

Hindi

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

صادر بموجب المادة 15 من الاتفاقية الجماعية رقم 39/2013 الموقعة بتاريخ 2013/5/28 بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات 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.

वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में गैर-जॉर्डनवासी कामगारों के लिए मानक अनुबंध

जॉर्डन परिधान, सहायक सामग्री, एवं वस्त्र निर्यातकों की एसोसिएशन (JGATE), परिधान फैक्टरियों के स्वामियों के महासंघ तथा वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योगों में कामगारों के महा श्रमिक संघ के बीच 05-28-2013 को हस्ताक्षरित सामूहिक समझौता सं. 39/2013 के अनुच्छेद 15 के अनुसार जारी

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات
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



Hindi

जॉर्डन परिधान, सहायक सामग्री, एवं वस्त्र निर्यातकों की एसोसिएशन (JGATE)
परिधान फैक्टरियों के स्वामियों का महासंघ
वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में कामगारों का महा श्रमिक संघ

الفريق الأول
صاحب العمل
يمثله السيد/ السيدة
العنوان
رقم الهاتف:

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

First Party:

The Employer:

Represented by Mr. / Ms:

Address:

Telephone No.:

प्रथम पक्ष:

नियोक्ता:

प्रतिनिधित्वकर्ता श्री/सुश्री

पता:

टेलीफोन नं.:

الفريق الثاني
العامل / العاملة
تاريخ الميلاد:
الجنسية
جواز سفر رقم
العنوان
رقم الهاتف:

..... :
(اليوم / الشهر / السنة) :
..... :
..... :
..... :
..... :

Second Party:



Hindi

Full Name of Worker

.....

Date of Birth: (Day / Month..... / Year)

Nationality:.....

.....

Passport number

.....

Address

.....

Telephone No.:

.....

द्वितीय पक्ष:

कामगार का पूरा नाम:

जन्म तिथि: (दिन / महीना..... / वर्ष)

राष्ट्रीयता:.....

.....

पासपोर्ट नंबर

.....

पता

.....

टेलीफोन 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 اشراف 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:



Hindi

इस अनुबंध के तहत, दोनों पक्ष सहमत हैं कि दूसरा पक्ष (यहां इसके बाद "कामगार" के रूप में उद्धृत) निम्नलिखित नियमों और शर्तों के अनुसार निश्चित मजदूरी के बदले में प्रथम पक्ष (यहां इसके पश्चात नियोक्ता के रूप में उद्धृत) के पर्यवेक्षण और प्रबंधन के तहत प्रथम पक्ष के लिए कार्य करेगा:

1. تنظيم العقد:

ينظم عقد العمل باللغة العربية وبلغة يفهمها العامل على ثلاث نسخ أصلية 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.

. रोजगार अनुबंध:

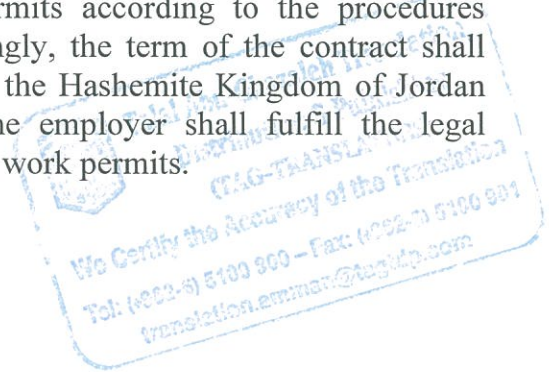
रोजगार अनुबंध का मसौदा अरबी में तथा किसी अन्य भाषा में जिसे कामगार समझता है तैयार किया जाएगा तथा नियोक्ता और कामगार द्वारा हस्ताक्षर की गयी तीन मूल प्रतियों में होगा। दोनों पक्ष मूल प्रति को रखेंगे तथा वर्क परमिट जारी करने के उद्देश्य के लिए तीसरी प्रति को श्रम मंत्रालय में प्रस्तुत किया जाएगा।

2. 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.



Hindi

2. अनुबंध की अवधि:

दोनों पक्ष सहमत हैं कि श्रम मंत्रालय द्वारा अनुसरण की गयी प्रक्रियाओं के अनुसार जारी वर्क परमिट पर विचार करके यह अनुबंध.....होगा। तदनुसार, अनुबंध की अवधि कामगार के जॉर्डन के हैशेमाइट किंगडम (यहां इसके पश्चात "जॉर्डन" के रूप में उद्धृत) में पहुंचने की दिनांक से शुरू होगी, तथा नियोक्ता निवास तथा वर्क परमिट जारी करने के लिए कानूनी जरूरतों को पूरा करेगा।

3. نوع ومكان العمل:

أ. يتم استخدام العامل بمهنة _____ . ويلتزم العامل بأداء واجباته ومسؤولياته حسب طبيعة العمل وبناء على توجيهات صاحب العمل أو من ينوب عنه.

ب. 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 استحقاقته 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.

3. रोजगार का विवरण तथा कार्य का स्थान:

- कामगार को _____ के पेशे में लगाया जाएगा तथा वह नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि के निर्देशों के अनुसार तथा कार्य की प्रकृति के अनुसार अपेक्षित अपने कर्तव्यों और दायित्वों को करने के लिए प्रतिबद्ध होगा।
- कामगार का कार्य स्थल _____ के क्षेत्र में स्थित नियोक्ता के उद्यम में होगा। नियोक्ता को जॉर्डन के अंदर उद्यम की अन्य शाखाओं के लिए कामगार हेतु कामगार के स्थान को पुनः आवंटित करने का अधिकार है बशर्ते कि श्रम मंत्रालय से अनुमोदन प्राप्त होने के बाद तथा कामगार की

Charzeleh Translation
We Certify the Accuracy of the Translation
Tel: (+972-5) 5100 500 - Fax: (+972-5) 5100 500
translation.amman@tqg.com

Hindi

वित्तीय हकदारी पर पूर्वाग्रह के बिना स्थानांतरण की दिनांक से एक सप्ताह पहले लिखित रूप में कामगार को सूचित किया गया हो।

4. التوظيف وترتيبات السفر

أ. يلتزم صاحب العمل بإستكمال شروط التوظيف وترتيبات السفر دون أن يترتب على العامل أي مبالغ أو مصاريف باستثناء المصاريف الرسمية في بلد العامل ويؤكد العامل على علمه بأنه غير ملزم بدفع أي مبالغ إلى أي جهة باستثناء المصاريف الرسمية في بلده.

ب. على صاحب العمل:

1. أن يتخذ الترتيبات اللازمة لاستقبال العامل في مكان وصوله إلى الأردن، ونقله من مكان الوصول إلى مكان عمل العامل دون مقابل.
2. 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 4/ب/3 من هذا العقد.
3. 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 4 / 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.

4. रोजगार तथा यात्रा व्यवस्था:

Hindi

- a. नियोक्ता कामगार की यात्रा व्यवस्था सहित रोजगार प्रक्रिया को पूरा करने के लिए जिम्मेदार होगा। कामगार अपने मूल देश में देय आधिकारिक शुल्क को छोड़कर किसी प्रभार या शुल्क के अधीन नहीं होगा। अपनी बारी में, कामगार अपनी पूरी जागरूकता की पुष्टि करेगा कि वह अपने मूल देश में आधिकारिक शुल्क के अलावा किसी पक्ष को कोई शुल्क भुगतान करने के लिए बाध्य नहीं है।
- b. नियोक्ता:
1. कामगार के जॉर्डन में आगमन के स्थान से उसके कार्यस्थल के स्थान के लिए समुचित स्वागत तथा निःशुल्क परिवहन के लिए सभी आवश्यक व्यवस्थाएं करेगा।
 2. कामगार को रोजगार पर उसके मूल देश से जॉर्डन के लिए निःशुल्क हवाई टिकट तथा या तो अनुबंध के अंत में या इस अनुबंध के पैराग्राफ 4 / B / 3 के तहत रोजगार संबंध की समाप्ति पर उसके मूल देश के लिए वापसी निःशुल्क हवाई टिकट उपलब्ध कराएगा।
 3. यदि कामगार अनुबंध की पूर्ण अवधि के पूरा होने से पहले गैरकानूनी रूप से रोजगार संबंध समाप्त करता है, तब नियोक्ता जॉर्डन से कामगार के मूल देश के लिए वापसी हवाई टिकट की पूरी लागत का भुगतान करने के लिए बाध्य नहीं होगा। इस मामले में, नियोक्ता रोजगार अनुबंध की पूर्ण अवधि में कर्मचारी द्वारा पूर्ण की गयी वास्तविक रोजगार अवधि के आनुपातिक वापसी हवाई टिकट की लागत के भाग का भुगतान करेगा।

5. الأجر وساعات العمل / التزامات صاحب العمل

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

- أ. 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 لاقتطاعات الضريبة والتأمينات الاجتماعية المقررة وأية اقتطاعات أخرى يتم الاتفاق عليها وفقاً للقانون.

ب. الأجر العيني: على صاحب العمل أن يوفر للعامل الطعام والإقامة على النحو التالي:

1. ثلاث وجبات يومياً بكميات ونوعية معقولة توفر التغذية المناسبة.
2. 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.
3. السكن المشترك للعامل حسب الشروط المنصوص عليها في التشريعات ذات العلاقة التي تحكم معايير سكن العمال في الأردن.
4. يقيم الأجر العيني وفقاً لشروط الاتفاقية الجماعية حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 2014/47 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 2014/11/9).

Hindi

- ج. 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.
- د. 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:

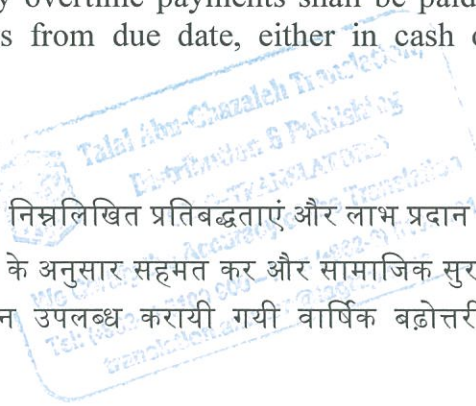
In return for his/her services, the employer shall provide the worker with the following commitments and benefits:

- 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.

5. मजदूरी तथा कार्य के घंटे / नियोक्ता के दायित्व:

नियोक्ता कामगार को उसकी सेवाओं के बदले में निम्नलिखित प्रतिबद्धताएं और लाभ प्रदान करेगा:

- a. मजदूरी: कामगार को समझौतों के तहत कानून के अनुसार सहमत कर और सामाजिक सुरक्षा की कटौतियों एवं कोई अन्य कटौतियों के अधीन उपलब्ध करायी गयी वार्षिक बढ़ोत्तरी तथा



Hindi

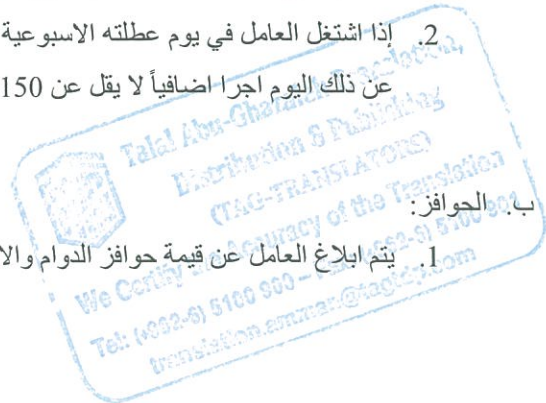
प्रोत्साहन राशि से संबंधित प्रावधानों सहित वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योगों सहित वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग के लिए सामूहिक समझौते की शर्तों के तहत मासिक रूप से _____ जोर्डियन दीनार (JD) में भुगतान किया जाएगा।

- b. वस्तु (सेवा) के रूप में पारिश्रमिक: नियोक्ता कामगार को भोजन तथा आवास निम्नलिखित के अनुसार प्रदान करेगा:
1. समुचित पोषण प्रदान करने वाले उचित मात्रा और गुणवत्ता के एक दिन में तीन भोजन।
 2. वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योगों सहित वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग के लिए सामूहिक समझौते की शर्तों के अधीन कामगार के निवास स्थान से कार्य स्थल तक आने-जाने के लिए निःशुल्क परिवहन बशर्ते कि निवास स्थान फैक्ट्री परिसर से एक किलोमीटर या इससे अधिक दूर हो।
 3. जॉर्डन में कामगारों के आवास के मानकों को नियंत्रित करने वाले संगत कानून के अनुसार कामगार के लिए साझा आवास।
 4. वस्तु के रूप में क्षतिपूर्ति का आकलन भुगतान तथा मजदूरी की गणना में समानता की प्राप्ति पर सामूहिक समझौते की शर्तों के अनुसार किया जाएगा (संख्या 47/2014 श्रम मंत्रालय में 09/11/2014 को जमा किया)
- c. कार्य के घंटे: सामान्य कार्य के घंटे भोजन तथा अल्प अवकाश के लिए आवंटित समय को छोड़कर प्रतिदिन 8 घंटे या प्रति सप्ताह 48 कार्य के घंटे होंगे।
- d. भुगतान: कामगार की मजदूरी तथा कोई ओवरटाइम का भुगतान मासिक आधार पर देय दिनांक से पहले 7 दिनों के अंदर, या तो नकद या इलेक्ट्रॉनिक बैंक स्थानांतरण द्वारा किया जाएगा।

6. العمل الاضافي والحوافز:

- أ. العمل الإضافي (إن وجد) اختياري . إذا وافق العامل على العمل الإضافي فيتم احتسابه عن هذا العمل كما يلي:
1. إذا اشتغل العامل في الأيام العادية وقتاً إضافياً أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية يتم احتسابه عن ساعة العمل الإضافية اجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.
 2. إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الاعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد.

ب. الحوافز: يتم ابلاغ العامل عن قيمة حوافز الدوام والانتاج وعن آلية دفع هذه الحوافز.



Hindi

2. يُوْشَرُ على قيمة الحوافز بشكل واضح في كشف الأجر الشهري الخاص بالعامل.

6. Overtime and Bonuses:

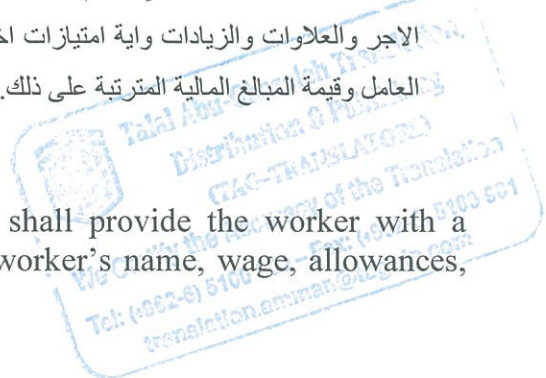
- a. Overtime (if any) is voluntary. If the worker agrees to work overtime, such overtime shall be calculated as follows:
1. If the worker works overtime on normal weekdays after completion of required daily or weekly working hours, he/she shall be compensated at a minimum rate of 125% of the regular 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. ओवरटाइम और बोनस:

- a. ओवरटाइम (यदि कोई है) स्वैच्छिक है। यदि कोई कामगार ओवरटाइम (नियत समय से अधिक समय तक) पर कार्य करने के लिए सहमत है, तो ऐसे ओवरटाइम की गणना इस प्रकार की जाएगी:
1. यदि कामगार सामान्य सप्ताह के दिनों में दैनिक या साप्ताहिक आवश्यक कार्य के घंटों को पूरा करने के बाद ओवरटाइम करता है, तो उसे नियमित मजदूरी के 125% की न्यूनतम दर से क्षतिपूर्ति दी जाएगी।
 2. यदि कामगार सप्ताहांत या धार्मिक और आधिकारिक छुट्टियों के दिनों में कार्य करता है, तो उसे नियमित मजदूरी के 150% की न्यूनतम दर से क्षतिपूर्ति दी जाएगी।
- b. प्रोत्साहन:
1. कामगार को उपस्थिति का राशि तथा उत्पादन बोनस एवं इन बोनस के लिए भुगतान की क्रियाविधि सूचित की जाएगी।
 2. बोनस का मूल्य स्पष्ट रूप से कामगार के मासिक भुगतान स्लिप में दर्शाया जाएगा।

7. كشف الأجر والعمل الإضافي: يقوم صاحب العمل بتزويد العامل بكشف شهري مفصل يتضمن اسم العامل ومقدار الأجر والعلاوات والزيادات وأية امتيازات أخرى والاقتراعات القانونية وعدد ساعات العمل الإضافي 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.

7. मजदूरी तथा ओवरटाइम शीट: नियोक्ता कामगार को कामगार के नाम, मजदूरी, भत्ते, कोई बढोत्तरी, तथा कोई अन्य लाभ तथा कानून द्वारा कटौतियों के साथ-साथ उसके द्वारा किए गए ओवरटाइम के घंटों की कुल संख्या तथा इससे संबंधित क्षतिपूर्ति की राशि सहित विस्तृत विवरण वाली मासिक वित्तीय शीट प्रदान करेगा।

8. الإجازات

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

أ. يتقاضاه عن آخر شهر.

ب. الإجازة المرضية: يحق للعامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 14 يوماً في السنة بناء على تقرير

طبي صادر عن طبيب معتمد من صاحب العمل. ويجوز تجديد الإجازة المرضية لفترة 14 يوماً أخرى مدفوعة

الأجر بالكامل إذا كان العامل نزيل أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية معتمدة.

الإجازة الأسبوعية: يستحق العامل يوماً واحداً مدفوع الأجر كاملاً للراحة في كل أسبوع ويكون يوم الجمعة إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

8. Leaves:

- a. **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.
- b. **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.
- c. **Weekend:** The worker shall be entitled to one fully paid weekly rest day which is Friday, unless the nature of work requires otherwise.

Hindi

8. अवकाश:

- a. वार्षिक अवकाश: कामगार सेवा के प्रत्येक वर्ष 14 दिन के पूरी तरह से भुगतान वाले वार्षिक अवकाश का हकदार होगा। अगर कामगार लगातार पांच (5) वर्षों से अधिक नियोक्ता की सेवा में बना रहता है, तो वार्षिक अवकाश प्रति वर्ष 21 दिनों तक बढ़ा दिया जाएगा। सप्ताहांत, धार्मिक और आधिकारिक छुट्टियों को वार्षिक अवकाश नहीं माना जाता है। कामगार को अप्रयुक्त वार्षिक अवकाश के लिए भुगतान किया जाएगा, यदि कोई होगी, उसके द्वारा प्राप्त किए गए सबसे हाल के मासिक वेतन के आधार पर गणना किए गए सेवा के दो वर्ष पूरे होने की तारीख से बाद नहीं।
- b. अस्वस्थता अवकाश: कामगार नियोक्ता द्वारा अनुमोदित डॉक्टर द्वारा जारी की गई मेडिकल रिपोर्ट द्वारा समर्थित प्रति वर्ष 14 दिन के पूरी तरह से भुगतान वाले वार्षिक अवकाश का हकदार होगा। अगर कामगार किसी अस्पताल में भर्ती होकर इलाज कराता है या अनुमोदित चिकित्सा समिति द्वारा जारी मेडिकल रिपोर्ट के समर्थन से अस्वस्थता अवकाश को उसी वर्ष के दौरान पूरी तरह से भुगतान वाले 14 दिनों से नवीकृत किया जा सकता है।
- c. सप्ताहांत: जब तक काम की प्रकृति अन्यथा अपेक्षा न करे, कामगार पूरी तरह से भुगतान वाले एक साप्ताहिक आराम के दिन का हकदार होगा जो शुक्रवार होगा।

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

9. सामाजिक सुरक्षा:

योगदान, हकदारी तथा कार्य संबंधी चोटों के संबंध में सामाजिक सुरक्षा कानून के प्रावधान, इसके संशोधन, और इसके अधीन जारी किए गए नियम और उनके अंदर प्रवर्तित निर्देश लागू होंगे।

10. الرعاية الصحية:

على صاحب العمل القيام بما يلي:

Hindi

أ. 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.
(وهي الأمراض التي تكون سريعة الظهور وقصيرة المدى) ومعالجتها الأمراض الحادة توفير خدمات للعمال للكشف عن 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.

10. स्वास्थ्य देखभाल:

नियोक्ता:

1. प्रारंभिक चिकित्सा जांच के साथ-साथ जॉर्डन श्रम कानून के अनुसार जारी किए कामगारों की चिकित्सा जांच और इस तरह की जांचों के प्रयोजन के लिए श्रम मंत्रालय द्वारा जारी किए गए आधिकारिक फॉर्म के निर्देशों के अनुसार नियमित चिकित्सा जांचों की व्यवस्था करेगा।
2. चिकित्सा के खर्च सहित कामगार के लिए किसी भी प्रभार से मुक्त किसी भी गंभीर बीमारी (अचानक शुरू होकर छोटी अवधि में खत्म होने वाली बीमारी) का निदान और इलाज सेवारत कामगार को उपलब्ध कराएगा।

11. تصاريح العمل وإذن الإقامة ووثائق الهوية الشخصية:

على صاحب العمل القيام بما يلي:

- أ. عدم احتجاز أي من الوثائق التعريفية للعامل بما فيها جواز السفر وإذن الإقامة وتصريح العمل.
- ب. الحصول على تصاريح العمل والإقامة للعامل طوال فترة علاقة العمل بدون تحميل العامل أية تكاليف حتى ولو تم إنهاء العقد قبل مواعده.

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.

Hindi

- 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.

11. कार्य और निवास स्थान परमिट और व्यक्तिगत पहचान दस्तावेज:

नियोक्ता:

- a. पासपोर्ट और निवास स्थान तथा कार्य के परमिट सहित कामगार के किसी भी पहचान दस्तावेज को नहीं रोकेगा।
- b. यहां तक कि अनुबंध के समय से पहले ही समाप्त होने की स्थिति में भी कामगार के लिए प्रभार से मुक्त रोजगार संबंध की पूरी अवधि के लिए कामगार के लिए वार्षिक कार्य और निवास स्थान का परमिट हासिल करेगा।

12. عدم التمييز

- أ. 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.
- ب. يطبق ملحق الاتفاقية الجماعية مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 2014/47 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 2014/11/9).

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.

12. गैर-भेदभाव:

- a. इस अनुबंध के अनुच्छेद 13 / b के अधीन जाति, रंग, लिंग, धर्म या राजनीतिक मत, राष्ट्रियता या सामाजिक उद्गम के आधार पर नियोक्ता एक कामगार और अन्य कामगारों के बीच भेदभाव नहीं करेगा।
- b. मजदूरी के भुगतान और गणना में समानता की प्राप्ति पर जॉर्डन में वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में कामगारों के लिए महा श्रमिक संघ के साथ हस्ताक्षरित सामूहिक समझौते का परिशिष्ट (संख्या 47/2014, 09/11/2014 को श्रम मंत्रालय के पास जमा) लागू होगा।

13. التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

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

أ. على صاحب العمل القيام بما يلي:

1. احترام حقوق العامل بالحرية النقابية حسبما نص على ذلك قانون العمل الأردني وتعديلاته ويشمل ذلك

الحق في الإنضمام الى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن بدون

مضايقة أو تدخل أو انتقام.

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

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.

13. श्रमिक संघ और सामूहिक सौदेबाजी:

a. कोई भी कामगार जो जॉर्डन में वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में श्रमिकों के महा श्रमिक संघ से सम्बद्ध होना चाहता है इस अनुबंध के साथ संलग्न सदस्यता फार्म पूरा करेगा और वर्क परमिट जारी होने के बाद नियोक्ता के पास जमा करेगा बशर्ते कि इस प्रयोजन के लिए प्रयुक्त फार्म कामगार द्वारा समझी जाने वाली भाषा में लिखा गया हो।

b. नियोक्ता:

1. उत्पीड़न, हस्तक्षेप या प्रतिशोध के बिना जॉर्डन में वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में कामगारों के महा श्रमिक संघ में शामिल होने सहित जैसा जॉर्डन के श्रम कानून और उसके

Hindi

संशोधन में निर्धारित है संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता के कामगारों के अधिकार का सम्मान करेगा

2. अगर कामगार जॉर्डन में वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में श्रमिकों के महा श्रमिक संघ का सदस्य है, तो नियोक्ता संघ को रोजगार संबंध की पूरी अवधि के लिए प्रत्येक वर्ष के पहले महीने में कामगार का नाम और उसका पासपोर्ट नंबर उपलब्ध कराएगा।

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.

14. कामगार के दूतावास को सूचना का प्रावधान:

नियोक्ता जॉर्डन में कामगार के देश के दूतावास को रोजगार संबंध की पूरी अवधि के लिए प्रत्येक वर्ष के पहले महीने में कामगार का नाम और उसका पासपोर्ट नंबर उपलब्ध कराएगा।

15. الإجراءات التأديبية

- أ. 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.
- ب. 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 ج. rules of procedure of the factory approved by the Minister of Labor or whom the Minister delegates.

15. अनुशासनिक उपाय:

- a. नियोक्ता कामगार के खिलाफ अनुशासनात्मक कदम उठा सकता है या श्रम मंत्री या मंत्री द्वारा निर्दिष्ट व्यक्ति द्वारा अनुमोदित दंड-शुल्कों की सूची के अनुसार उस पर जुर्माना लगा सकता है।
- b. श्रम मंत्री या मंत्री द्वारा निर्दिष्ट व्यक्ति द्वारा अनुमोदित फैक्टरी की प्रक्रिया के नियमों में निर्धारित शर्तों के बारे में नियोक्ता कामगार को सूचित करेगा।

16. السرية

يتعهد العامل بعدم الإفصاح عن أية معلومات سرية متعلقة 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.

16. गोपनीयता:

उद्यम के नियोक्ता से कारण भी किसी भी बाद के समापन इसके या दौरान के संबंध रोजगार कामगार का करने न खुलासा का जानकारी तकनीकी या वाणिज्यिक, वित्तीय गोपनीय भी किसी संबंधित से कामगार पास के नियोक्ता तो है करता खुलासा का जानकारी की तरह इस कामगार अगर देगा। वचन के नुकसान वाले होने उत्पन्न से खुलासे के तरह इस और होगा अधिकार का करने समाप्त रोजगार का के कारोबार के नियोक्ता में जानकारी गोपनीय है। सकता कर मांग की मुआवजे से कामगार वह लिए है शामिल जानकारी गैर-सार्वजनिक सभी संबंधित से पहलुओं तकनीकी या वाणिज्यिक, वित्तीय है। सकता जा किया इस्तेमाल द्वारा प्रतियोगियों के नियोक्ता जाए, तो हो खुलासा अगर जिसका

17. إنهاء عقد العمل

أ. ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

1. اذا اتفق كلا الفريقين معاً على إنهاء علاقة العمل.
 2. اذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
 3. اذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
 4. اذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الأردني الا اذا اتفق الفريقان على استمرار علاقة العمل.
- ب. اذا أنهى صاحب العمل عقد العمل قبل انتهاء مدته أو أنهى العامل عقد العمل لأحد الأسباب المبينة بالمادة 29 من قانون العمل الأردني يستحق للعامل 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. اذا 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 اجر 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.

17. रोजगार अनुबंध की समाप्ति:

- a. रोजगार अनुबंध निम्नलिखित मामलों में से किसी भी मामले में समाप्त हो जाएगा:
 1. अगर दोनों पक्ष रोजगार संबंध समाप्त करने के लिए परस्पर सहमत हैं।
 2. अगर रोजगार की अनुबंध अवधि समाप्त हो गयी है, या कार्य ही समाप्त हो गया है।
 3. अगर कामगार की मृत्यु हो जाती है या चिकित्सा अधिकारी द्वारा जारी की गई मेडिकल रिपोर्ट द्वारा सिद्ध होने के अनुसार बीमारी, विकलांगता या चोट से उसे अक्षमता आ गयी है जो उसे अपने कर्तव्यों के संपादन से रोकती है।
 4. जब तक दोनों पक्ष रोजगार संबंध जारी रखने के लिए परस्पर सहमत न हों, तब अगर कामगार की उम्र जॉर्डन सामाजिक सुरक्षा कानून में निर्धारित सेवानिवृत्ति की उम्र से अधिक है।
- b. अगर नियोक्ता रोजगार अनुबंध उसकी समाप्ति से पहले समाप्त कर देता है, या कामगार जॉर्डन श्रम कानून के अनुच्छेद 29 में निर्धारित कारणों में से किसी एक से रोजगार अनुबंध समाप्त कर देता है, तो कामगार अनुबंध की शेष अवधि के लिए कानून के अनुसार उस कामगार को देय मजदूरी, लाभों और अन्य राशियों सहित अनुबंध में उल्लिखित सभी अधिकारों और बकाया राशियों के लिए हकदार होगा, बशर्ते कि अनुबंध जॉर्डन के श्रम कानून के अनुच्छेद 28 के अनुसार समाप्त नहीं किया गया हो।
- c. अगर कामगार जॉर्डन के श्रम कानून के अनुच्छेद 29 में दी गई परिस्थितियों से भिन्न अन्य परिस्थितियों में रोजगार अनुबंध समाप्त करता है, तो नियोक्ता अनुबंध समाप्त करने के परिणामरूप उठाए गए नुकसान या क्षति के लिए मुआवजे की मांग कर सकता है, जिसका मूल्य सक्षम न्यायालय द्वारा निर्धारित किया जाएगा बशर्ते कि मुआवजा अनुबंध की शेष अवधि के लिए कामगार की मजदूरी के कुल मूल्य के आधे से अधिक नहीं हो।

18. تسوية الإنهاء

عند إنهاء العلاقة التعاقدية، يستحق العامل تسوية فورية لجميع الدفوعات المستحقة له بما في ذلك دفعات الأجر والعمل الإضافي والتي يجب انجازها 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.

निपटान: का समाप्ति 18. सेवा

बकाया सभी सहित भुगतान ओवरटाइम और मजदूरी देय पर, कामगार समाप्ति की संबंध संविदात्मक से तिथि की दिन अंतिम के रोजगार के कामगार जिसे होगा हकदार का निपटारे तत्काल के भुगतानों हो नहीं पूरी प्रक्रियाएं यात्रा की कामगार तक जब चाहिए। जाना दिया कर अदा भीतर के दिनों सात करेगा। प्रदान भोजन और आवास को कामगार नियोक्ता तक तब हैं जाती

19. الوفاة

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

- أ. يقوم صاحب العمل باتشعار 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:

- a. 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.
- b. 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.

19. मृत्यु:

में: स्थिति की मौत की कामगार दौरान के अवधि की रोजगार कि हैं सहमत कामगार और नियोक्ता

- c. नियोक्ता (24) घंटे के भीतर कामगार के गृह देश के दूतावास को सूचित करेगा और उसके गृह देश तक शरीर के परिवहन के खर्च की व्यवस्था करेगा।
- d. कामगार के बकाया सभी शेष देय नियोक्ता उसके कानूनी वारिस को या कामगार के गृह देश की सरकार द्वारा प्रमाणित आधिकारिक पावर ऑफ अटार्नी वाले किसी अधिकृत व्यक्ति को अदा करेगा और इस तरह के भुगतान के बारे में कामगार के गृह देश के दूतावास को सूचित करेगा।

Hindi

أ. يجب أن تكون جميع إجراءات 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:

- a. All dispute settlement measures should be compatible with Jordan Labor Law and with the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry.
- b. 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.

20. विवाद का निपटान:

- a. सभी विवाद निपटान उपाय जॉर्डन के श्रम कानून के साथ और वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग के लिए सामूहिक समझौतों के साथ सुसंगत होने चाहिए।
जॉर्डन के हैशेमाइट राज्य की अदालतों के पास इस अनुबंध के अनुप्रयोग, व्याख्या या निष्पादन के संबंध में उत्पन्न होने वाले किसी भी विवाद को हल करने के लिए विशेष अधिकार होंगे। इसलिए, इससे संबंधित सभी मामले कार्यस्थल पर स्थित सक्षम न्यायालयों के समक्ष दायर किए जाएंगे।

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)

Hindi

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)

21. स्वीकृति:

से तरह पूरी को प्रावधानों के अनुबंध इस वे कि हैं करते स्वीकार एतद्वारा कामगार और नियोक्ता है। रखी पास अपने प्रति एक की अनुबंध इस और हैं किए हस्ताक्षर ने पक्षों दोनों हैं। समझते

हस्ताक्षर: के नियोक्ता

__ / __ / ____ (दिन, महीना, वर्ष) दिनांक

Hindi

हस्ताक्षर: के कामगार

/ वर्ष) / महीना __ / __ / ____ (दिन दिनांक

**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:

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 دنائير سنوياً) ، ويتم اقتطاع هذا المبلغ من أجور العامل شهرياً بشكل مباشر.

هل تريد الانضمام للنقابة؟

نعم | لا

الاسم:

التوقيع:

التاريخ:

Hindi

Hindi

सदस्यता फॉर्म

वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में कामगारों का महा श्रमिक संघ

अनुच्छेद 13 के अनुसार

वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में गैर-जोर्डनवासी कामगारों के लिए मानक अनुबंध

यह संघ (यूनियन) वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में श्रमिकों के हितों और अधिकारों की सुरक्षा करता है। यह अपने सदस्यों के लिए स्वास्थ्य और सामाजिक सेवाएं उपलब्ध कराता है और उनके लिए चिकित्सा क्लीनिक, सामाजिक देखभाल संस्थानों और उपभोक्ता निगमों की स्थापना करता है। यह वस्त्र, परिधान और कपड़ा उद्योग में श्रमिकों की आर्थिक, व्यावसायिक और सांस्कृतिक स्थिति में सुधार लाने के लिए भी कार्य करता है।

अगर कामगार और नियोक्ता के बीच विवाद उत्पन्न होते हैं तो, संघ (यूनियन) अपने सदस्यों के अधिकारों की गारंटी के लिए नियोक्ताओं और किन्हीं संबंधित सरकारी संस्थाओं से बातचीत करता है। कार्य करने की स्थितियों की निगरानी करके, संघ अपने सदस्यों के लिए कार्य के सुरक्षित वातावरण की जिम्मेदारी लेता है।

संघ (यूनियन) का सदस्यता शुल्क 0.5 JDs/ प्रतिमाह (6 JDs/प्रति वर्ष) है जिसकी सीधी कटौती मासिक आधार पर कामगार की मजदूरी से होती है।

क्या आप संघ (यूनियन) से संबद्ध होना चाहेंगे?

हां / नहीं

नाम:

हस्ताक्षर:

दिनांक:

Hindi



Hindi

Handwritten text, possibly bleed-through from the reverse side of the page, appearing as faint lines and characters.