नेपाल सरकार

तथा

हासीमित अधिराज्य जोर्डन सरकार

बीच

सम्पन्न

जनशक्तिको क्षेत्र सम्बन्धी

सामान्य सम्झौता

प्रस्तावना

हासीमित अधिराज्य जोर्डनको सरकार (यसपछि पहिलो पक्ष भनिएको) तथा नेपाल सरकार (यसपछि दोस्रो पक्ष भनिएको), र संयुक्त रुपमा "पक्षहरु" भनिएको;

दुई मुलुक र तिनका जनताहरु बीचको मैत्री सम्बन्धलाई विचार गर्दै;

मानव अधिकार रश्रम सम्बन्धी अधिकार खासगरी मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्र र नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र तथा कामदारको अधिकार र हित सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरुमा दुवै पक्षले व्यक्त गरेका अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धतालाई आत्मसात गर्दै;

आपसी हित प्रवद्र्धन गर्न जनशक्ति आपुर्तिमा सहयोग अभिवृद्धि गरी दुई मुलुक बीच विद्यमान मित्रवत् सम्बन्धलाई सुदृढ गर्न इच्छुक भई;

कामदारका अधिकारको सम्मान, प्रबर्द्धन र अनुभूत गर्न र कामको वातावरण सुधार गर्न प्रतिबद्ध हुँदै;

देहाय बमोजिम सहमत भएका छन्:

धारा १
उद्देश्य

१. यस सम्झौतका उद्देश्यहरु देहाय बमोजिम छन्:

(क) कामदारका अधिकार संरक्षण, प्रवद्र्धन तथा परिपूर्ति गर्ने उद्देश्यले कामदारको रोजगारीको लागि कानूनी आधार उपलब्ध गराई कामदारका विषयमा सहयोग सुदृढ गर्ने,

(ख) श्रम सम्बन्धी समस्याहरुको सम्बन्धमा छलफल, विचार आदानप्रदान गर्नेसंयन्त्रस्थापना गर्ने तथा उत्पन्न भएका विवाद समाधान गर्ने,

(ग) महिला आप्रवासी कामदारका विशिष्ठ जोखिमलाई विशेष रुपमा ध्यानमा राखी सबै कामदारका अधिकार संरक्षण गर्नदुवै सरकारहरु बीच पारस्परिक समझदारी विकास गर्ने,

(घ) स्वस्थ सहयोग सहजीकरण र पारस्परिक हितका लागि श्रम प्रवासन सम्बन्धी असल अभ्यास सम्बन्धी जानकारी आदानप्रदान गर्ने, र

(ङ) कार्यस्थलमा अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड प्रबर्द्धन गर्ने, मर्यादित कामको अवसर प्रोत्साहन गर्ने, सामाजिक सुरक्षा अभिवृद्धि गर्ने र कामसँग सम्बन्धित विषयमा संवाद अभिबृद्धि गर्ने ।

धारा २
परिभाषा

१. यस आधारभूत सम्झौताको प्रयोजनको लागि, अन्यथा उल्लेख गरिएकोमा बाहेकः

(क) प्रथम पक्षः श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, नेपाल सरकार

(ख) दोस्रो पक्षः श्रम मन्त्रालय, जोर्डन सरकार

(ग) "रोजगारी" भन्नाले निश्चित अवधिको लागि निश्चित काम गर्नको लागि रोजगारीको तोकिएको शर्त र अवस्था अन्तर्गत आपसी सहमतिबाट भएको व्यक्तिको संलग्नता सम्झनु पर्छ ।

(घ) "रोजगारदाता" भन्नाले नेपाली आप्रावासी कामदारको सेवा लिने जोर्डन अधिराज्यका कम्पनी वा व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

(ङ) "रोजगारी करार" भन्नाले दुवै मुलुकका कानून बमोजिम अधिकार र दायित्व लगायतका सेवाका शर्त र अवस्था उल्लेख गरी कामदार र निजको रोजगारदाता बीच हस्ताक्षर भएको करार सम्झनु पर्छ ।

(च) "रोजगारी करार" भन्नाले दुवै मुलुकका कानून बमोजिम अधिकार र दायित्व लगायतका सेवाका शर्त र अवस्था उल्लेख गरी कामदार र निजको रोजगारदाता बीच हस्ताक्षर भएको करार सम्झनुपर्छ ।

(छ) "कामदारको खटपटन" भन्नाले निश्चित काम, संस्था र स्थानमा जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि कामदारलाई खटाउने कार्य सम्झनुपर्छ ।

(ज) "कामदार" भन्नाले नमूना (स्ट्याण्डर्ड) करार अन्तर्गत जोर्डन अधिराज्यमा आपुर्ति भएका वा आपुर्ति हुने कुनै पनि नेपाली नागरिकलाई जनाउँछ।

धारा ३
पक्षका दायित्व

पक्षहरुले देहाय बमोजिम गर्नेछन्:

(क) दुवै मुलुकमा आपुर्ति र रोजगारीसँग सम्बन्धित खर्च नियन्त्रण र नियमन गर्ने,

(ख) प्रत्येक मुलुकका इजाजत प्राप्त र कालो सूचीमा राखिएका आपुर्ति गर्ने संस्थाहरुको अद्यावधिक सूची आदानप्रदान गर्ने,

(ग) इजाजत प्राप्त आपुर्ति गर्ने संस्था मार्फत वा प्रत्यक्ष आपुर्ति प्रक्रिया मार्फत कामदार आपुर्ति गर्ने र सोको संचालनको अनुगमन गर्ने,

(घ) सम्बन्धित मुलुकको प्रचलित कानून बमोजिम करारका व्यवस्था कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धमा उत्पन्न विवादको समाधानका लागि करारका पक्षहरुलाई अधिकार प्राप्त अधिकारीबाट उपचार प्राप्त गर्ने अधिकार प्रदान गर्ने,

(ङ) कुनै एक मुलुकको कानून उल्लंघन गर्ने अवाञ्छित रोजगारदाता, कामदार, आपुर्ति गर्ने कम्पनी वा संस्थाको विरुद्ध प्रभावकारी कानूनी उपाय अवलम्बन गर्ने,

(च) यस सम्झौता कार्यान्वयनमा सहयोग गर्ने र उत्पन्न हुनसक्ने कुनै पनि समस्या समाधान गर्नको लागि प्रयत्न गर्ने,

(छ) दुई मुलुक बीच बलपूर्वक काममा लगाउने कार्य र मानव बेचबिखन उन्मूलन गर्न सहयोग गर्ने, पक्षहरुले यस्ता क्रियाकलाप सम्बन्धी सूचना आदानप्रदान गर्ने र कानून बमोजिम आ–आफ्नो क्षेत्राधिकारभित्र कसूरदार विरुद्ध कानूनी कारवाही गर्ने ।

धारा ४
पहिलो पक्षको दायित्व

१. पहिलो पक्षले देहाय बमोजिम गर्नेछः

(क) यस सम्झौता अन्तर्गत गरिने कामदारको आपुर्ति र खटनपटन सम्बन्धित कानून र प्रशासनिक तथा कानूनी व्यवस्था बमोजिम भएको सुनिश्चित गर्ने,

(ख) जोर्डनमा कामदारको आपुर्तिसँग सम्बन्धी भिसा, यात्रा, बीमा, स्वस्थ्य परीक्षण वा अन्य प्रक्रियासँग सम्बन्धित खर्च रोजगारदाताले नै व्यहोर्ने सुनिश्चित गर्ने,

(ग) जोर्डनको प्रचलित कानून बमोजिम जोर्डनमा काम गर्ने कामदारको हकहित र अधिकार प्रबर्द्धन गर्ने गरी सुनिश्चित गर्ने,

(घ) रोजगरादाता र कामदारको अधिकार र दायित्व तथा रोजगारीको न्यूनतम शर्त र अवस्था उल्लेख हुने गरी रोजगारी करारको आधिकारिकता सुनिश्चित गर्ने,

(ङ) रोजगारदाता र कामदार बीचको रोजगारी करारको कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने,

(च) कामदारलाई प्रत्येक दुई वर्षमा आफ्नो परिवारसँग भेट्न घर पठाउने अनुमति दिने सुनिश्चित गर्ने, यसक्रममा रोजगारदाताले सो यात्राको खर्च व्यहोर्ने छ ।

(छ) पहिलो रोजगारदाताले करार बमोजिमको काम गराउन नसकेको वा विभिन्न कारणले गर्दा कम्पनी बन्द भएको अवस्थामा प्रचलित कानून बमोजिम रोजगारदाता परिवर्तन गर्न सक्ने अनुमति प्रदान गर्ने,

(ज) व्यक्तिगत र व्यवसायिक पृष्ठभूमि जुनसुकै भए तापनि सोको कानूनी र प्रशासनिक व्यवस्थाका आधारमा रोजगारदाताले कामदारलाई सम्मान र सौहाद्र्ध व्यवहार गर्ने सुनिश्चित गर्ने,

(झ) नेपाली कामदारलाई न्यूनतम पारश्रमिक, अतिरिक्त समयको गणना, काम गर्ने अवस्था, सामाजिक सुरक्षा संरक्षण र न्यायिक अधिकारी समक्ष पहुँच हुने र त्यस्तै अन्य व्यवहारमा स्थानीय वा अन्य विदेशी कामदारलाई हुने भन्दा कम नहुने गरी समान र निष्पक्ष व्यवहार हुने सुनिश्चित गर्ने,

