه.
२. اعلام العامل بشروط النظام الداخلي للمصنع والمصادق عليه من وزير العمل و/أو من يفوضه.

15. Disciplinary Measures:

- a. The employer may take disciplinary measures against the worker or impose fines on him/her in accordance with the list of penalties approved by the Minister of Labor or whom the Minister delegates.
- b. The employer shall inform the worker of the conditions set out in the rules of procedure of the factory approved by the Minister of Labor or whom the Minister delegates.

१५. अनुशासन सम्बन्धी कारबाहि:

- क. यदि कामदारले अनुशासन तोडेमा श्रम मन्त्रालय वा मन्त्रालयको प्रतिनिधिले स्विकृत गरेका कारबाहिहरू मध्येबाट जरिवाना वा अन्य कारबाहि रोजगारदाताले कामदार बिस्टुद गर्न सक्नेछ।
- ख. श्रम मन्त्रालय वा मन्त्रालयको प्रतिनिधिले स्विकृत गरेका प्रक्रियाबारेमा रोजगारदाताले कामदारलाई जानकारी गराउनेछ।



يتعهد العامل بعدم الإفصاح عن أية معلومات سرّية متعلّقة بالمعلومات التجارية والمالية أو الفنية في مؤسسة صاحب العمل لأي سبب كان، سواء كان ذلك أثناء مدة العلاقة الوظيفية أو بعد انتهائها. ويحق لصاحب العمل إنهاء عمل العامل إذا افصح عن مثل هذه المعلومات ويجوز له أن يطلب تعويضاً من العامل عن الخسائر الناشئة عن الإفصاح. وتشمل المعلومات السرية على جميع المعلومات غير المعلنة بخصوص النواحي التجارية أو المالية أو الفنية لأعمال صاحب العمل، والتي قد تستخدم من جانب المنافسين لصاحب العمل إذا تم الإفصاح عنها.

16. Confidentiality:

The worker shall undertake not to disclose any confidential commercial, financial or technical information related to the employer's enterprise for any reason during the employment relationship or after its termination. The employer shall have the right to terminate the employment of the worker if the worker discloses such information and may seek compensation from the worker for losses arising from such disclosure. Confidential information includes all non-public information related to the commercial, financial or technical aspects of the employer's business, which might be used by the employer's competitors, if disclosed.

१६. गोपनीयता:

कामदारले रोजगारदाताको उद्योगसँग सम्बन्धित कुनै पनि किसिमको व्यापारिक, आर्थिक वा प्राविधिक गोप्य जानकारी करार अवधिमा वा करार सकिएपछि पनि खुलासा गर्ने छैन। यदि कामदारले त्यस्ता प्रकारका जानकारीको खुलासा गरेमा रोजगारदातालाई संज्ञौता तोड्ने अधिकार हुनेछ र त्यस प्रकारको खुलासाबाट भएको नोक्सानी कामदारसँग भरि पाउने पाउने अधिकार पनि हुनेछ। गोप्य जानकारीमा रोजगारदाताको व्यापारका सबै प्रकारका व्यापारिक, आर्थिक वा प्राविधि पक्षका सार्वजनिक नगरिएका जानकारीहरू पर्दछन् जुन खुलासा गरीएमा रोजगारदाताको प्रतिस्पर्धिहरूले प्रयोग गर्न सकछन्।

17. إنهاء عقد العمل

1. ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:
 1. إذا اتفق كلا الفريقين معاً على إنهاء علاقة العمل.
 2. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
 3. إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
 4. إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الأردني إلا إذا اتفق الفريقان على استمرار علاقة العمل.

- ب. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل قبل انتهاء مدته أو أنهى العامل عقد العمل لأحد الأسباب المبينة بالمادة 29 من قانون العمل الأردني يستحق العامل جميع الحقوق والمستحقات المحددة بالعقد، بما في ذلك الأجر والمنافع والمبالغ الأخرى المستحقة للعامل بموجب القانون لبقية مدة العقد بشرط ألا يكون العقد قد تم إنهاؤه وفقاً للمادة 28 من قانون العمل الأردني.
- ج. إذا أنهى العامل عقد العمل بالحالات التي لا تقع ضمن أحكام المادة 29 من قانون العمل الأردني فيجوز لصاحب العمل طلب تعويض عن الخسائر أو الأضرار التي تكبدها جراء إنهاء العقد، ويتم تحديد قيمتها في محكمة مختصة على أن لا تتجاوز نصف أجر العامل لبقية مدة العقد.

17. Termination of the Employment Contract:

- a. The employment contract shall be terminated in any of the following cases:
 1. If both parties mutually agree to terminate the employment relationship.
 2. If the contract term of employment has expired, or the work itself has ended.
 3. If the worker dies or is incapacitated by illness, disability or injury that prevents him/her from performing his/her duties as proven by a medical report issued by a medical authority.
 4. If the worker's age exceeds the retirement age stipulated in Jordan Social Security Law unless the two parties mutually agree to continue the employment relationship.
- b. If the employer terminates the employment contract before its expiry, or the worker terminates the employment contract for one of the reasons set out in Article 29 of Jordan Labor Law, the worker shall be entitled to all rights and dues mentioned in the contract, including wage, benefits and other amounts due to the worker according to the law for the remainder of the contract term provided that the contract has not been terminated in accordance with Article 28 of Jordan Labor Law.
- c. If the worker terminates the employment contract in circumstances other than those stated in Article 29 of Jordan Labor Law, the employer may seek compensation for losses or damages suffered as a result of terminating the contract, the value of which shall be determined by a competent court given that the compensation shall not exceed half of the total value of the worker's wages for the remainder of the contract term.

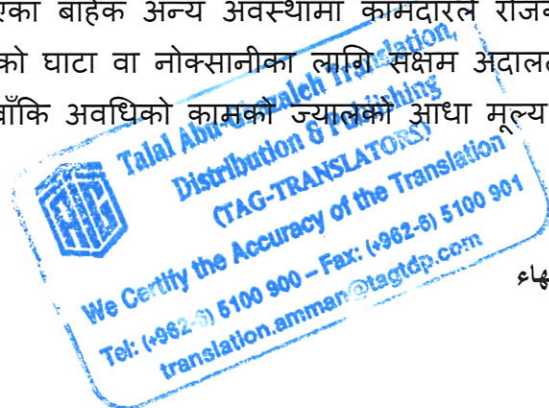
१७. रोजगार संझौताको समाप्ति:

क. तलका कुनै पनि अवस्थामा रोजगार संझौताको समाप्ति हुनेछः

१. यदि दुवै पक्ष रोजगार सम्बन्ध समाप्ति गर्न राजी भएमा।
२. यदि संझौता अवधि सकिएमा वा काम नै सकिएमा।
३. यदि कामदारको मृत्यु भएमा वा उसले/उनले काम गरेको बेला कुनै किसिमको अशक्तता वा चोट पुगेमा वा बिरामि भएमा जसले गर्दा उसलाई/उनलाई काम गर्न नसक्ने स्थिति आएमा तर यो चिकित्सक प्रतिनिधिले जारी गरेको चिकित्सकिय रिपोर्टले प्रमाणित गर्नुपर्छ।
४. यदि दुई पक्षले रोजगार सम्बन्ध अगाडि बढाउने सहमत नभएको अवस्थामा जोर्डन सामाजिक सुरक्षा कानुनले निर्धारण गरेको उमेर नाघेमा।

ख. यदि कामदारले रोजगार संझौता अवधि अगावै संझौता तोडेमा वा जोर्डन श्रम कानुनको खण्ड २९ मा उल्लेख भएका कुनै कारणले रोजगार संझौता तोडेमा, कामदारले संझौतामा भनेका सबै अधिकार पाउनेछ जसमा ज्याला, लाभ र कानुन अनुसार बाँकि भएको अन्य अवधिको संझौता अनुसारका कुराहरू पनि पाउनेछ तर त्यसको लागि जोर्डन श्रम कानुनको खण्ड २८ अनुसार संझौता तोडिएको हुनुहुँदैन।

ग. जोर्डन श्रम कानुनको खण्ड २९ मा उल्लेख भएका बाहेक अन्य अवस्थामा कामदारले रोजगार संझौता तोडेमा रोजगारदाताले संझौता तोडेको कारणले भएको घाटा वा नोक्सानीका लागि सक्षम अदालतले तोकेको क्षतिपूर्ति पाउन सक्नेछ तर क्षतिपूर्ति कामदारको बाँकि अवधिको कामको ज्यालको आधा मूल्य भन्दा बढि हुनुहुँदैन।



عند إنهاء العلاقة التعاقدية، يستحق العامل تسوية فورية لجميع الدفعات المستحقة له بما في ذلك دفعات الأجر والعمل الإضافي والتي يجب إنجازها خلال سبعة أيام من تاريخ آخر يوم عمل للعامل، ويلتزم صاحب العمل بتأمين العامل بالسكن ووجبات الطعام لحين الانتهاء من إجراءات سفره.

18. Termination Settlement:

Upon the termination of the contractual relationship, the worker shall be entitled to an immediate settlement of all outstanding payments due to him/her, including wages and overtime payments, which should be paid within seven days from the date of the worker's last day of employment. The employer shall provide the worker with accommodation and meals until the worker's travel procedures are completed.

१८. तोडिएको संझौताको ब्यवस्थापन:

संझौता सम्बन्ध तोडिसकेपछि कामदारलाई काम छोडेको सात दिन भित्र उसको/उनको सबै किसिमका भुक्तानि पूरा गर्नुपर्छ र यसमा ज्याला र ओभरटाइ काम गरेको रकम समेत समावेश हुन्छ। रोजगारदाताले कामदारको यात्रा प्रक्रिया पूरा नहुँदासम्म खाना र वासस्थान उपलब्ध गराउनुपर्नेछ।

19. الوفاة

يوافق صاحب العمل والعامل على أنه في حال وفاة العامل أثناء علاقة العمل:

أ. يقوم صاحب العمل بإشعار سفارة بلد العامل خلال (24) ساعة ويقوم بتغطية تكاليف ترحيل جثمانه إلى بلده.

ب. يدفع صاحب العمل جميع المبالغ المستحقة للعامل إلى ورثة العامل أو أي مفوض بموجب وكالة رسمية مصادق عليها من دولة العامل وإعلام سفارة بلده.

19. Death:

The employer and the worker agree that in the event of the death of the worker during the term of employment:

- The employer shall notify the embassy of the Worker's home country within (24) hours and cover costs of transporting the body to his/her home country.
- The employer shall pay all outstanding dues owed to the worker to his/her legal heirs or to any authorized person with an official power of attorney certified by the government of the worker's home country and shall inform the embassy of the worker's home country of such payments.

१९. मृत्यु:

कामको दौरानमा कामदारको मृत्यु भएमा रोजगारदाता र कामदारले निम्न संझौता गर्दछन्:

क. रोजगारदाताले कामदारको देशको राजदुतावासलाई चौविस (२४) घण्टा भित्र जानकारी गराउनु पर्छ र उसको/उनको देशमा मृत शरीर पठाउन सबै खर्च बेहोर्नु पर्छ।

ख. रोजगारदाताले तिर्न बाँकि सबै रकमहरू उसको/उनको उत्तराधिकारी वा कुनै आधिकारिक व्यक्तिलाई कामदारको देशको प्रमाणित वकिल मार्फत प्रदान गरिनेछ र त्यस प्रकारको भुक्तानि बारे कामदारको देशको राजदुतावासलाई जानकारी गराउनुपर्छ।



20. تسوية المنازعات

١. يجب أن تكون جميع اجراءات تسوية المنازعات متوافقة مع قانون العمل الأردني والاتفاقية الجماعية لصناعة الغزل والنسيج والألبسة.

تكون محاكم المملكة الأردنية الهاشمية صاحبة الاختصاص في النظر في أي نزاع ناشئ عن تطبيق أو تنفيذ أو تفسير هذا العقد، و تُرفع الدعاوى أمام المحكمة المختصة الواقعة بمكان العمل

20. Dispute Settlement:

- All dispute settlement measures should be compatible with Jordan Labor Law and with the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry.
- The courts of the Hashemite Kingdom of Jordan shall have exclusive jurisdiction to solve any dispute arising from or in connection to the application, interpretation or execution of this contract. Hence, all cases related thereto shall be filed before the competent courts located at the workplace.

२०. विवाद समाधान:

- जोर्डनको टेक्स्टाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका लागि सामुहिक संझौता र जोर्डनको श्रम कानुन अनुरूप सबै किसिमका विवादको समाधान हुनुपर्छ।
- हयासमाइट राज्य जोर्डनको अदालतलाई यो संझौताको आवेदन, व्याख्या र कार्यन्वयनमा कुनै पनि किसिमको विवाद भएमा त्यसको लागि विशेष क्षेत्राधिकार हुनेछ। त्यसैले यससँग सम्बन्धित सबै मुद्दा काम गर्ने स्थलमा रहेको सक्षम अदालतमा दर्ता हुनेछ।

21. الإقرار

يقر صاحب العمل والعمال بأنهما قد فهما بشكل كامل أحكام هذا العقد وقد وقع كلا الفريقين على هذا العقد واحتفظ كل منهما بنسخة منه.

توقيع صاحب العمل

التاريخ ____ / ____ / ____ (يوم، شهر، سنة)

توقيع العامل

التاريخ ____ / ____ / ____ (يوم/شهر/سنة)



21. Acknowledgment:

The employer and the worker hereby acknowledge that they fully understand the provisions of this contract. Both parties have signed and retained a copy of this contract.

Signature of the Employer

Date __ / __ / ____ (day, month, year)

Signature of the Worker

Date __ / __ / ____ (day / month / year)

२१. मञ्जुरी:

रोजगारदाता र कामदारले यस संझौताको सबै व्यवस्था राम्रोसँग बुझेको मञ्जुरी गर्दछन्। दुबै पक्षले यस संझौतामा हस्ताक्षर गरेर एक एक प्रति राख्दछन्।

रोजगारदाताको हस्ताक्षर

मिति __ / __ / ____ (दिन / महिना / वर्ष)

कामदारको हस्ताक्षर

मिति __ / __ / ____ (दिन / महिना / वर्ष)



نموذج اشتراك في النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، وفقاً للمادة 13 من عقد عمل موحد للعمال غير الأردنيين في قطاع صناعة الألبسة

تقوم النقابة برعاية مصالح العاملين في الغزل والنسيج والألبسة والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة.

في حال نشوب أي نزاع بين العامل وصاحب العمل، تقوم النقابة بمفاوضة أصحاب العمل والجهات الحكومية للمطالبة بحقوق العاملين المنتسبين إليها. وتضمن النقابة لمنتسبيها تأمين بيئة عمل مناسبة من خلال متابعة ظروف عملهم.

رسوم العضوية في النقابة هي نصف دينار شهرياً (مجموع ستة دنانير سنوياً) ، ويتم اقتطاع هذا المبلغ من أجور العامل شهرياً بشكل مباشر.

هل تريد الانضمام للنقابة؟

نعم ١ لا

الاسم:

التوقيع:

التاريخ:



Membership Form for
The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industry
In accordance with Article 13 of
The Standard Employment Contract for Non-Jordanian Workers in the Textile,
Garment and Clothing Industry

The Union protects the interests and rights of workers in textile, garment and clothing industry. It offers health and social services to its members and establishes medical clinics, social care institutions and consumer corporations for them. It also works to improve the economic, professional and cultural situation of the workers in textile, garment and clothing industry.

In case disputes arise between the worker and the employer, the union negotiates with the employers and any related governmental entities to guarantee its members' rights. By monitoring the working conditions, the Union guarantees a safe working environment for its members.

The Union membership fee is 0.5 JDs/ per month (6 JDs/per year) which is directly deducted from workers' wages on a monthly basis.

Would you like to affiliate to the Union?

Yes / No

Name:

Signature:

Date:



टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारका लागि सदस्य फारमका लागि खण्ड १३
मा रहेर टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगमा काम गर्ने गैर-जोर्डन कामदारका लागि
स्तरिय संज्ञौता

संघले टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगका कामदारको चासो र अधिकारको रक्षा गर्छ। यसले यसका सदस्यहरूको लागि स्वस्थ र सामाजीक सेवा प्रदान गर्छ र उनीहरूका लागि चिकित्सा क्लिनिक, सामाजीक हेरचाह संस्था र उपभोक्ता निगम स्थापना गर्छ। यसले टेक्सटाइल, गार्मेन्ट र कपडा उद्योगमा काम गर्ने कामदारको आर्थिक, व्यावसायिक र सांस्कृतिक अवस्था सुधार गर्नको लागि काम गर्छ।

कामदार र रोजगारदाता बिच विवाद उत्पन्न भएमा यस संघले रोजगारदाता र सम्बन्धित सरकारी संस्थासँग छलफल गर्छ र यसका सदस्यको अधिकारको ग्यारेन्टी गर्छ। काम गर्ने परिस्थितिहरूको अनुगमन गरेर यस संघका सदस्यहरूको काम गर्ने वातावरण सुरक्षित भएको ग्यारेन्टी गर्छ।

संघको सदस्यका लागि ०.५ जेडी/प्रति महिना (६ जेडी प्रति वर्ष) शुल्क लाग्छ जुन सिधै कामदारको मासिक ज्यालाबाट काटिन्छ।

के तपाईं यस संघमा सम्बद्ध हुन चाहनुहुन्छ?

चाहन्छु/चाहन्न

नाम:

हस्ताक्षर:

मिति:

