



General Agreement
In the Field of Manpower
Between
The Government of the Hashemite Kingdom of Jordan
And
The Government of Nepal

Preamble

The Government of the Hashemite Kingdom of Jordan ("GOJ") hereinafter referred to as the First Party and The Government of Nepal ("GON") hereinafter referred to as the Second Party, and jointly referred to as "The Parties";

Bearing in mind the friendly relations between two countries and their people;

Recognizing the international commitments of both parties on human rights and labour rights, in particular the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the International instruments on the rights and welfare of labour;

Desiring to enhance the existing friendly relations between the two countries by fostering cooperation on the recruitment of manpower to promote mutual benefits;

Determined to respect, promote and realize the rights of workers and improve their working conditions;

Have agreed as follows:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' and a checkmark.

A handwritten mark in blue ink, resembling a stylized 'Y' or a checkmark.



Article 1: Objectives

The objectives of this agreement are as follows:

- a) Strengthen cooperation on labour matters by providing a legal framework for the employment of labour in order to protect, promote and fulfill their rights;
- b) Establish a mechanism to discuss, exchange views on labour related problems and resolve outstanding issues;
- c) Create mutual understanding between two governments to protect the rights of all workers, with special consideration to the specific vulnerabilities of female migrant workers;
- d) Facilitate healthy cooperation and exchange of information on best practices of labour migration for mutual benefits; and
- e) Promote international labour standards of rights at work, encourage decent work opportunities, enhance social protection and strengthen dialogue on work-related issues.

Article 2: Definitions

For the purpose of this General Agreement unless otherwise stated:

- a) First Party: The Government of the Hashemite Kingdom of Jordan/ Ministry of Labour;
- b) Second Party: The Government of Nepal/ Ministry of Labour and Employment;
- c) 'Employment' shall mean engagement of a person under mutually agreed terms and conditions of job to undertake specified functions for specified period;
- d) 'Employer' refers to a company or an individual in the Hashemite Kingdom of Jordan that seeks the service of Nepali migrant workers;
- e) 'Employment Contract' refers to the contract signed between worker and his/her employer explaining the terms and conditions of the service, including among others, the rights and duties in line with the laws of both countries;
- f) 'Recruitment Agencies' refers to legally licensed or registered agencies based in Nepal and recruitment agencies in Jordan (for the recruitment of migrant domestic workers), responsible to undertake the business of calling applications, screening and selecting individuals as per laws on foreign labour recruitment;



- g) 'Placement of worker' shall mean designating a worker to undertake his/her duties in specified occupation, institution and location;
- h) 'Workers' encompass any citizens of Nepal, who are to be recruited, are recruited or have been recruited under a specific contract agreement in the Hashemite Kingdom of Jordan.

Article 3: Responsibilities of the Parties

The Parties shall:

- a) Control and regulate costs related to recruitment and employment in both countries;
- b) Exchange updated information on the licensed and blacklisted recruitment agencies of either country;
- c) Recruit workers through licensed recruitment agencies or through direct recruitment process, and monitor their operations;
- d) Grant contractual parties the right of recourse to competent authorities in the case of dispute in implementing contractual provisions, in accordance with prevailing laws of the respective countries;
- e) Take effective legal measures against unscrupulous employers, labour recruiters, companies or agencies in violation of the laws of either country;
- f) Cooperate in implementing this agreement and future endeavors to resolve any issues that arise;
- g) Cooperate to eradicate forced labour and human trafficking between two countries, the parties shall share and exchange information regarding these activities and take legal action against perpetrators in their respective jurisdiction according to their laws.

Article 4: Responsibilities of the First Party

The First Party shall:

- a) Ensure that the recruitment, hiring and placement of workers under this agreement shall be in accordance with the relevant laws and within the legal and administrative provisions;
- b) Ensure that the costs to be incurred for visa, travel expenses, insurance, medical expenses, and other processes related to the recruitment of the workers **in Jordan** shall be borne by the Employer;



- c) Ensure that the welfare and rights of workers employed in Jordan are promoted and protected in accordance with the Jordanian applicable laws;
- d) Ensure the authenticity of the employment contract which shall provide among others, the rights and obligations of the employer and workers and the minimum terms and conditions of employment;
- e) Ensure the implementation and enforcement of the employment contract between the employer and the workers;
- f) Ensure that workers are permitted to travel home to visit families every two years. Travel costs will be borne by Employer;
- g) Grant permission to change the employer if the first employer could not provide works as per their contract or if the company is closed with various reasons, in accordance with applicable legislation;
- h) Ensure the respectful and decent treatment of workers by the employer in virtue of its legal and administrative Jordanian provisions regardless of their personal and professional background;
- i) Ensure the equal and fair treatment to Nepali workers in terms of the provisions, calculation of overtime, working conditions, and access to judicial authorities and such treatment shall be no less favorable than those applicable to local or other foreign workers;
- j) Adopt effective measures, with due regard for the special characteristics of the female workers, to ensure their occupational health and safety;
- k) Ensure the fair terms of employment, decent working conditions, and decent living conditions that respect their privacy;
- l) Ensure the safety, security and welfare of the workers;
- m) Take the necessary legal and administrative measures for the protection of Nepali workers from all kinds of harassment, abuse, forced work and exploitation;
- n) Control illegal trafficking of Nepali migrant worker from Jordan to third country.

Article 5: Responsibilities of the Second Party

The Second Party shall:



- a) Take necessary measures to provide workers demanded by the First Party according to required employment description;
- b) Ensure that prospective workers have/bear no criminal records;
- c) Ensure that prospective workers have received appropriate orientation on the Jordanian culture, custom and tradition as well as nature of terms and contracts;
- d) Ensure workers are fully aware of the terms and conditions of their contract prior to departure and that employment contracts do not conflict with laws of parties;
- e) Ensure that workers have fulfilled the health requirements through medical examinations from government approved medical centers licensed by the competent authority of Nepal and approved by the Jordanian Ministry of Health;
- f) Ensure that workers have not been charged any fees by recruitment agencies in Nepal beyond those stipulated by the Government of Nepal;
- g) Ensure necessary support and referral mechanisms for its citizens in the host country in case of grievances or extraordinary situations;
- h) Ensure labour recruiters operate in a responsible way within the law, and are subject to control and supervision by government authorities.

Article 6: Terms and conditions of Employment

1. The Parties recognize that the workers shall be employed in accordance with the terms and conditions of employment as provided under the relevant laws, relating to labour in both countries.
2. The terms and conditions of employment including wages, allowances, other benefits and hours of works etc. shall be governed by the Employment Contract signed between the Employer and the Worker and duly authenticated by the competent authorities of the Parties.
3. The Parties shall take appropriate measures for the protection and welfare of the workers and employers as per the Jordanian Laws and Regulations.



4. The Parties shall take appropriate action against the employer, recruitment agent and workers if the provisions of this agreement are not complied with.

Article 7: Supervision of living and working condition

1. Provisions should be made for the supervision by the competent authority or authorized bodies of the GoJ of the living and working conditions, including hygienic conditions, to which the migrants are subjected.
2. The officials of the diplomatic mission accredited to the Hashemite Kingdom of Jordan by the GON shall be authorized and allowed to visit the workplace and the living quarters of the worker, after taking the necessary approval in line with the laws and legislation in force. In the case of domestic workers, the Ministry of Labour of Jordan will require the domestic worker to come to the Ministry in the presence of representatives of the diplomatic mission of Nepal in Jordan or diplomatic mission accredited to the Hashemite Kingdom of Jordan, at the request of the worker.

Article 8: Employment Contract

1. The multi-language (English, Arabic, and Nepali) standard employment contract mutually accepted by both parties is attached with this agreement in Annex I. The employment contract in Annex II shall be used for domestic service workers.
2. The employer or his/her authorized representative shall sign the employment contract in accordance with the provisions of the standard employment contract. The contract shall be authorized by a) the Ministry of Labour of Jordan and the Nepali diplomatic mission and transferred to b) the Ministry of Labour and Employment of Nepal before the worker signs the employment contract. The worker shall sign the original employment contract signed by the employer before departure from Nepal.
3. For domestic workers, the employment contract should also be signed by the recruitment agencies in Jordan and Nepal.
4. In case of recruitment through agencies, the agencies shall ensure the full comprehension including free, prior and informed consent, and the signature of the contract by the worker.



5. The contract signed by the employer and the worker shall then be submitted to the Jordanian authorities as a prerequisite for obtaining the visa and the primary approval for work in Jordan.
6. The employment contract shall be legally binding on both the Employer and the Worker and its compliance shall be monitored by the joint committee formed under article 18 of this Agreement.

Article 9: Training and Orientation

1. Workers selected for employment in Jordan shall receive basic training in Nepal regarding, in Jordan. Training shall be provided by an authorized institution in the Nepal, under the supervision of the Ministry of Labor of Nepal.
2. The Nepali workers will be provided with additional training and orientation after arrival in the destination country including briefing on national labour laws and other laws related to migrant workers, cultural and religious practices, general introduction to the workplace, working and living conditions, and training on occupational safety and health before starting their work in Jordan.

Article 10: Recruitment process

1. The Parties shall adopt necessary legal measures to assure a smooth, fair, transparent and legal recruitment process.
2. The Second Party shall ensure that the workers selected for employment in the Hashemite Kingdom of Jordan satisfy the following conditions prior to their entry into Jordan:
 - a. Not less than 18 years of age and not more than 50 years of age; For domestic workers, the minimum age shall be 24 years of age and not more than 45.
 - b. Possess the requisite qualifications and skills required by the occupation/job;
 - c. Complete orientation of Jordanian labour and other applicable laws, culture, religion and social practices;
 - d. Completed required medical examinations and obtained a certificate of good health as agreed by the Parties; and



- e. Undergo a fair and transparent recruitment process, including an assurance that migrant workers shall not be charged any fees or costs by recruitment agencies facilitating their recruitment above those stipulated by relevant laws.
3. The Employer shall pay the cost of visa fee, return air-ticket, home-leave every two years.
4. The recruitment agencies of Nepal and Jordan shall follow the laws and regulations of their respective country.

Article 11: Period of Employment

1. The workers employed under this agreement shall work in the Hashemite Kingdom of Jordan for a specified period of time as specified in the employment contract.
2. The workers may be allowed to continue to work in Jordan after the expiry of the period through the renewal of the employment contract or entering into a new employment contract with the same or another Employer, subject to the approval of the relevant authority in the Hashemite Kingdom of Jordan.
3. The employer shall facilitate the exit permit from GOJ if the workers want to return to his/her country upon completion of the contract.

Article 12: Salary and Remittance

1. The salary of the worker will be according to the employment contract. The Employer shall facilitate opening a bank account under the name of the worker to deposit his/her monthly salary and provide the deposit voucher to the worker and a copy to the relevant labour inspectorate and the Nepali diplomatic mission, if requested.
2. Every worker shall be facilitated to remit his/her earnings (salary, savings, and bonuses) to Nepal in any currency recognized by the GOJ, in accordance with Jordanian laws and regulations.

Article 13: Insurance

1. The Government of the Hashemite Kingdom of Jordan will ensure that the employer provides life and disability insurance to the worker during their employment contract as



per the laws of the Hashemite Kingdom of Jordan. Employer shall provide all necessary medical care to all workers as and when necessary.

2. The Ministry of Labour of the Government of Jordan shall monitor the implementation of this provision.

Article 14: Equality of Treatment

1. The competent authority of GOJ shall grant to Nepali migrant workers with respect to employment in which they are eligible to engage treatment no less favorable than that applicable to its own nationals in virtue of the provisions of the Jordanian Labour Law.
2. Such equality of treatment shall apply under the Jordanian Labor Law, without discrimination in respect of nationality, race, religion or sex, to Nepali workers lawfully within the territory of the Hashemite Kingdom of Jordan, in accordance with the applicable Jordanian laws and regulations in respect of the following matters:
 - a. Respect and promote rights, dignity and religious belief;
 - b. Provide decent working conditions including proper clothing, clean place/habitation and healthy work environment;
 - c. Remuneration, including hours of work, weekly rest days, overtime payments, holidays with pay and other regulations concerning employment;
 - d. Admission to training institution for vocational and technical training;

Article 15: Protection of Female Workers

1. Employers should ensure proper arrangements to address specific vulnerabilities of female workers and their protection against any violence, threats and physical and/or sexual abuse.
2. The female worker shall not be subjected to conditions of forced labour, unlawful holding of passports, restriction of movement and communication with their families and the embassy/consulate.
3. GOJ shall provide appropriate mechanisms to seek justice for any violence against female workers in accordance with the Laws.
4. GON shall develop and establish viable support services for its citizens.



5. Employer shall provide appropriate privacy to female workers including separate room.
6. Employer shall provide all necessary medical care to female workers in case of any health related issues.

Article 16: Repatriation of Deceased Workers

1. In case of death of the workers, the insurance company shall be responsible to facilitate and bear the cost for ascertaining the cause of death, i.e. post mortem, and upon the request of the families the body of deceased worker shall be repatriated to Nepal as soon as possible.
2. All the financial/insurance/compensation benefits provided by the employer to the legal heir of deceased worker shall be released, in accordance with Jordanian laws and regulations.
3. The first party shall facilitate the process of dead body repatriation including release of benefits.

Article 17: Workers Dispute Settlement

1. In case of dispute between a migrant and his/her employer, the complaints shall be filed to the Ministry of Labour, or to the governmental body concerned which will inform the Nepali Diplomatic mission in Jordan.
2. In case /if the dispute is not resolved by the assigned authorities at the initial step, the migrant worker shall have access to the appropriate and effective remedies, such as access to courts, legal advice and compensation, in accordance with the laws and regulations of the Hashemite Kingdom of Jordan.
3. The First party shall facilitate the expeditious settlement of workers contract violation cases in accordance with applicable legislation.

Article 18: Joint Committee

1. A Joint Committee, constituting at the Joint Secretary level comprising of three representatives from each side shall be established within three months of entry into force of this agreement to perform the following;



- a. Periodic review, assessment and the monitoring of the implementation of the provisions of this Agreement; and
 - b. Make necessary recommendations to resolve dispute arising from the implementation of the provision of this Agreement or amendments to this Agreement, as may be necessary.
2. The parties shall organize the consultative meetings in Nepal and the Hashemite Kingdom of Jordan alternately on a date and place mutually agreed by the both parties. The committee shall conduct a meeting annually, or earlier if needed, to solve the problem if any, arising while implementing this Agreement.
 3. Each Party shall designate a national contact point for labour matters to facilitate communication between the Parties. The Parties may exchange information and coordinate activities between meetings using email, video conferencing or other means of communication.

Article 19: Validity and duration

1. Both parties shall notify each other of the completion of the constitutional procedures required for the Agreement to enter into force. This agreement shall enter into force after (7) days from receiving the second notification through diplomatic channels.
2. This Agreement shall be valid for four years. It will be automatically renewed for the same or similar periods unless either parties by a written notification through diplomatic channels expresses its intention for termination. Either party may terminate the agreement at any time by notification in writing through diplomatic channels to the other party. This agreement shall cease to be in force (90) days after such a notification has been received by the other party through diplomatic channels.

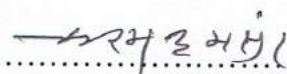
Article 20: Revision and amendment provision

1. Any amendment, revision or modification to any provision of this Agreement shall be done by mutual consent and shall take effect on the date agreed upon by the Parties.
2. Any revision, modification or amendment accepted by the parties shall be produced in the writing and shall form part of this Agreement.
3. Any dispute arising out of the interpretation and/or implementation of this Agreement shall be settled by both parties amicably through diplomatic channels.



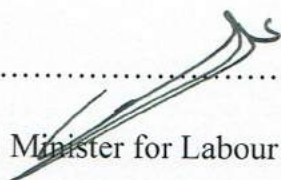
In witness whereof, the undersigned, being duly authorized by their respective Governments, have signed this Agreement.

Done at Amman on the 18th day of Oct 2017 in two originals in Arabic, Nepali and English languages, each text being equally authentic. In case of divergence in interpretation and implementation, the English text shall prevail.


.....

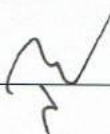
Minister for Labour and Employment

The Government of Nepal


.....

Minister for Labour

The Government of the Hashemite Kingdom
of Jordan





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 पक्ष:

रोजगारदाता:
प्रतिनिधित्व गर्ने श्रीमान्/श्रीमती:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

ठेगाना:
टेलिफोन नं:

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

Second Party:

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

दोश्रो पक्ष:

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

اتفق الفريقان بموجب هذا العقد على أن يعمل الفريق الثاني (يشار إليه فيما بعد بكلمة "العامل") لدى الفريق الأول (يشار إليه فيما بعد بعبارة "صاحب العمل")، تحت 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:

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

1. تنظيم العقد:

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

1. The Employment Contract:

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

१. रोजगार संझौता:

रोजगार संझौता अरेबिक तथा कामदारले बुझ्ने अन्य भाषामा निकालिनेछ र तीन प्रतिमा कामदार र रोजगारदाताले हस्ताक्षर गर्नेछन्। दुवै पक्षले सङ्कलि 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 "الأردن")، ويقوم صاحب العمل باستكمال المتطلبات القانونية من إصدار إذن إقامة وتصريح العمل.

2. Term of the Contract:

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

२. संझौताको अवधि:

श्रम मन्त्रालयले श्रम स्वीकृति जारी गरे अनुरूप दुवै पक्षले यो संझौताको अवधि _____ हुनेमा सहमत भए। त्यसैगरी यो संझौता कामदार जोर्डनमा आएको मितिमा सुरु 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 استحقاقه المالية وبعد موافقة وزارة العمل.

3. Job description and location of Work:

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

३. कामको विवरण र काम गर्ने स्थान:

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

4. التوظيف وترتيبات السفر

1. يلتزم صاحب العمل باستكمال 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.

2. على صاحب العمل:

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

4. Employment and Travel Arrangements:

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

४. रोजगार र यातायात व्यवस्थापन:

1. रोजगारदाताले कामदारको रोजगार प्रक्रिया साथै आगमन व्यवस्थापन गर्नु पर्छ। कामदारलाई उसको/उनको देशमा रहेको औपचारिक शुल्क बाहेक अन्य शुल्क लगाउन पाइने छैन। कामदारले उसको/उनको देशमा कुनै पार्टीलाई कुनै पनि किसिमको शुल्क तिर्न पर्दैन भन्ने कुरामा कामदार पूर्ण रुपमा जानकारी भएको यकिन गर्नुपर्छ।
2. रोजगारदाताले:
 1. कामदारको जोर्डनमा आगमन पछि उसको/उनको काम गर्ने स्थान सम्मको सबै प्रकारको यातायात र अन्य व्यवस्थापन कुनै शुल्क नतिराईकन 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 معقولة توفر التغذية المناسبة.
2. مواصلات مجانية للعامل من مكان الإقامة الى مواقع العمل ذهاباً واياباً 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 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 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 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 दायित्व:

उ/उनी काममा आएपछि रोजगारदाताले कामदारलाई निम्न सुविधाहरू उपलब्ध गराउनेछन्:

क. ज्याला: कामदारलाई मासिक रूपमा _____ जोर्डनियन डिनार (जेडी) ज्याला दिइनेछ र सम्बन्धित ट्रेड युनियनको सामुहिक सम्झौता अनुसारको वार्षिक वृद्धि र प्रोत्साहन का साथै कानून अनुरूप लागू कर तथा सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य प्रकारको कटौती लागू हुनेछ।

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

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

२. 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 कानून अनुसारको मापदण्डमा रही कामदारको लागि संयुक्त आवास प्रदान गर्ने।

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

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

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

6. العمل الإضافي والحوافز:

1. 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 أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

2. إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم

أجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد.

2. الحوافز:

1. يتم إبلاغ العامل عن قيمة حوافز الدوام والانتاج وعن آلية دفع هذه الحوافز.

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

6. Overtime and Bonuses:

a. Overtime (if any) is voluntary. If the worker agrees to work overtime, such overtime shall be calculated as follows:

1. If the worker works overtime on normal weekdays after completion of required daily or weekly working hours, he/she shall be compensated at a minimum rate of 125% of the regular wage.

2. If the worker works on weekends or religious and official holidays, he/she shall be compensated at a minimum rate of 150% of the regular wage.

b. Incentives

1. The worker shall be informed of the amount of attendance and production bonuses and the payment mechanism for these bonuses.

2. The value of bonuses shall be clearly indicated in the worker's monthly pay slip.

6. अतिरिक्त समय (ओभरटाइम) तथा बोनस

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

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

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

ख. प्रोत्साहन:

1. कामदारलाई उपस्थिति र उत्पादन बापत पाउने बोनस र ती बोनस पाउने संस्थाका बारेमा सुचित गर्नु पर्छ।

2. बोनसको मूल्यको बारेमा मासिक तलबी विवरणमा स्पष्टसंग उल्लेख गरिएको हुनुपर्छ।

7. **كشف الأجر والعمل الإضافي:** يقوم صاحب العمل بتزويد العامل بكشف شهري مفصل يتضمن اسم العامل ومقدار الاجر والعلاوات والزيادات واية امتيازات اخرى والاقتطاعات القانونية وعدد ساعات العمل 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.

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

8. الإجازات

21 يوماً عن كل سنة من الخدمة. يتم زيادة الإجازة السنوية إلى 14 الإجازة السنوية: يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها (سنوات متتالية. ولا تحسب أيام الاستراحة الأسبوعية وأيام 5 يوماً في السنة إذا بقي العامل في الخدمة مع صاحب العمل لأكثر من خمس) العطلة الدينية والرسمية للعامل من الإجازة السنوية. ويدفع للعامل بدل الإجازة 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 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

نزىل احد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية معتمدة.

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

8. Leaves:

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

८. बिदा:

१. **वार्षिक बिदा:** प्रत्येक वर्ष कामदारलाई १४ दिन तलब पाउने गरी 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 बिदा:** रोजगारदाताले स्विकृती दिएको चिकित्सकले जारी गरेको चिकित्सकिय रिपोर्टको आधारमा प्रत्येक वर्ष कामदारलाई १४ दिन तलब पाउने गरी बिरामि बिदा दिइनेछ। अस्पताल भर्ना भएर वा स्वीकृती प्राप्त मेडिकल समितिको रिपोर्टको आधारमा थप १४ दिनको तलबी बिरामी बिदा त्यही वर्ष कामदारले लिन पाउने छ।

ग. **सप्तान्त:** 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 सुरक्षा:

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 أولي وكذلك الفحوص الطبية الروتينية وفقاً لتعليمات الفحوص الطبية للعمال الصادرة طبقاً لقانون العمل الأردني وكذلك النموذج الرسمي الصادر عن وزارة العمل بخصوص هذه الفحوصات.

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

10. Health Care:

The employer shall:

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

१०. स्वास्थ्य हेरचाह:

रोजगारदाताले:

१. जोर्डनको श्रम कानून र श्रम मन्त्रालयले जारी गरेको कामदारको स्वास्थ्य परीक्षणको लागि जारी गरेको निर्देशन र फारम अनुरूप रोजगारदाताले कामदारको 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 والإقامة للعامل طوال فترة علاقة العمل بدون تحميل العامل أية تكاليف حتى ولو تم إنهاء 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 संज्ञौता 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 الانتماء إلى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن تعبئة نموذج الاشتراك المرفق مع هذا العقد على أن يسلم إلى صاحب العمل بعد إصدار تصريح العمل شريطة أن يكون النموذج المعد لهذه الغاية بلغة يفهمها العامل.

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 الانضمام إلى 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 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 सौदाबाजी:

क. कुनै पनि कामदार आफ्नो क्षेत्रसँग सम्बन्धित साझा ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन चाहेमा जोर्डनको स्थानीय कानून अनुसार रोजगारदाताले ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन अनुमति दिनेछ।

ख. रोजगारदाताले:

१. जोर्डनको श्रम कानून 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 information to the Worker's Embassy:

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

१४. कामदारको राजदुतावासमा जानकारीको व्यवस्था:

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

15. الإجراءات التأديبية

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 من يفوضه.

15. Disciplinary Measures:

- 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.
- The employer shall inform the worker of the conditions set out in the rules of procedure of the factory approved by the Minister of Labor or whom the Minister delegates.

१५. अनुशासन सम्बन्धी कारबाहि:

क. यदि कामदारले अनुशासन तोडेमा श्रम मन्त्रालय वा मन्त्रालयको प्रतिनिधिले स्विकृत गरेका कारबाहिहरू मध्येबाट जरिवाना वा अन्य कारबाहि रोजगारदाताले कामदार बिरूद्ध गर्न सकेछ।

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

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.

१६. गोपनीयता:

कामदारले रोजगारदाताको उद्योगसँग सम्बन्धित कुनै पनि किसिमको व्यापारिक, आर्थिक वा प्राविधिक गोप्य जानकारी करार अवधिमा वा करार सकिएपछि पनि खुलासा गर्ने छैन। यदि कामदारले त्यस्ता प्रकारका जानकारीको खुलासा गरेमा रोजगारदातालाई 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. إذا اتفق كلا الفريقين معاً على إنهاء علاقة العمل.
 2. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
 3. إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
 4. إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الأردني إلا إذا اتفق الفريقان على استمرار علاقة العمل.

ب. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل قبل انتهاء مدته أو أنهى العامل عقد العمل لأحد الأسباب المبينة بالمادة 29 من قانون العمل الأردني يستحق 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. إذا أنهى العامل عقد العمل بالحالات التي لا تقع ضمن أحكام المادة 29 من قانون العمل الأردني فيجوز لصاحب العمل طلب تعويض عن الخسائر أو الأضرار التي تكبدها جراء إنهاء العقد، ويتم تحديد قيمتها في محكمة مختصة على أن لا تتجاوز نصف 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 संज्ञौताको समाप्ति:

क. तलका कुनै पनि अवस्थामा रोजगार संज्ञौताको समाप्ति हुनेछ:

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

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

ग. जोर्डन श्रम कानुनको खण्ड २९ मा उल्लेख भएका बाहेक अन्य अवस्थामा कामदारले रोजगार संज्ञौता तोडेमा रोजगारदाताले संज्ञौता तोडेको कारणले भएको घाटा वा नोक्सानीका लागि सक्षम अदालतले तोकेको

क्षतिपूर्ति पाउन सकेछ 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 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.

१८. तोडिएको संझौताको व्यवस्थापन:

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

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

19. Death:

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

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

१९. मृत्यु:

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

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

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

20. تسوية المنازعات

1. 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، وترفع الدعاوى أمام المحكمة المختصة الواقعة بمكان العمل

20. Dispute Settlement:

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

२०. विवाद समाधान:

क. जोर्डनको श्रम कानून 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 मुद्दाहरू 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. मञ्जुरी:

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

रोजगारदाताको हस्ताक्षर

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

कामदारको हस्ताक्षर

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

ANNEX -II

<p>عقد عمل خاص بالعاملين في المنازل من غير الاردنيين الجنسية النيبالية</p> <p>नेपाली घरेलु कामदारहरुको रोजगार करारनामा</p> <p>Employment Contract for Nepali Domestic Workers</p>	
المقدمة	
पृष्ठभूमि /Preamble	
الفريق الاول:صاحب العمل	
प्रथम पक्ष (रोजगारदाता) First Party: Employer (owner of the House):	
<p>الاسم:</p> <p>الجنسية:</p> <p>الجنس:</p> <p>اثبات الشخصية:</p> <p>الرقم الوطني:</p> <p>المهنة:</p> <p>هاتف العمل:</p> <p>هاتف المنزل/ رقم الموبايل:</p> <p>عنوان العمل:</p> <p>عنوان السكن (المدينة):</p> <p>الشارع:</p> <p>الحالة الاجتماعية:</p> <p>عدد افراد الأسرة:</p>	
रोजगारदाता:	
राष्ट्रियता:	
लिङ्ग:	
राष्ट्रिय परिचय पत्र नं.: पेशा:.....	
परिवारको सदस्य संख्या:.....	
ठेगाना:	
टेलिफोन नं र मोबाईल नं.:.....	

मर्मत

सु

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 باستخدام أو 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 नाम: एजेन्सीको ठेगाना: 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 पक्ष: 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 नाम:..... जन्म मिति: (दिन..... / महिना..... / वर्ष.....) जन्मस्थान लिङ्ग: राष्ट्रियता:..... पासपोर्ट नंबर:..... जारी मिति..... बहाल रहने अवधि

ठेगाना:.....

टेलिफोन नं:.....

पति/पत्निको नाम:.....

आमा/बुबाको नाम:

ठेगाना:

नजिकको नातेदारको नाम र ठेगाना:

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
تاریخ عقد العمل: يوم...../.....شهر...../.....سنة..... करार गर्ने मिति: (गते) (महिना) (साल) Date of Contract: (Day) (Month) (Year)
مدة العقد: سنتين करार अवधि: दुई वर्ष Period of contract: two years
شروط وظروف عقد العمل: रोजगार करारनामाका शर्तहरू Contract Terms and conditions:
<p> تكون مدة هذا العقد لمدة سنتين ميلاديتين تبدأ اعتباراً 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 مقداره300..... دولار، كل سنتين عند تجديد العقد سيتم زيادة بمقدار 10% من قيمة الاجر </p> <p> 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 । </p> <p> 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, </p>

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 بارادة ورضاء الفريقين ضمن الشروط التالية:

रोजगारदाताले माथि उल्लेखित ठेगाना भएको घरमा दोस्रो पक्ष (कामदार) लाई रोजगारी/कामका लागि घरेलु कामदारको हैसियतमा आपूर्ति गर्न चाहेको तथा दोस्रो पक्षले पूर्णरूपमा सो कामका लागि ईच्छुक भई तपशिलमा उल्लेखित शर्तहरूको 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 contract was signed willingly and contently by both parties as per the following conditions:

१. पृष्ठभूमि यो करारको अभिन्न अङ्ग रहनेछ । اولاً: تعتبر مقدمة هذا العقد جزء لا يتجزأ منع ونقرأ 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 पक्षहरू, 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) طبقاً للعقد المبرم بما يلي

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

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 أو 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 ملابس ومأكول 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, स्वस्थकर 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 necessities 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 إضافية على 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 सधैं 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.

(ه) 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 आफूसँग 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): تأمين 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, पर्यलन, 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.

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

ज. 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.

(क) 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) बाधा 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 पर्नेछ:

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.
<p>(ب): احترام خصوصية المنزل الذي يعمل به والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل.</p> <p>ख. काम गरिरहेको घरको गोपनीयता कायम गर्ने र मालिक/घरको सामानहरुको संरक्षण गर्ने ।</p> <p>(b): to respect the privacy of the home therein working. And to conserve the owner's belongings and contents of the house.</p>
<p>(ج): عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها.</p> <p>ग. घर परिवारको कुनै रहस्य/गोप्यको वारेमा ज्ञात भए सो को गोपनीयता कायम राख्नु पर्ने ।</p> <p>(c): to maintain privacy and confidentially of any secrets be she/he becomes aware of.</p>
<p>(د): تعويض الفريق الأول عن فقدان أو إتلاف أية أدوات أو منتجات يملكها وكانت في عهدة الفريق الثاني وكان ذلك بخطأ ناشئ عنه و/أو مخالفته لتعليمات صاحب المنزل ويكون هذا التعويض بما لا يزيد عن اجر خمس أيام من الشهر.</p> <p>घ. कामदारको निगरानीमा राखेको रोजगारदाताको कुनै सामानलाई कामदारकै गल्लिले 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।</p> <p>(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.</p>
<p>(ه) 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 الأول 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.</p>
<p>ङ. रोजगारदाताले कामदारलाई भाग्न बाध्य पारेको वा रोजगारदाताबाट करारनामाको उल्लंघन भएको अवस्थामा बाहेक करारनामाको पूरै दुई वर्षको 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 ।</p> <p>(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</p>

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

तقوم وكالة التوظيف النيبالية بررد 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 वर्षको 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 والامتنال 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.

साबैँ: 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 الناتجة عن إخلاله ببند العقد.

९. रोजगारदाताले कामदारको कारणले नभई आफैँ 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 assume full civil and penal liability of such breach.

عاشرًا: 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 ملزمان بتحمل اية تكاليف انفقها صاحب المنزل لاستقدام الفريق الثاني واعادته الى بلاده واية تكاليف انفقّت بسبب ذلك.

१०. अस्वस्थ, गर्भवति वा शारीरिक रूपले अशक्त कामदार आपुति गरेमा दुबै देशको रिक्रुटमन्ट एजेन्सीहरुले संयुक्त रूपमा, 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.

हाइ 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 वर्षको 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 تسوية 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)
प्रथम पक्ष/रोजगारदाता
First party (A)

.....
وكالة التوظيف في الأردن
जोर्डनको रिक्रुटमन्ट एजेन्सी
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