

عقد العمل الموحد للأردنيين

الجمعية الأردنية لمصدرى الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات

صناعة الغزل والنسيج والألبسة النقابة العامة للعاملين في

عقد عمل موحد خاص بالعمال الأردنيين العاملين في قطاع الغزل والنسيج

تم اعتماده سندا لأحكام المادة 15/أ من عقد العمل الجماعي الموقع بتاريخ 2019/12/2

الطرف الأول

صاحب العمل:

وعنوانه:

رقم الهاتف:

الطرف الثاني

العاملة/ العامل:

العنوان:

رقم الهاتف:

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

1. تنظيم العقد:

ينظم هذا العقد نسختين أصليتين توقع من صاحب العمل والعامل ويحتفظ كل منهما بنسخة منه.

2. مدة العقد:

اتفق الطرفان على أن تكون مدة هذا العقد، وتعتبر الثلاثة شهور الأولى فترة تجربة للعامل في حال تعيين العامل لأول مرة.

3. نوع ومكان العمل:

أ- تم الاتفاق على أن يعمل العامل بوظيفة، ويلتزم العامل بأداء واجباته ومسؤولياته بناء على توجيهات صاحب العمل أو من ينوب عنه ووفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل المتعارف عليها، ومنها:

1. أن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة وأن يبذل في تأدية العمل عناية الشخص العادي.
2. الالتزام بأوقات وساعات العمل المعلن عنها وعدم التغيب عن العمل إلا بعد اخذ موافقة صاحب العمل مسبقاً ووفق سياسة العمل المتبعة.
3. المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وألا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل، ووفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.
4. الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.

5. الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

6. التقيد والالتزام بإجراءات وسياسات العمل.

ب - يكون مركز عمل العامل في () و يوافق على العمل في كافة المهام المكلف بها من قبل صاحب العمل الداخلة في نطاق الوظيفة المتفق عليها ومهام وأعمال الشركة وتعتبر كل أقسام و وحدات صاحب العمل مقرا للعمل وتعد سائر وظائفه ضمن ذات الفئة من ضمن الوظائف والمهام المتعلقة بعمل العامل شريطة توفير صاحب العمل المواصلات المجانية والأمانة (ذهاباً وإياباً) للعامل.

4. واجبات صاحب العمل:

1- على صاحب العمل توفير بيئة عمل آمنة للعامل عن طريق اتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة لحمايته من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه وتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والكمادات والأحذية وغيرها، ووفقاً لطبيعة العمل.

2- توفير الرعاية الصحية من خلال عمل الترتيبات اللازمة لإجراء الفحص الطبي الأولي وكذلك الفحوص الطبية الروتينية وفقاً لتعليمات الفحوص الطبية للعمال الصادرة طبقاً لقانون العمل الأردني وكذلك النموذج الرسمي الصادر عن وزارة العمل بخصوص هذه الفحوصات، وفي الحالات الطارئة يتوجب على الكادر الطبي لدى صاحب العمل تحويل العامل إلى طبيب مختص أو إلى المستشفى على وجه السرعة ودون أي تأخير ليحصل العامل على الرعاية الصحية المطلوبة والعلاجات المناسبة على نفقة صاحب العمل.

3- توفير مواصلات مجانية وآمنة (ذهاباً وإياباً) للعامل (إذا كانت أماكن التجمع تبعد أكثر من كيلومتر واحد عن محيط موقع صاحب العمل) وذلك لنقله من أماكن التجمع القريبة لسكنه إلى مواقع العمل والعودة إليها، ويكون للعامل حرية مغادرة مكان العمل باستخدام هذه المواصلات بعد انتهاء ساعات العمل العادية، كما يتوجب على صاحب العمل توفير مواصلات للعامل إذا اشتغل عملاً إضافياً بعد انتهاء ساعات الدوام.

4- توفير بيئة عمل خالية من العنف والتحرش والتمييز، ومنع العنف والتحرش والتمييز في مكان العمل بكل أشكاله، ويشمل ذلك: العنف الجسدي والمعنوي والاقتصادي والتحرش مثل الاعتداء أو الإساءة اللفظية أو التهديد للعمال لأي سبب كان والإيذاء والتحرش الجنسي بكافة صورته وأشكاله.

5- عدم التمييز ضد العامل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصول الاجتماعية أو العجز أو العضوية في النقابة أو المشاركة في النشاطات التابعة لها ويكون من شأنه أن يحول دون تكافؤ الفرص أو المعاملة المتكافئة في العمل.

5. الأجر:

أ. يقوم صاحب العمل بمقابل العمل الذي يؤديه العامل بدفع أجر شهري له وقدره..... ديناراً أردنياً نقداً، ويكون الأجر خاضعاً لاقتطاعات الضريبة والضمان الاجتماعي، وأي اقتطاعات قانونية أخرى بالنسب والشروط المحددة في التشريعات ذات العلاقة، مع مراعات الاتفاقيات الجماعية الموقعة بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحبكات، مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، بما في ذلك الأحكام الخاصة بالزيادات السنوية والحوافز المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات.

ب. يتم دفع الأجر في موقع العمل وبالطريقة المتفق عليها ما بين صاحب العمل والعامل والتي تكون إما عن طريق التسليم النقدي للعامل مباشرة، أو الإيداع النقدي البنكي في حساب العامل أو بأية وسيلة دفع إلكتروني أخرى يتم الاتفاق عليها ما بين العامل وصاحب العمل.

ت. يترتب على صاحب العمل دفع الأجر والمكافآت والحوافز المستحقة وبدل العمل الإضافي وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر خلال مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ الاستحقاق.

ث. على صاحب العمل تقديم كل المعلومات الخاصة بالأجر والمكافآت والحوافز والعمل الإضافي وأية مستحقات أو اقتطاعات بالإضافة إلى اقتطاعات الضمان الاجتماعي من خلال كشف أجر تفصيلي يصدر ويقدم للعامل باللغة العربية شهرياً عند تسليم الأجر.

6. ساعات العمل العادية:

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة عمل أسبوعياً، ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول وجبات الطعام وفترات الاستراحة إن وجدت.

ب- يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم.

ج - يتم تحديد ساعات العمل اليومية وفترات الراحة من قبل صاحب العمل بموجب النظام الداخلي المعتمد من وزارة العمل ويتم إعلام العامل بها مسبقاً.

7. العمل الإضافي:

1- يكون العمل الإضافي (إن وُجد) اختياري، وإذا وافق العامل على العمل الإضافي فيتم احتساب أجره عنه كما يلي:
أ. إذا اشتغل في الأيام العادية وقتاً إضافياً أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية المتفق عليها فيتقاضى أجراً إضافياً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

ب. إذا اشتغل في يوم عطلة الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية فيتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن 150% من أجره المعتاد.

2- يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وذلك في أي من الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه أعلاه:

أ- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الحالة على ثلاثين يوماً في السنة وألا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.

ب- من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينه أو تسليمها أو نقلها بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة الواحدة.

8. كشف الأجر والعمل الإضافي:

يقوم صاحب العمل عند دفع الأجر بتزويد العامل بكشف شهري خطي ومطبوع ومفصل يتضمن اسم العامل، مقدار الأجر، الزيادات والحوافز المستحقة إن وُجدت، وأية امتيازات أخرى يمنحها له، بالإضافة إلى الاقتطاعات القانونية وعدد ساعات العمل الإضافية التي اشتغلها وقيمة المبالغ المالية المترتبة على ذلك.

9. الإجازات:

أ. الإجازة السنوية:

1- يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها (14) يوماً عن كل سنة من الخدمة، وبحيث تصبح الإجازة السنوية (21) يوماً في السنة إذا أمضى العامل في الخدمة لدى نفس صاحب العمل لأكثر من خمس (5) سنوات عمل متتالية، ولا تحسب أيام الاستراحة الأسبوعية وأيام العطلة الدينية والرسمية من الإجازة السنوية إذا وقعت خلالها.

2- . يقدم طلب الإجازة السنوية من قبل العامل لصاحب العمل أو من يمثله وفق النموذج المعتمد من قبل صاحب العمل وقبل فترة كافية.

3- يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها.

ب. الإجازة المرضية:

يحق للعامل إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان العامل نزيل أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملاً، أما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية لغايات اعتماد التقارير الطبية.

ج. العطلة الأسبوعية:

يستحق العامل يوماً واحداً مدفوع الأجر كاملاً للراحة في كل أسبوع يتم الاتفاق عليه بين الطرفين.

د. إجازة الأبوة:

يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

هـ. إجازة الأمومة وساعة الرضاعة:

- للعاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أو توجيه إشعار إليها لإنهاء خدمتها ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

- بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها أعلاه، يحق لها أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

د. المغادرات:

لا يجوز للعامل مغادرة مكان العمل لأسباب خاصة خلال أوقات العمل المحدد إلا بعد الحصول على إذن صاحب العمل أو من يمثله وتحسب ساعات العمل التي تم مغادرتها وفقاً للنظام الداخلي المعتمد من قبل وزارة العمل.