(ञ) महिला कामदारको विशेष अवस्थालाई ध्यानमा राखी उनीहरुको पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा सुनिश्चित हुने प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्ने,

(ट) उनीहरुको गोपनियताको सम्मान हुने गरी रोजगारीको निष्पक्ष शर्त, काम गर्ने सौहाद्र्धपूर्ण अवस्था र सौहाद्र्ध जीवनयापनको अवस्था सुनिश्चित गर्ने,

(ठ) कामदारको सुरक्षा, संरक्षण र हित सुनिश्चित गर्ने,

(ड) नेपाली कामदारलाई सबै किसिमका यातना, दुव्र्यवहार, बलपूर्वक कार्य गराउने र शोषणबाट संरक्षण गर्नको लागि आवश्यक कानूनी र प्रशासनिक उपाय अवलम्बन गर्ने,

(ढ) जोर्डनबाट तेस्रो मुलुकमा नेपाली आप्रवासी कामदारको गैरकानूनी बेचबिखन नियन्त्रण गर्ने ।

धारा ५
दोस्रो पक्षको दायित्व

१. दोस्रो पक्षले देहाय बमोजिम गर्नेछः

(क) पहिलो पक्षले माग गरेको आवश्यक रोजगारी सम्बन्धी विवरण बमोजिमको कामदार उपलब्ध गराउन आवश्यक उपाय अवलम्बन गर्ने,

(ख) सम्भावित कामदारको कुनै फौजदारी अपराधमा संलग्न नरहेको सुनिश्चित गर्ने,

(ग) जोर्डनको संस्कृति, प्रथा र परम्पराको साथ साथै करारका र शर्तका प्रकृतिको सम्बन्धमा पनि सम्भावित कामदारले उपयुक्त अभिमुखीकरण प्राप्त गरेको सुनिश्चित गर्ने,

(घ) प्रस्थान पूर्व नै कामदारले आफ्नो करारको शर्त र अवस्थाको बारेमा पूर्ण रुपमा सचेत भएको र पक्षका कानूनसँग करार नबाझिएको सुनिश्चित गर्ने,

(ङ) कामदारले नेपाल सरकारबाट मान्यताप्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट आवश्यक विस्तृत स्वास्थ्य परीक्षण गरेको सुनिश्चित गर्ने, र स्वास्थ्य संस्थालाई जोर्डन सरकारले अनुमोदन गरेको ,

(च) नेपालमा रहेका आपुर्ति गर्ने संस्थाले नेपाल सरकारले तोकेको बाहेकका अन्य कुनै पनि शुल्क कामदारबाट नलिएको सुनिश्चित गर्ने,

(छ) गन्तव्य मुलुकमा कुनै समस्या वा असाधारण परिस्थिति सिर्जना भएमा आफ्ना नागरिकका लागि आवश्यक सहयोग र सिफारिश संयन्त्र सुनिश्चित गर्ने, र

(ज) सरकारी अधिकारीको नियन्त्रण र सुपरीवेक्षणमा कामदार आपुर्ति गर्ने संस्था जिम्मेवारीपूर्वक कानून बमोजिम संचालन भएको सुनिश्चित गर्ने ।

धारा ६
रोजगारीको शर्त र अवस्था

१. दुवै मुलुकका श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानूनी व्यवस्था अन्तर्गतको रोजगारीको शर्त र अवस्था बमोजिम कामदारलाई रोजगारी दिइने व्यवस्थालाई पक्षहरुले स्वीकार गर्छन् ।

२. पारिश्रमिक, भत्ता, अन्य सुविधा र काम गर्नु पर्ने समयावधि आदि समेतका रोजगारीको शर्त र अवस्था रोजगारदाता र कामदारबीच हस्ताक्षर भएको तथा पक्षहरुका अधिकार प्राप्त निकायबाट प्रमाणित भएको करार बमोजिम हुनेछ ।

३. पक्षहरुका श्रम कानून र अन्य सम्बन्धित कानून बमोजिम पक्षहरुले कामदार तथा रोजगारदाताको संरक्षण र हितका लागि उपयुक्त उपाय अवलम्बन गर्नेछन् ।

४. यस सम्झौताका व्यवस्थाको पालना नभएमा पक्षहरुले रोजगारदाता, आपुर्ति निकाय तथा कामदार विरुद्ध उपयुक्त कारवाही गर्नेछन् ।

धारा ७
बसाईं र कामको अवस्थाको सुपरीवेक्षण

१. जोर्डन सरकारको अधिकारप्राप्त अधिकारी वा निकायले आप्रवासीसँग सम्बन्धित बन्दोवस्त, कार्यस्थलको अवस्था एवम् स्वच्छताको सम्बन्धमा सुपरिवेक्षण गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्नेछ ।

२. जोर्डन अधिराज्यमा नेपाल सरकारद्वारा नियुक्त गरिएका कुटनीतिक नियोगका अधिकारीलाई कार्यस्थल र कामदारका आवासीय भवनको आवश्यक भ्रमण गर्न अनुमति र स्वीकृति दिइनेछ । घरेलु कामदारको हकमा, घरेलु कामदारले अनुरोधगरेमा जोर्डन स्थित नेपालको कुटनीतिक नियोगका प्रतिनिनिधिको उपस्थितिमा जोर्डनको श्रम मन्त्रालयले घरेलु कामदारलाईउपस्थितगराउनेछ।

धारा ८
रोजगारी करार

१. यस सम्झौताको अनुसूची १ मा दुवै पक्ष सहमत भएका बहुभाषिक (अँग्रेजी, अरबी र नेपाली) नमूना (स्ट्याण्डर्ड) रोजगारी करार संलग्न छ । अनुसूची २ मा संलग्न रोजगारी करार घरेलु कामदारको हकमा लागू हुनेछ ।

२. नमूना (स्टाण्डर्ड) रोजगारी करारको व्यवस्था बमोजिम रोजगारदाता वा निजको प्रतिनिधिले रोजगारी करारमा हस्ताक्षर गर्नेछ । जोर्डनको श्रम मन्त्रालय र नेपालको कुटनीतिक नियोगले उक्त करार स्वीकार गर्नेछन् र कामदारले रोजगारी करारमा हस्ताक्षर गर्नु पूर्व नेपालको श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयमा पठाइनेछ । नेपालबाट प्रस्थान गर्नु पूर्व कामदारले रोजगारदाताले हस्ताक्षर गरेको मूल रोजगार करारमा हस्ताक्षर गर्नेछ ।

३. घरेलु कामदारको हकमा, जोर्डन र नेपालस्थित आपुर्ति गर्ने संस्थाले समेत रोजगारी करारमा हस्ताक्षर गर्नुपर्नेछ ।

४. कुनै संस्था मार्फत आपुर्ति भएकोमा, सो संस्थाले कामदारको स्वतन्त्र, पूर्व सूचित सहमति र करारमा हस्ताक्षर सहितको विस्तृत विवरण पूरा गर्ने सुनिश्चित गर्नेछ ।

५. रोजगारदाता र कामदार बीच हस्ताक्षर भएको करारलाई त्यसपछि भिसा प्राप्त गर्न र जोर्डनमा काम गर्ने प्रारम्भिक स्वीकृतिको लागि जोर्डनका अधिकारी समक्ष पेश गरिनेछ ।

६. रोजगारदाता र कामदार दुवैको लागि रोजगारी करार कानूनी रुपमा बाध्यकारी हुनेछ र यस सम्झौताको धारा १८ अन्तर्गत गठन भएको संयुक्त समितिले सोको पालना भए नभएको अनुगमन गर्नेछ ।

धारा ९
तालीम र अभिमुखीकरण

१. जोर्डनमा रोजगारीको लागि छनौट भएका कामदारले नेपालमा जोर्डन सम्बन्धी आधारभूत तालीम प्राप्त गर्नेछन् । श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको सुपरीवेक्षणमा नेपालमा अख्तियार प्राप्त संस्थाले तालीम दिनेछ ।

२. नेपाली कामदारलाई गन्तव्य मुलुकमा आगमन पछि राष्ट्रिय श्रम कानून र आप्रवासी कामदार सम्बन्धी अन्य कानून, सांस्कृतिक र धार्मिक प्रचलन, कार्यस्थल, काम गर्ने र बस्ने अवस्थाको सामान्य जानकारीको बारेमा समेत थप तालीम र अभिमुखीकरण प्रदान गरिनेछ । साथै, कार्यगत सुरक्षा र स्वस्थ्य सम्बन्धमा पनि जोर्डनमा काम शुरु गर्नु पूर्व तालीम दिइनेछ ।

धारा १०
आपुर्ति प्रक्रिया

१. सहज, निष्पक्ष, पारदर्शी र कानूनी आपुर्ति प्रक्रिया सुनिश्चित गर्न पक्षहरुले आवश्यक कानूनी उपाय अवलम्बन गर्नेछन् ।

२. दोस्रो पक्षले जोर्डन अधिराज्यमा रोजगारीको लागि छनौट गरेका कामदारहरुले जोर्डनमा प्रवेश पूर्व देहायका शर्त पूरा गरेको सुनिश्चित गर्नेछः

(क) १८ वर्ष भन्दा कम र ५० वर्ष भन्दा बढी उमेर नभएको, घरेलु कामदारको हकमा न्यूनतम उमेर २४ वर्ष र ४५ वर्ष भन्दा बढी नभएको हुनुपर्ने ।

(ख) कामको प्रकृति अनुरुपको आवश्यक योग्यता र सीप भएको हुनुपर्ने,

(ग) जोर्डनको श्रम र अन्य प्रचलित कानून, संस्कृति, धर्म र सामाजिक प्रचलनको सम्बन्धमा अभिमुखीकरण पूरा गरेको हुनुपर्ने,

(घ) पक्षहरुले सहमत गरे बमोजिमको आवश्यक स्वास्थ्य परीक्षण गरी स्वस्थ भएको प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको हुनुपर्ने,

(ङ) आप्रवासी कामदारलाई आपुर्ति गर्ने संस्थाले सम्बन्धित कानूनले व्यवस्था गरेको भन्दा बढी कुनै पनि शुल्क वा खर्च नतिराएको समेत सुनिश्चित गरी निष्पक्ष र पारदर्शी आपुर्ति प्रक्रिया भएको हुनुपर्ने ।

३. रोजगारदाताले भिसा शुल्क, दुईतर्फी हवाई टिकट, प्रत्येक दुई वर्षमा घर बिदा र अन्य प्रक्रियागत खर्च (विज्ञापन, सीप परीक्षण, स्वास्थ्य परीक्षण, प्रस्थान पूर्व तालीम र आपुर्ति गर्ने संस्थाको सेवा शुल्क) व्यहोर्ने छ ।

४. नेपाल र जोर्डनका आपुर्ति गर्ने संस्थाहरु आ-आफ्ना मुलुकको कानूनको पालना गर्नेछ ।

धारा ११
रोजगारीको अवधि

१. यस सम्झौता अन्तर्गत रोजगारी पाएका कामदारहरुले रोजगारी करारमा उल्लेख भएको अवधि सम्म जोर्डन अधिराज्यमा काम गर्नेछन् ।

२. अवधिको समाप्ति पछि पनि जोर्डन अधिराज्यको सम्बन्धित अधिकारीको अनुमतिको आधारमा रोजगारी करारको नवीकरण गरी सोही रोजगारदाता वा अन्य रोजगारदातासँग नयाँ रोजगारी करार सम्पन्न गरी कामदारलाई जोर्डनमा काम गर्न दिन सकिनेछ ।

३. कामदारले करार समाप्त भएपछि आफ्नो मुलुक फर्कन चाहेमा रोजगारदाताले जोर्डन सरकारबाट बाह्यगमन अनुमति प्राप्त गर्न सहजीकरण गर्नेछ ।

धारा १२
पारिश्रमिक र विप्रेषण

१. कामदारको पारिश्रमिक रोजगारी करार बमोजिम हुनेछ ।रोजगारदाताले मासिक पारिश्रमिक जम्मा गर्नको लागि कामदारको नाममा बैंक खाता खोल्न सहजीकरण गर्नेछ र बचत भौचर कामदारलाई र सोको प्रति श्रम निरिक्षक र अनुरोध भएमा कुटनीतिक नियोगमा दिइनेछ ।

२. जोर्डनको प्रचलित कानून बमोजिम जोर्डन सरकाले मान्यता दिएको मुद्रामा सबै कामदारलाई आफ्नो विप्रेषण÷आय (पारिश्रमिक, बचत र बोनस) नेपालमा पठाउन सहजीकरण गरिनेछ ।

धारा १३

बीमा

१. रोजगारदाताले जोर्डन अधिराज्यको कानून बमोजिम कामदारको रोजगारी करार अवधिभरको लागि जीवन बीमा र अपाङ्गता सम्बन्धी बीमा गरेको हासीमित अधिराज्य जोर्डन सरकारलेसुनिश्चित गर्नेछन् । रोजगारदाताले सबै कामदारको लागि आवश्यकता अनुसार सबै स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउनेछ ।

३. जोर्डन सरकारको श्रम मन्त्रालयले यस व्यवस्थाको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्नेछ ।

धारा १४
समान व्यवहार

१. जोर्डन सरकारको अधिकारप्राप्त अधिकारीले नेपाली आप्रवासी कामदारलाई आफ्ना नागरिकलाई लागू हुने भन्दा कम नहुने गरी कानूनी वा प्रशासनिक व्यवस्था वा सामुहिक श्रम सम्झौता बमोजिम व्यवहार गर्नुपर्नेछ ।

२. जोर्डनको श्रम कानूनको अधिनमा रही राष्ट्रियता, जात, धर्म वा लिङ्गको आधारमा कुनै भेदभाव नगरी देहायका सम्बन्धमा जोर्डनको कानून र नियमानुसार जोर्डन अधिराज्यको क्षेत्रमा वैध रुपमा रहेका नेपाली कामदारहरुलाई त्यस्तो समान व्यवहार गरिनेछः

(क) अधिकार, मूल्य, मान्यता र धार्मिक आस्थाको सम्मान र प्रवद्र्धन गर्ने ।

(ख) उपयुक्त लत्ताकपडा, सफा बसोवासको स्थान र काम गर्ने स्वस्थ वातावरण समेतको सोहार्दपूर्ण काम गर्ने अवस्था उपलब्ध गराउने ।

(ग) पारिश्रमिक, काम गर्ने समय, साप्ताहिक विदा, अतिरिक्त समयको भुक्तानी, पारिश्रमिक सहितको बिदा र रोजगारी सम्बन्धी अन्य व्यवस्था,

(घ) व्यवसायिक तथा प्राविधिक तालीमको लागि तालीम संस्थामा भर्ना हुने,

धारा १५
महिला कामदारको संरक्षण

१. रोजगारदाताले महिला कामदारको विशेष जोखिमलाई सम्बोधन गर्न र उनीहरुलाई कुनै पनि हिंसा, डर र शारीरिक वा यौनजन्य दुव्र्यवहारबाट संरक्षण गर्न उपयुक्त व्यवस्था सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

२. महिला कामदारलाई बलपूर्वक काम लगाउने, गैरकानूनी रुपमा राहदानी जफत गर्ने, उनीहरुका परिवार वा कुटनीतिक नियोगमा सम्पर्क राख्न वा घुमफिर गर्न प्रतिबन्ध लगाइनेछैन ।

३. जोर्डन सरकारले महिला कामदार विरुद्धको कुनै पनि शोषण विरुद्ध कानून बमोजिम न्याय प्राप्त गर्ने उपयुक्त संयन्त्र उपलब्ध गराउनेछ ।

४. नेपाल सरकारले आफ्ना नागरिकको लागि प्रभावकारी सेवा केन्द्र विकास र स्थापना गर्नेछ ।

५. रोजगारदाताले महिला कामदारको लागि छुट्टै कोठा सहितको उपयुक्त गोपनियता उपलब्ध गराउनेछ ।

६. स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित कुनै पनि विषयमा रोजगारदाताले महिला कामदारलाई आवश्यक सबै औषधोपचार उपलब्ध गराउनेछ ।

धारा १६
मृतक कामदारको फिर्ता

१. कामदारको मृत्यु भएमा, मृत्युको कारण यकिन गर्न शव परीक्षण (पोष्ट मार्टम) समेतको लागि आवश्यक खर्च बीमा कम्पनीले व्यहोर्नुपर्नेछ र मृतक कामदारको परिवारको अनुरोधमा मृतकको शवलाई यथाशीघ्र नेपालमा फिर्ता पठाउने व्यवस्था रोजगारदाताले गर्नुपर्नेछ ।

२. रोजगारदाताले मृतक कामदारको कानूनी हकवालालाई प्रदान गर्नुपर्ने सबै वित्तिय, बीमा, क्षतिपूर्ति जस्ता सबै सुविधा शव फिर्ता पठाउने समयमा नै भुक्तानि गर्नुपर्नेछ ।

३. दोस्रो पक्षले शव फिर्ता पठाउने लगायत सुविधा प्रदान गर्न सहजीकरण गर्नेछ ।

धारा १७
कामदारको विवाद समाधान

१. आप्रवासी र निजको रोजगारदाता बीचको विवादमा श्रम मन्त्रालय वा अन्य सम्बन्धित सरकारी निकायमा उजुरी गर्नुपर्नेछ र सो उजुरीको सम्बन्धमा जोर्डनस्थित नेपाली नियोगमा जानकारी गराउनेछ ।

२. यदि तोकिएको अधिकारीले शुरुवाती चरणमा विवाद समाधान गर्न नसकेमा जोर्डन अधिराज्यको कानून र नियम बमोजिम आप्रवासी कामदारले अदालतमा पहुँच, कानूनी सल्लाह र क्षतिपूर्ति लगायतका उपयुक्त र प्रभावकारी उपचारमा पहुँच प्राप्त गर्नेछ ।

३. दोस्रो पक्षले जोर्डनको उपयुक्त अधिकारी र अदालत समक्ष पेश गरिएको कामदारको करार उल्लंघन र अन्य मुद्दाको स्थानीय कानून बमोजिम शीघ्र समाधानको लागि सहजीकरण गर्नेछ ।

धारा १८
संयुक्त समिति

१. यो सम्झौता लागू भएको तीन महिना भित्र देहाय बमोजिमको कार्य गर्न प्रत्येक पक्षबाट तीनजना प्रतिनिधि रहने गरी सहसचिवस्तरीय समिति गठन गरिनेछः

(क) यस सम्झौताको व्यवस्थाका कार्यान्वयन सम्बन्धमा आवधिक समीक्षा, विश्लेषण र अनुगमन।

(ख) यस सम्झौताको व्यवस्था कार्यान्वयनमा उत्पन्न विवाद समाधान गर्नको लागि वा आवश्यक भएमा सम्झौता संशोधन गर्न आवश्यक सिफारिश गर्ने ।

२. दुवै पक्षले सहमति जनाएको मिति र स्थानमा पक्षहरुले आलोपालो रुपमा नेपाल र जोर्डनमा छलफल बैठक आयोजना गर्नेछन् । समितिले वार्षिक रुपमा वा यस सम्झौताको कार्यान्वयन गर्दा उत्पन्न कुनै समस्या समाधान गर्न आवश्यक परेमा सो भन्दा अगाडि बैठक गर्नेछन् । पक्षहरुका श्रम सम्बद्ध सञ्चारलाई सहजीकरण गर्न प्रत्येक पक्षले एक राष्ट्रिय सम्पर्क विन्दु तोक्नेछन् ।

३. पक्षहरुले बैठकहरुका बीचमा इमेल, भिडियो वा सञ्चारका अन्य माध्यम मार्फत सूचना आदानप्रदान र क्रियाकलाप संयोजन गर्न सक्नेछन् ।

गर्न सक्नेछ । अर्को पक्षले कुटनीतिक माध्यमबाट लिखित सुचना प्राप्त गरेको नब्बे (९०) दिन पछि यो सम्झौता कार्यान्वयनमा रहने छैन ।

धारा २०

संशोधन तथा परिमार्जन सम्बन्धी व्यवस्था

१. यस सम्झौताको कुनै पनि व्यवस्था संशोधन वा परिवर्तन गर्नु परेमा आपसी सहमतिबाट गरिनेछ र पक्षहरुले सहमत गरेको मितिबाट त्यस्तो संशोधन लागू हुनेछ ।

२. पक्षहरुले स्वीकार गरेका कुनै पनि संशोधन वा परिवर्तन लिखित रुपमा राखिनेछ र यस सम्झौताको अंगको रुपमा रहनेछ ।

३. यस सम्झौताको व्याख्या र/वा कार्यान्वयनमा कुनै विवाद उत्पन्न भएमा दुवै पक्षले कुटनीतिक माध्यम मार्फत सौहार्दपूर्ण रुपमा समाधान गर्नेछन् ।

साक्षीहरुको उपस्थितिमा, सम्बन्धित सरकारका अख्तियार प्राप्त अधिकारीले यस सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेका छन् ।

सम्वत् 2068 साल कात्तिक 09 गते तदनुसार 2096 साल अक्टोबर 9८ तारिखका दिन जोर्डनको अम्मानमा अरबी, नेपाली र अंग्रेजी भाषाका दुई प्रतिमा हस्ताक्षर सम्पन्न भयो । सबै पाठहरु समान रुपमा आधिकारिक हुनेछन । कार्यान्वयन वा व्याख्यामा कुनै द्विविधा उत्पन्न भएमा अंग्रेजी भाषाको प्रति लागु हुनेछ ।

....

श्रम तथा रोजगार मन्त्री
नेपाल सरकार

....

श्रम मन्त्री
हासीमित अधिराज्य जोर्डनको सरकार

ANNEX – I

عقد عمل موحد للعمال النيباليين العاملين في المملكة الأردنية الهاشمية بموجب المادة 8 (1) من اتفاقية التعاون بشأن توظيف العمال بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية و حكومة نيبال

A standard Employment contract for Nepali Workers Employed in the Hashemite Kingdom of Jordan Under Article 8 (1) of the General Agreement in the Field of Manpower between the Government of Nepal and the Government of in the Hashemite Kingdom of Jordan

नेपाल सरकार र जोर्डन सरकार बीच भएको श्रम सम्झौताको दफा ८ (१) बमोजिम जोर्डनमा काम गर्ने नेपाली कामदारका लागि स्तरिय रोजगार करारनामा

الفريق الأول

صاحب العمل : ....

يمثله السيد/ السيدة : ....

العنوان : ....

رقم الهاتف: : ....

First Party:

The Employer: ....

Represented by Mr. / Ms: ....

Address: ....

Telephone No.: ....

पहिलो पक्षः

रोजगारदाताः ....

प्रतिनिधित्व गर्ने श्रीमान्/श्रीमतीः ....

ठेगानाः ....

टेलिफोन नं: ....

الفريق الثاني

العامل / العاملة : ....

تاريخ الميلاد: : (اليوم .... / الشهر............... / السنه ....)

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 पक्षः

कामदारको पूरा नामः ....

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 اشراف وادارة 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 दुवै 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 अवस्थाहरूमा रहेर निश्चित ज्यालामा काम गर्नेछन्:

1. تنظيم العقد:

ينظم عقد العمل باللغة العربية وبلغة 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 संझौताः

रोगजार 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।

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 "الاردن")، 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 अवधिः

श्रम मन्त्रालयले श्रम स्वीकृति जारी गरे अनुरूप दुवै पक्षले यो संझौताको अवधि__________ हुनेमा सहमत भए। त्यसैगरी यो संझौता कामदार जोर्डनमा आएको मितिमा सुरू हुनेछ र रोजगारदाताले बस्ने र श्रम स्वीकृतिका लागि सबै प्रकारका कानुनी प्रक्रियाहरू पूरा गर्नुपर्छ।

3. نوع ومكان العمل:

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

2. 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:

a. 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.

b. 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 स्थानः

1. कामदार ___________ काममा संलग्न हुनेछन् र कामको प्रकृति अनुसार वा रोजगारदाता वा उसको/उनको प्रतिनिधिको निर्देशन बमोजिम कामदारले काम र जिम्मेवारी पूरा गर्नेछन्।
2. 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।

4. التوظيف وترتيبات السفر

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

2. على صاحب العمل:

1. أن يتخذ الترتيبات اللازمة لاستقبال العامل في مكان وصوله الى الاردن، ونقله من مكان الوصول الى 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 انهاء علاقة العمل مع مرعاة الفقرة 5/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 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 व्यवस्थापनः

1. रोजगारदाताले कामदारको रोजगार प्रक्रिया साथै आगमन व्यवस्थापन गर्नु पर्छ। कामदारलाई उसको/उनको देशमा रहेको औपचारिक शुल्क बाहेक अन्य शुल्क लगाउन पाइने छैन। कामदारले उसको/उनको देशमा कुनै पार्टीलाई कुनै पनि किसिमको शुल्क तिर्न पर्दैन भन्ने कुरामा कामदार पूर्ण रुपमा जानकार 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 गर्नेछन्।
   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।

5. الأجر وساعات العمل / التزامات صاحب العمل

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

1. **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.
2. **الأجر العيني:** على صاحب العمل أن يوفر للعامل الطعام والإقامة على النحو التالي:

1. ثلاث وجبات يومياً بكميات ونوعية معقوله توفر التغذية المناسبة.
2. مواصلات مجانية للعامل من مكان الإقامة الى مواقع العمل ذهابا وايابا اذا كان مكان الإقامة يبعد كيلومتر واحد عن محيط المصنع أو اكثر 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. يقيّم الأجر العيني وفقاً لشروط الاتفاقية الجماعية حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 47/2014 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 9/11/2014).

3. **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.
4. **الدفع:** يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي للعامل بشكل شهري خلال أول 7 أيام من تاريخ الإستحقاق إما بصورة نقدية أو بالتحويل البنكي الالكتروني .

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 of concerned trade union, 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 of concerned trade union.
   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 गराउनेछन्:

क. ज्यालाः कामदारलाई मासिक रूपमा ____________ जोर्डनियन डिनार (जेडी) ज्याला दिइनेछ र सम्बन्धित ट्रेड युनियनको सामुहिक सम्झौता अनुसारको वार्षिक वृद्दि र प्रोत्साहन का साथै कानुन अनुरुप लाग्ने कर तथा सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य प्रकारको कटौती लागू हुनेछ।
ख. अन्य प्रकारको पारिश्रमिकः रोजगारदाताले कामदारलाई निम्न प्रकारको खाना र आवास सुविधा दिनेछन् :
१. दिनमा तीन पटक आवश्यक मात्रामा गुणस्तरीय र पोषण भएको खाना।
२. सम्बन्धित ट्रेड युनियनको सामुहिक सम्झौता 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 कानुन अनुसारको मापदण्डमा रही कामदारको लागि संयुक्त आवास प्रदान गर्ने।
४. अन्य प्रकारको क्षतिपूर्ति भुक्तानिमा समानाता प्राप्ति र ज्यालाको हिसाब (श्रम मन्त्रालयमा ०९/११/२०१४ मा जम्मा नं ४७/२०१४) सामूहिक संझौता अनुसार अनुमान गरिनेछ।
ग. काम गर्ने घण्टाः सामान्य रूपमा खाना खाने समय र विश्राम बाहेक दैनिक रूपमा ८ घण्टा वा साप्ताहिक रूपमा ४८ घण्टा काम गर्नु पर्छ।
घ. भुक्तानिः कामदारको काम र ओभर टाइम ज्याला मासिक रूपमा काम सिद्दिएको महिनाको ७ दिन भित्र विद्धुतिय वा बैंक स्थानान्तरणद्वारा प्रदान गरिनेछ।

6. العمل الاضافي والحوافز:

1. العمل الإضافي (إن وجد) اختياري . اذا وافق العامل على العمل الإضافي فيتم احتسابه عن هذا العمل كما يلي:
   1. اذا اشتغل العامل في الأيام العادية وقتاً اضافياً اكثر من ساعات العمل اليومية او الأسبوعية يتم احتسابه عن ساعة العمل الاضافية اجراً لا يقل عن 125% من اجره المعتاد.
   2. 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.
2. الحوافز:
   1. يتم ابلاغ العامل عن قيمة حوافز الدوام والانتاج وعن آلية دفع هذه الحوافز.
   2. 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 रुपमा 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।

7. **كشف الأجر والعمل الاضافي:** 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) पानाः रोजगारदाताले कामदारलाई मासिक रूपमा आर्थिक पाना जसमा कामदारको नाम, ज्याला, भत्ता, कुनै बढोत्तरी र अन्य लाभका साथै कानुन अनुसारको कुनै शुल्क र ओभरटाइम काम गरेको घण्टा र त्यसको क्षतिपूर्ति समावेश हुनेछ।

8. الإجازات

الإجازة السنوية: يستحق العامل اجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يوماً عن كل سنة من الخدمة. يتم زيادة الاجازة السنوية إلى 21 يوماً في السنة اذا بقي العامل في الخدمة مع صاحب العمل لأكثر من خمس (5) سنوات متتالية. ولا تحسب أيام الاستراحة الاسبوعية وأيام 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.

1. يتقاضاه عن آخر شهر.
2. **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 نزيل 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. बिदाः

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

ख. बिरामि बिदाः 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 there under shall be applied with regard to contributions, entitlements and work injuries.

९. सामाजिक सुरक्षाः

सामाजिक सुरक्षा कानुन 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:

1. عمل ترتيبات لإجراء فحص طبي أوّلي 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 कानुन र श्रम मन्त्रालयले जारी गरेको कामदारको स्वास्थ्य परीक्षणको लागि जारी गरेको निर्देशन र फारम अनुरूप रोजगारदाताले कामदारको सुरूको र अन्य नियमित चिकित्सकिय परिक्षणका 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:

1. عدم احتجاز أي من الوثائق التعريفية للعامل بما فيها جواز السفر وإذن الإقامة وتصريح العمل.
2. الحصول على تصاريح العمل والاقامة للعامل طوال فترة علاقة العمل بدون تحميل العامل أية تكاليف حتى ولو تم انهاء 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

1. 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.
2. 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 संझौताको 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 संझौता 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 الانتساب 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 الأنموذج المعد لهذه الغاية بلغة يفهمها العامل.

1. 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 مضايقه أو تدخل أو انتقام.

في حال كان العامل منتسب 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 a registered Trade Union of their sector in Jordan shall be allowed in accordance with the Jordanian laws.
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 a Trade Union in Jordan without harassment, interference or retaliation.
    2. If the worker is member of a Trade Union of their sector 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 सौदाबाजीः
क. कुनै पनि कामदार आफ्नो क्षेत्रसँग सम्बन्धित साझा ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन चाहेमा जोर्डनको स्थानीय कानून अनुसार रोजगारादाताले ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन अनुमति दिनेछ।
ख. रोजगारदाताले:

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

२. यदि कामदार आफ्नो क्षेत्रको साझा ट्रेड युनियनमा सदस्य भएमा 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 informati**on 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 व्यवस्थाः
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

1. 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.
2. اعلام العامل بشروط النظام الداخلي للمصنع والمصادق عليه من وزير العمل و/أو 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 कारबाहिः
क. यदि कामदारले अनुशासन तोडेमा श्रम मन्त्रालय वा मन्त्रालयको प्रतिनिधिले स्विकृत गरेका कारबाहिहरू मध्येबाट जरिवाना वा अन्य कारबाहि रोजगारदाताले कामदार बिरूद्द गर्न सक्नेछ।

ख. श्रम मन्त्रालय वा मन्त्रालयको प्रतिनिधिले स्विकृत गरेका प्रक्रियाबारेमा रोजगारदाताले कामदारलाई जानकारी गराउनेछ।

16.السرية

يتعهد العامل بعدم الإفصاح عن أية معلومات سرّية 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 اذا 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 اذا تم الافصاح 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. गोपनीयताः

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 संझौता 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 सक्छन्।

17.إنهاء عقد العمل

1. 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 توفى 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 الآ 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 مختصه 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.

१७. रोजगार संझौताको समाप्तिः

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।
   4. 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।

18.تسوية الإنهاء

عند إنهاء العلاقة التعاقدية، يستحق العامل تسوية فورية لجميع الدفعات المستحقة له بما في ذلك دفعات الأجر والعمل الاضافي 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.

१८. तोडिएको संझौताको ब्यवस्थापनः
संझौता सम्बन्ध तोडिसकेपछि कामदारलाई काम छोडेको सात दिन भित्र रोजगारदाताले कामदारको सबै किसिमका भुक्तानि पूरा गर्नुपर्छ र यसमा ज्याला र ओभरटाइम 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 باشعار سفارة بلد العامل خلال (24) ساعة ويقوم بتغطية تكاليف ترحيل جثمانه إلى بلده.

ب. يدفع صاحب العمل جميع المبالغ المستحقة للعامل إلى ورثة العامل او 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.

१९. मृत्युः
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

1. 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 ناشىء عن تطبيق أو تنفيذ أو تفسير هذا العقد، وتُرفع 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 of the concerned trade union.
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.

२०. विवाद समाधानः

क. जोर्डनको श्रम कानुन तथा कामदारको सम्बन्धित क्षेत्रको ट्रेड युनियनको सामुहिक संझौता अनुरूप सबै किसिमका विवादको समाधान हुनुपर्छ।

ख. यो संझौताको प्रयोग, व्याख्या र कार्यन्वयनमा कुनै पनि किसिमको विवाद उत्पन्न भएमा त्यसको समाधान गर्ने विशेषाधिकार जोर्डनको अदालतमा निहित रहनेछ। तसर्थ यससँग सम्बन्धित सबै मुद्दाहरु काम गर्ने स्थलमा रहेको आधिकारिक अदालतमा दर्ता गरिनु पर्नेछ ।

21.الإقرار

يقر صاحب العمل والعامل 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. मञ्जुरीः

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

रोजगारदाताको हस्ताक्षर

____

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

कामदारको हस्ताक्षर

____

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

ANNEX -II

عقد عمل خاص بالعاملين في المنازل من غيرالاردنيين الجنسية النيبالية **नेपाली घरेलु कामदारहरुको रोजगार करारनामा** Employment Contract for Nepali Domestic Workers
المقدمة **पृष्ठभुमी** /Preamble
الفريق الاول:صاحب العمل **प्रथम पक्ष (रोजगारदाता)** First Party: Employer (owner of the House):
الاسم: الجنسية: الجنس: اثبات الشخصية: الرقم الوطني: المهنة: هاتف العمل: هاتف المنزل/ رقم الموبايل: عنوان العمل: عنوان السكن (المدينة) الشارع: الحالة الأجتماعية: عدد افراد الأسرة:
रोजगारदाताः .... राष्ट्रियताः लिङ्गः राष्ट्रिय परिचय पत्र नं.: .... पेशाः.................................. परिवारको सदस्य संख्याः.. ठेगानाः .... टेलिफोन नं र मोबाईल नं.:..

Name:

Nationality:

Gender:

Identification:

National No:

Occupation:

Work phone:

Home phone/mobile number:

Work Address:

Resident Address (City)

Street:

Marital status

Number of family members

(ب): المكتب الخاص باستقدام او استخدام غير الاردنيين في المنازل

(B) Office of recruitment and Employment of Non- Jordanian Domestic Workers

(जोर्डनको एजेन्सीको विवरण):

المكتب:

رقم الهاتف:

العنوان:

رقم رخصة وزارة العمل:

एजेन्सीको नामः

एजेन्सीको ठेगानाः

एजेन्सीको सम्पर्क फोन र मोबाईल नं.:

व्यवसाय अनुमति नं.

Office:

Phone:

Address:

Ministry of Labour License No:

(ج) الفريق الثاني (العامل/ العاملة):

:

C) Second Party (Employee)

दोश्रो पक्षः कामदारको विवरण

الأسم:

مكان وتاريخ الولادة:

الجنس:

الجنسية:

رقم جواز السفر: مكان وتاريخ الاصدار: تاريخ الانتهاء:

الحالة الاجتماعية:

عدد افراد الأسرة:

اسم الزوج:

اسم الوالد:

اسم وعنوان القريب (رقم اتصال الاقارب في حالة الطوارئ):

العنوان في البلد الام:

هاتف:

कामदारको पूरा नामः...

जन्म मिति: (दिन.......... / महिना.......... / वर्ष......... .) जन्मस्थान .... लिङ्गः ....

राष्ट्रियता:...

पासपोर्ट नंबर:......................... जारी मिति.............................. बहाल रहने अवधि ....

ठेगाना:..

टेलिफोन नं:...

पति/पत्निको नामः..

आमा/बुबाको नामः ....

ठेगानाः ....

नजिकको नातेदारको नाम र ठेगानाः ....

Name:

Place & Date of Birth:

Gender:

Nationality:

Passport No: Place & Date of issue: Expiration Date:

Marital Status:

Name of spouse

Name of parent

Name and address of next of kin (emergency contact)

Address at Home Country:

Phone:

D) Nepali registered recruitment agency (नेपाली एजेन्सीको विवरण) **(د) وكالة التوظيف المسجلة في نيبال:**

المكتب:

رقم الهاتف:

العنوان:

رقم رخصة وزارة العمل والتوظيف في نيبال:

एजेन्सीको नाम:

एजेन्सीको ठेगाना:

एजेन्सीको सम्पर्क फोन र मोबाईल नं.

व्यवसाय अनुमति नं.

Office:
Phone:
Address:
License number of Nepali Ministry of Labour and Employment

تاريخ عقد العمل: يوم................/ شهر............................../........................سنة

करार गर्ने मितिः .... (गते) .... (महिना) .... (साल)
Date of Contract: --------- (Day) --------(Month) -----------(Year)

مدة العقد: سنتين

करार अवधिः दुई बर्ष
Period of contract: two years

شروط وظروف عقد العمل:

रोजगार करारनामाका शर्तहरु

Contract Terms and conditions:

تكون مدة هذا العقد لمدة سنتين ميلادتين تبدأ اعتبارا من تاريخ وصول الفريق الثاني الى المملكة الاردنية الهاشمية والواقع في ....../...../........ قابلة للتجديد الى مدة او مدد عقدية اخرى بموافقة الفريقين شريطة استصدار تصريح عمل واذن اقامة للفريق الثاني طيلة مدة العقد، وباجر شهري مقداره ....300..... دولار، كل سنتين عند تجديد العقد سيتم زيادة بمقدار 10% من قيمة الاجر

यो करार नेपाली कामदार जोर्डनमा प्रवेश गरेको मिति......./.........../...............देखि दुई वर्षको हुनेछ र दुबै पक्षको आपसी सहमतिमा एक वा एक भन्दा बढि अवधिको लागि नवीकरण गर्न सकिनेछ । कामदारको लागि करार अवधिभरिमा आवश्यक श्रम तथा आवासीय अनुमति/स्वीकृति रोजगारदाताले नै उपलब्ध गराउने शर्तमा कामदारको न्यूनतम तलब अमेरिकी डलर ३००|०० (अ.ड. तीन सयमात्र) हुनेछ र प्रत्येक दुई वर्षमा हुने करार नवीकरणसँगै सो न्यूनतम तलबमा कम्तिमा दश प्रतिशतले बृद्धि गरिनेछ ।

This contract shall be effective for two year as of the date of the second party's arrival in The Hashemite Kingdom of Jordan on ..../......./...........,subject to renewal for one or more contractual terms upon consent of both parties, contingent to obtaining a work and residency permits for the second party throughout the term of the contract, with a minimum monthly salary of US Dollars 300 (Three Hundred Only). Every two years upon renewal of the contract,

the minimum salary will be increased by 10 % minimum.

وبما ان صاحب المنزل يرغب باستخدام الفريق الثاني لديه في منزله المذكور عنوانه بالمقدمة بمهنة عامل/ عاملة منزل وبما ان

الفريق الثاني لديه الرغبة الكاملة والاستعداد التام للقيام بذلك فقد تم توقيع هذا العقد بارداة ورضاء الفريقين ضمن الشروط التالية:

रोजगारदाताले माथि उल्लेखित ठेगाना भएको घरमा दोस्रो पक्ष (कामदार) लाई रोजगारी/कामका लागि घरेलु कामदारको हैसियतमा आपुर्ति गर्न चाहेको तथा दोस्रो पक्षले पूर्णरुपमा सो कामका लागि ईच्छुक भई तपशिलमा उल्लेखित शर्तहरुको अनुसार हुने गी यो करार दुबै पक्षले राजी खुशीले सही गर्नु भयो ।

Whereas, the owner of the house (Employer) desires to hire the second party in his house of which address is above mentioned, in the capacity of domestic worker (M/F), and whereas the second party is fully willing to carry on such task, this contact was singed willingly and contently by both parties as per the following conditions:

१. पृष्ठभुमी यो करारको अभिन्न अङ्ग रहनेछ ।   اولا: تعتبر مقدمة هذا العقد جزء لا يتجزأ منع وتقرأ معه كوحدة واحدة

First: The preamble is an integral part hereof.

ثانياً: نظم هذا العقد على اربع نسخ مكتوبة باللغة العربية والانجليزية ولغة العامل، وعلى ان يحتفظ كل من صاحب المنزل والعامل ووزارة العمل ومكتب الاستخدام بنسخة منه

२. दुबै पक्षहरु, श्रम मन्त्रालय, र एजेन्सीले एक एक प्रति राख्ने गरी अरबीक, नेपाली (कामदारको स्थानीय भाषा) र अङ्ग्रेजीमा लिखित यो करारको चार प्रतिमा हस्ताक्षर गरिएको छ ।

Second: This contract has been concluded in quadruplicates written in Arabic, English and the language of the worker. Provided that each party, Ministry of labour, and the Recruitment office shall retain a copy.

ثالثاً: يلتزم الفريق الاول (أ) طبقا للعقد المبرم بما يلي

३.प्रथम पक्ष (रोजगारदाता)को तपशिलमा उल्लेख भए बमोजिमको दायित्व हनेछः

Third: The first party shall be hereby obliged of the following:

(أ):يلتزم الفريق الأول بتغطية جميع رسوم الاستقدام والتكاليف ذات الصلة التي يمكن أن تفرض في نيبال والأردن لتوظيف العامل من نيبال.

क. नेपाली कामदारलाई आपुर्ति गर्ने सम्बन्धी नेपालमा तथा जोर्डनमा तिर्नु पर्ने सबै शुल्क प्रथम पक्ष(रोजगारदाता)ले बेहोर्नु/तिर्नु पर्नेछ ।

(a) The First Party shall be hereby obliged to cover all the recruitment fees and related costs that might be charged in Nepal and Jordan for recruiting the worker from Nepal.

(ب): يلتزم الفريق الأول باستخدام العامل في مكان إقامته المعتاد او المؤقت مع أسرته ولا يحق لأي شخص غير الفريق الأول وأفراد أسرته إصدار أوامر العمل للعامل.

ख. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले कामदारलाई आफ्नो परिवारसँग स्थायी वा अस्थायी आवासमा मात्र रोजगारी/काममा लगाउनु पर्नेछ तथा रोजगारदाता वा निजको परिवारको सदस्यवाहेक अन्य कुनै पनि वयक्तिले कामदारलाई कामको लागि आदेश/निर्देशन दिने छैन ।

(b) The first party requires employing the second party in the permanent or temporary place of residence with his/her family, where no other parties other than the first party and his/her family member to order or instruct the workers.

(ج) يلتزم الفريق الأول بمعاملة العامل باحترام وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه وتأمين جميع احتياجاته من ملبس ومأكل ومشرب (طعام صحي)وغرفة حسنة الإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية بما لا يتعارض مع العادات والتقاليد في الأردن.

ग. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले कामदारलाई आदर सम्मानका साथ व्यवहार गर्नु पर्नेछ, आधारभुत आवश्यकता र अवस्था सहितको काम गर्ने उचित वातावरणको सिर्जना गर्नु पर्नेछ ।यसका अतिरिक्त रोजगारदाताले जोर्डनको परम्परा र प्रचलनसँग मिल्ने गरी कामदारको गोपनीयता र परम्पराको सम्मान गर्नुको साथै काम गर्नका लागि आवश्यक पर्ने सबै सामाग्रीहरु जस्तै लुगा कपडा, सवस्थ्यकर खाना पानी, उज्यालो र हावादार कोठा, आराम र सुत्ने व्यवस्था समेत प्रदान गर्नु पर्नेछ ।

(c): the first party is obliged to retreat the worker with respect, and to provide all the requirements and conditions of the appropriate working environment, as well as providing the works with all essentials necessaries such as clothing, hygienic, food and drinks, properly ventilated and illuminated room, comfort and sleeping means, in addition to respecting his/her right of privacy in consistency with the traditions and customs in Jordan.

(د)يلتزم الفريق الأول بتمكين الفريق الثاني بالاتصال بأهله في الخارج هاتفياً وعلى نفقة الفريق الأول مرتين شهرياً وللعامل الحق في مكالمات إضافيةعلى نفقته الخاصة، والسماح للعاملة باقتناء هاتف خلوي على ان لا يؤثر على عملها.

घ. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले निजको आफ्नै खर्चमा कामदारलाई निजको परिवारसँग महिनाको दुई पटक टेलिफोन सम्पर्क गर्न दिनु पर्नेछ, साथै काममा बाधा नहुने किसिमले कामदारलाई सधै मोबाइल राख्न दिनु पर्नेछ।

(d): The first party shall allow the worker to telecommunicate with his/her family twice a month at the expense of the employer. The first party, at his/her own expense, shall allow the worker to carry a mobile phone, but without disturbing the work.

(هـ) عدم اصطحاب الفريق الثاني عند انتقال الفريق الأول أو أسرته إلى دولة أخرى للإقامة المؤقتة إلا بموافقة الفريق الثاني وبعد إعلام سفارة دولته.

ङ. विदेश यात्रा गर्दा प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले कामदारलाई उसको इच्छा बिना र निजको सम्बन्धित दूतावासलाई सुचना नदिई आफुसँग यात्रा गर्न बाध्य पार्ने छैन ।

(e): when travelling abroad, the first party shall not force the first party to come along unless with the approval of the same, and upon notification of the worker`s respective embassy.

(و): تامين تذكرة سفر للفريق الثاني على نفقة الفريق الأول من بلده الأصلي إلى المملكة وكذلك تذكرة السفر للعودة إلى بلده الأصلي في حال أتم الفريق الثاني مدة عمل سنتان

च. दुई बर्षको करार अवधि समाप्त भए पछि प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले आफ्नै खर्चमा कामदारलाई (विदामा) नेपाल जाने र जोर्डन फर्किने हवाई टिकट प्रदान गर्नु पर्नेछ ।

(f) the first party, at his/her own expense, shall provide the second party with plane tickets for expatriation to Jordan, and repatriation upon the expiration of the worker`s contract period of two years.

(ز): السماح للفريق الثاني بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع العادات والتقاليد والنظام العام والآداب في المملكة.

छ. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले जोर्डनको परम्परा, पर्चलन, कानूनको पूर्वाग्रह बिना कामदारलाई उसको धर्म/पूजा गर्ने स्वतन्त्रता प्रदान गर्नु पर्नेछ ।

(g): allowing the second party freedom of worship, without prejudice to the customs, traditions, and public morals and law of Jordan.

(ح) السماح للفريق الثاني بالاحتفاظ على جواز سفره، فضلا عن أي وثائق خاصة أخرى.

ज. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले कामदारलाई उसको रहादानी तथा अन्य निजी कागजातहरु निज कामदारसँगै राख्न दिनु पर्नेछ ।

(h): allowing the second party to maintain his/her passport, as well as any other private documents.

(ط): الالتزام بالحصول على تأمين على الحياة والحوادث للعامل من قبل شركة تأمين مرخصة ومعتمدة من قبل الجهات الرسمية المعنية **على ان يكون المبلغ الاجمالي للتأمين لا يقل عن 10.000 دولار**. يجب على شركة التأمين / صاحب العمل تغطية العلاج الطبي للطرف الثاني دون خصم من الراتب الشهري.

झ. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले जोर्डनको सम्बन्धित निकायबाट अनुमति प्राप्त बीमा कम्पनीबाट कामदारको जिवन र दुर्घटना बीमा गराउनु पर्नेछ ।बीमाको रकम कम्तिमा अमेरिकी डलर दश हजार बराबरको हुनेछ । कामदारको तलब भत्ताबाट नघटाउने गरी सो बीमा कम्पनी वा प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले कामदारको स्वास्थ्य उपचार पनि गराउनु पर्नेछ ।

(i): the obligation to obtain a life and accident insurance for the worker by an insurer licensed by the concerned official authorities **The total amount of the insurance will not be less than 10000 USD**. The insurance company/employer shall cover the medical treatment of the second party without deducting from the monthly salary.

(ي): يلتزم الفريق الأول بمنح الفريق الثاني إجازة سنوية (14) يوماً في السنة ويجوز تأجيلها إلى نهاية خدمة العامل.

ञ. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले कामदारलाई बार्षिक चौध (१४) दिनको तलबसहितको बिदा दिनेछ र कामदारले सो बिदा करार सेवाको अन्त्यमा पनि लिन सक्नेछ ।

(j): the first party shall be obliged to grant the worker an annual paid leave of (14) days, and maybe postponed to the end of the worker`s service.

(ك) ينبغي على الفريق الثاني ان ألا يعوق الطرف الأول العامل عن الانتقال إلى صاحب عمل آخر بعد انتهاء مدة العقد.

ट. प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले करार अवधि समाप्त भए पछि कामदारलाई अर्को रोजगारदाताकोमा काम गर्न (रोजगार/रोजगारदाता परिवर्तन गर्न) वाधा पुर्याउने छैन ।

(j)The first party should not impede the worker to move to another employer after the end of the contract.

رابعاً: يلتزم الفريق الثاني بما يلي:

४.दोस्रो पक्ष/कामदारले तपशिलमा उल्लेखित कार्यहरुका लागि जिम्मेवारी/दायित्व लिनु पर्नेछः

Fourth: the second party shall be herby obliged with the following:

(أ): القيام بالعمل المنزلي بكل أمانة وإخلاص

क. घरका कामहरु मेहनत र लगनशीलतापूर्वक सम्पन्न गर्ने ।

(a): To carry out home works diligently and faithfully.

(ب): احترام خصوصية المنزل الذي يعمل به والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل.

ख. काम गरिरहेको घरको गोपनीयता कायम गर्ने र मालिक/घरको सामानहरुको संरक्षण गर्ने ।

(b): to respect the privacy of the home therein working. And to conserve the owner`s belongings and contents of the house.

(ج): عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها.

ग. घर परिवारको कुनै रहस्य/गोप्यको वारेमा ज्ञात भए सो को गोपनीयता कायम राख्नु पर्ने ।

(c): to maintain privacy and confidentially of any secrets be she/he becomes aware of.

(د): تعويض الفريق الأول عن فقدان أوإتلاف أية أدوات أومنتجات يملكهاوكانت في عهدة الفريق الثاني وكان ذلك بخطأ ناشي عنه

و/أومخالفته لتعليمات صاحب المنزل ويكون هذاالتعويض بما لايزيد عن اجرخمس أيام من الشهر.

घ. कामदारको निगरानीमा राखेको रोजगारदाताको कुनै सामानलाई कामदारकै गल्तिले वा रोजगारदाताको आदेश/निर्देशनको अवज्ञाले क्षति पुर्याएको वा बिगारेको भए रोजगारदातालाई कामदारले सोको क्षतिपूर्ति दिनु पर्नेछ तर त्यस्तो क्षतिपूर्तिको रकम कामदारको पाँच दिनको तलबभन्दा बढी हुने छैन।

(d): indemnify the first party against any loss or damages to any equipment or belongings in the second party custody, provided that such damage or loss is caused by the worker's error or non-compliance to the owner's instructions, while such compensation shall not exceed five days wage in total.

(هـ) في حال هروب الطرف الثاني من مكان العمل قبل إكمال السنتين الكاملتين من العقد، فإن الطرف الثاني سيغطي نسبة من تكلفة التأشيرة وتذكرة العودة من الأردن شريطة ألا يكون هذا الهروب متسبباً فيه الفريق الاول بما في ذلك أي انتهاك لأحكام العقد القياسية هذه. ولا ينبغي تغطية هذه التكاليف من قبل الطرف الثاني إذا كانت التكاليف مغطاة من قبل أي طرف آخر.

ङ. रोजगारदाताले कामदारलाई भाग्न बाध्य पारेको वा रोजगारदाताबाट करारनामाको उल्लंघन भएको अवस्थामा बाहेक करारनामाको पूरै दुई बर्षको अवधि सकिनु अगावै कामदारले कार्य स्थान/रोजगारदाताको घरबाट भागेमा कामदारले रोजगारदातालाई टिकट र भीषाको लागि लागेको जम्मा शुल्कको चौबिस (२४) महिनाको अनुपातमा सो रोजगारदाताको घरमा काम गरेको अवधिको हुन आउने रकम घटाई बाँकी रकम फिर्ता गर्नु पर्नेछ । तर सो रकम कुनै तेस्रो पक्ष/बीमा ले बेहोरेमा कामदारले तिर्नु पर्ने छैन ।

(e) If the second party escapes from the workplace before completing the full two years of the contract, the second party shall cover aproportion of the cost of the visa and return air ticket from Jordan provided that this escape has not been compelled by the first party, including any violation

of this standard contract provisions. These costs should not be covered by the second party if the costs are covered by any other party.

تقوم وكالة التوظيف النيبالية برد رسوم خدمة التوظيف التي تدفعها وكالة التوظيف الأردنية إذا ترك العامل مكان العمل خلال الأشهر الستة الأولى على أن لا يكون ضحية انتهاكات لأي بند من أحكام هذا العقد.

रोजगारदाताले कामदारलाई भाग्न बाध्य पारेको वा रोजगारदाताबाट करारनामाको उल्लंघन भएको अवस्थामा बाहेक करारको पूरै दुई बर्षको अवधि सकिनु अगावै (शुरुको छ महिनाभित्र) कामदारले कार्य स्थान/रोजगारदाताको घरबाट भागेमा जोर्डनको एजेन्सीले नेपाली रिक्रुटमन्ट एजेन्सीलाई रिक्रुटमन्ट वापत तिरेको सेवा शुल्क नेपाली रिक्रुटमन्ट एजेन्सीले जोर्डनको एजेन्सीलाई फिर्ता गर्नु पर्ने छ ।

The Nepali recruitment agency shall refund the recruitment service fees of paid by the Jordanian recruitment agency, in case the worker leave the workplace within the first six months, without having been victim of violations of any clause of this standard contract.

(و) يلتزم الفريق الثاني باحترام جميع القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الأردن والامتثال لها وعدم مخالفتها.

च. कामदारले जोर्डनको नियम, कानून र सो बमोजिम जारी गरिएका निर्देशनहरुको पालना र सम्मान गर्नु पर्नेछ ।

(f) The second party shall be obligated to respect and comply with all laws and regulations of Jordan, and directives issued by virtue thereof.

خامساً: اتفق الفريقان على أن مجموع ساعات عمل الفريق الثاني لا تزيد فعلياً عن 8 ساعات في اليوم الواحد ولا يحتسب منها الأوقات التي يقضيها الفريق الثاني دون عمل أو للراحة أو تناول الطعام.

५.आराम गर्ने समयबाहेक दैनिक काम गर्ने अवधि आठ (8) घण्टा भन्दा बढि हुने छैन भन्नेमा दुबै पक्षको सहमति छ ।

Fifth: The parties have agreed that the second party's working hours shall not exceed 8 hours daily, counting out any food or rest breaks.

سادساً: اتفق الفريقان على أن تنظيم ساعات العمل اليومي هو حق منفرد يتمتع به الفريق الأول وحده مع التزام الفريق الأول بمنح الفريق الثاني الفترة الكافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد بما لا يقل عن ثماني ساعات يومياً

६.कामदारको लागि पर्याप्त आराम गर्ने/सुत्ने अवधि दैनिक आठ (८) घण्टा भन्दा कम हुने छैन भन्ने कुरालाई

मध्येनजर गर्दै कामदारको दैनिक काम गर्ने समय तालिका केवल प्रथम पक्ष/रोजगारदाताले मात्र निर्धारण गर्नेछ ।

Sixth: The parties have agreed that the daily working schedule shall be determined exclusively and solely by the first party, taking into account that sufficient sleeping hours for the second party not be less than eight hours daily.

سابعاً: اتفق الفريقان على منح الفريق الثاني يوم عطلة رسمي أسبوعية ، ويمكن اخذ هذا اليوم خارج مكان العمل، وفي حال العمل في يوم عطلة أسبوعية يلتزم الفريق الأول بتعويضه بيوم آخر يتم الاتفاق عليه بينهما.

७. दुबै पक्षले सहमति जनाएको छ कि कामदारलाई हप्तामा एक दिनको तलबसहितको बिदा दिइनेछ ।सो विदाको दिन कामदारलाई कार्य स्थान बाहिर जान दिइनेछ । बिदाको दिनमा कामदारलाई काम गर्नु पर्ने भए आपसी सहमतिमा रोजगारदाताले त्यसको सट्टा अन्य कुनै दिनमा बिदा दिनु पर्नेछ ।

Seventh: The parties have agreed that the worker shall be given a weekly day off. This day off can be taken outside the workplace. In case the worker was required to work on the determined day off, the first party shall be obliged to make up for such day with another day as may be agreed upon.

ثامناً: اتفق الفريقان على منح الفريق الثاني أجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة.

८. कामदारलाई बार्षिक चौध (१४) दिनको तलबसहितको बिरामी बिदा दिइनेछ भन्ने दुबै पक्षले सहमति जनाएको छ ।

Eighth: The parties have agreed that the second party shall be entitled of a fully- waged sick leave for (14) days annually.

تاسعاً: للفريق الثاني وبعد استنفاد كافة الطرق الودية من قبل وزارة العمل والجهات القضائية الحق بفسخ العقد إذا لم يقم الفريق الأول بتنفيذ ما التزم به هذا العقد مالم يكن الفريق الثاني متسبباً في ذلك ويتحمل الفريق الأول كامل المسؤولية المدنية والجزائية الناتج عن إخلاله ببنود العقد.

९.रोजगारदाताले कामदारको कारणले नभई आफै करारको उल्लंघन गरेमा र सो उल्लंघनको लागि जोर्डनका श्रम मन्त्रालय तथा न्यायिक निकायबाट गरिने सबै किसिमका सौहार्दपूर्ण उपचारहरु /उपायहरु सकेपछि कामदारले करारनामा समाप्त गर्ने अधिकार रहनेछ ।साथै, त्यस्तो उल्लंघनको लागि रोजगारदातालाई दण्डको दायित्व पनि वहन गर्नेछ ।

Ninth: The second party shall have the right, after exhausting all amicable means by the Ministry of labour and judicial authorities, to terminate the contract in case of the first party's breach of his/ her obligations hereunder, provided that such breach is not caused by the second party, while the first party shall assumes full civil and penal liability of such breach.

عاشراً: يتحمل وكالات التوظيف في كلا البلدين المسؤولية المشتركة وكافة التكاليف اذا تبين ان الفريق الثاني مصاب باي مرض من الامراض المعدية او الخطرة او عدم لياقته الصحية والجسدية او ان تكون العاملة حامل، وهما ملزمين بتحمل اية تكاليف انفقها صاحب المنزل لاستقدام الفريق الثاني واعادته الى بلاده واية تكاليف انفقت بسبب ذلك.

१०.अस्वस्थ्य, गर्भवति वा शारीरिक रुपले अशक्त कामदार आपुर्ति गरेमादुबै देशको रिक्रुटमन्ट एजेन्सीहरुले संयुक्त रुपमा, उनीहरुको सहमति/द्विपक्षीय सम्झौता अनुसार, सम्पूर्ण रिक्रुटमन्ट शुल्कहरु बेहोर्नु पर्नेछ ।यस्तो अवस्थामा रोजगारदाताले बेहोरेको कुनै किसिमको रिक्रुटमन्ट शुल्कका साथै कामदारलाई फिर्ता पठाउन लाग्ने खर्च समेत दुबै देशको रिक्रुटमन्ट एजेन्सीहरुले तिर्नु पर्नेछ ।

Tenth: The recruitment agencies of both countries shall jointly bear the costs, as per their agreement, should the second party appear to have any critical diseases, or to be physically unfit for the job, or in case of female worker to be pregnant. In such case, recruitment agencies shall bear any recruitment costs incurred by the employer, as well as repatriations costs and any fees associated therewith.

حادي عشر: يجوز تجديد هذا العقد لمدة سنتين آخرين بموافقة متبادلة من قبل العاملة وصاحب العمل. وتقدم نسخة من العقد المجدد إلى السفارة / القنصلية النيبالية من قبل صاحب العمل أو وكالة التوظيف الأردنية.

११.रोजगारदाता र कामदारको आपसी सहमतिमा यो करारलाई अर्को दुई बर्षको अवधिको लागि नवीकरण गर्न सकिनेछ । रोजगारदाताले वा जोर्डनको रिक्रुटमन्ट एजेन्सीले नविकरण गरिएको करारको प्रतिलिपि नेपाली नियोगमा बुझाउनु पर्नेछ ।

Eleventh: This contract may be renewed for a period of another two years with the mutual consent of the DSW and the employer. A copy of the renewed contract shall be submitted to the Nepali Embassy/Consulate by the employer or Jordanian Recruitment Agency.

ثاني عشر: يلتزم الفريقان وعند انتهاء مدة العقد والعمل باجراء مخالصة للحقوق العمالية بين الطرفين توقع امام الوزارة ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وفق النموذج الخاص بذلك.

१२.करारको अवधि समाप्त भएपछि रोजगारदाता र कामदार दुबै पक्षहरुले जोर्डनको श्रम मन्त्रालयमा उपस्थित भई दुबै पक्षबीच भएको सम्पूर्ण अधिकारहरुको भर्पाई/फर फारक गर्नेछ र दुबै पक्षले सोको प्रतिलिपि आफुसँग राख्नु पर्नेछ ।

Twelfth: upon expiration of the contact and the work term, both parties are obligated to conduct quittance of all labor rights between the parties, which must be signed at the Ministry, while each

party shall maintain his/her proprietary copy according to the respective form.

ثالث عشر: في حال نشؤ اي نزاع بين الفريقين فيصار الى تسويتة بالطرق الودية امام مفتشي العمل او امام لجنة حل المشاكل المتعلقة باستخدام العاملين في المنازل من غير الاردنيين واذا تعذر حل النزاع فيحال الى القضاء.

१३.रोजगारदाता र कामदार दुबै पक्षबीच कुनै विवाद उत्पन्न भएमा श्रम निरीक्षक वा विदेशी घरेलु कामदारसँग सम्बन्धित विवादहरुको समाधानका लागि बनेको समितिको अगाडी सौहार्दपूर्ण किसिमले विवादको समाधान गरिनेछ ।यसरी सो विवादको समाधान नभएमा वा समाधान गर्न नसकिएमा त्यस्तो विवादलाई न्यायिक निकायमा पठाइनेछ ।

Thirteenth: In the emergence of any dispute between the parties, such dispute shall be settled amicably before labor inspectors, or the committee on settlement of issues related to non-Jordanian domestic workers employment. In case of inability to settle such dispute, then the same shall be referred to judicial authorities.

رابع عشر: تم تنظيم هذا العقد في ....يوم..................الموافق..

१४. यो करार .... साल....................महिना ....गते................. का दिन हस्ताक्षर गरिएको ।

Fourteenth: The contract was signed on the...............day.......... of the........... month of......................corresponding to.................................

....

الفريق الاول (أ)	وكالة التوظيف في الأردن
प्रथम पक्ष/रोजगारदाता	जोर्डनको रिक्रुटमन्ट एजेन्सी
First party (A)	Recruitment Agency of Jordan

....

الفريق الثاني (ب)

दोस्रो पक्ष/कामदार

Second Party(B)

وكالة التوظيف في نيبال

नेपाली रिक्रुटमन्ट एजेन्सी

Recruitment Agency of Nepal

الختم الرسمي والتوقيع للسفارة

नेपाली दूतावासको सहि/छाप

Official Seal& Signature of the Embassy