11. الضمان الاجتماعي:

يلتزم صاحب العمل بإشراك العامل بالضمان الاجتماعي وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته الساري المفعول والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه، فيما يتعلق بالاشتراكات والمستحقات وإصابات العمل وبدل إجازة الأمومة والتأمينات الأخرى.

12. 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 أفصح عن مثل هذه المعلومات ويجوز له ملاحقته قضائياً لتعويضه عن الأضرار التي سببها ذلك وتشمل المعلومات السرية 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.

13. إنهاء عقد العمل:

أ. ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه.
2. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
3. إذا توفي العامل أو أقره مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
4. إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك.

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 إنهائه وفقاً للمادة 28 من قانون العمل الأردني.

ج. إذا أنهى العامل عقد العمل لأسباب لا تقع ضمن أحكام المادة 29 من قانون العمل الأردني فيجوز لصاحب العمل مطالبته بتعويض عن الأضرار التي تكبدها جراء إنهاء العقد، وتتولى المحكمة المختصة تحديد قيمتها بما لا يتجاوز نصف أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد.

14. تسوية الإنهاء:

عند انتهاء العلاقة التعاقدية، يستحق العامل تسوية فورية لجميع الدفعات المستحقة له بما في ذلك دفعات الأجر، العمل الإضافي، والضمان الاجتماعي خلال سبعة أيام من تاريخ آخر يوم عمل للعامل.

15. تسوية المنازعات:

أي نزاع بين الطرفين ناتج عن تطبيق أو تنفيذ أو تفسير هذا العقد، تتبع الخطوات التالية بالترتيب:

- أ. للعامل الحق في تقديم شكوى للجنة النقابية العمالية التي تقوم بالوساطة فيما بين العامل وصاحب العمل ساعياً لحل النزاع وفي حال لم تتمكن اللجنة النقابية العمالية من حل النزاع خلال خمسة أيام يحق للعامل اللجوء إلى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة لحل الشكوى وفي حال لم يرغب العامل في إحالة الأمر إلى النقابة فللعامل الحق في تقديم الشكوى إلى وزارة العمل أو سلطة الأجور أو محكمة الصلح، حسب طبيعة النزاع ووفقاً للأحكام النازمة لذلك.

ب. تكون محاكم المملكة الأردنية الهاشمية صاحبة الاختصاص في النظر في أي نزاع ناشئ عن تطبيق أو تنفيذ أو تفسير هذا العقد، وتقام الدعاوى أمام المحكمة المختصة الواقعة في منطقة العمل.

16. شروط عامة:

- 1- أي ملحق أو بند إضافي إلى هذا العقد يعتبر باطلاً إذا كان ينتقص أياً من هذه الحقوق أو يخالف أحكام القانون أو يرتب التزاماً غير ما ورد في هذا العقد، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا العقد يمثل الحقوق الدنيا المترتبة للطرف الثاني.
- 2- يحتفظ الطرف الثاني (العامل) بكافة حقوقه ومكتسباته السابقة والتي اكتسبها لدى صاحب العمل قبل أو عند تجديد أو توقيع العقد وفقاً لهذا النموذج.
- 3- لا تؤثر أحكام هذا العقد على أي حق من الحقوق أو امتياز يمنحه قانون العمل أو أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار أو نظام إذا كان يرتب له حقوقاً أفضل من الحقوق المنصوص عليها في هذا العقد.
- 4- يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الساري المفعول والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه وذلك فيما لم يرد نص بشأنه في هذا العقد.

17. 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

توقيع العامل

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

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

نموذج اشتراك في النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، وفقاً لعقد العمل الموحد للعمال الأردنيين في قطاع صناعة الألبسة

تقوم النقابة برعاية مصالح العاملين في الغزل والنسيج والألبسة والدفاع عن حقوقهم، والعمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، وفي حال نشوب أي نزاع بين العامل وصاحب العمل، تقوم النقابة بمفاوضة أصحاب العمل والجهات الحكومية للمطالبة بحقوق العاملين المنتسبين إليها وتضمن النقابة لمنتسبيها تأمين بيئة عمل مناسبة من خلال متابعة ظروف عملهم.

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

إن توقيعك على هذا النموذج يعني موافقتك على اقتطاع مبلغ نصف دينار.

الاسم:

التوقيع:

التاريخ: