

اعتماد عقود عمل موحد للعاملين الاجانب

في قطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة

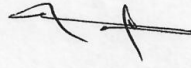
الطرف الأول: الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكتات.

الطرف الثاني: النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة.

اتفق الطرفان من خلال التشاور فيما بينهما، على اعتماد العقود المرفقة بحيث يتم الالتزام باستخدام هذه العقود من قبل أصحاب العمل في قطاع صناعة الملابس لجميع العمال الأجانب واللاجئين والأردنيين ودون المساس بأية مكتسبات سابقة لصالح العمال.
تم اعتماد هذه العقود وتعديلها وفقا للمواد (15/أ) و (19/ج) من اتفاقية العمل الجماعي الموقعة ما بين الطرفين بتاريخ 2019/11/21.

الطرف الثاني

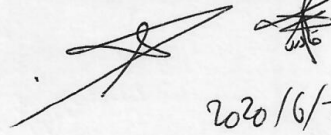
النقابة العاملة للعاملين في صناعة الغزل
والنسيج والألبسة



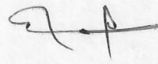
الطرف الأول

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة
والاكسسوارات والمنسوجات والنقابة العامة

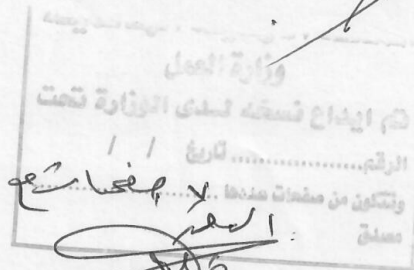
لأصحاب مصانع المحيكتات



2020/6/25



وزارة العمل
تم ايداع نسخة لدى الوزارة تحت
الرقم..... تاريخ 1/1
ويتكون من صفحات منها..... لا.....
مصدق



عقد العمل الموحد للاجئين

الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات
النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات
النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

الفريق الأول

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

الفريق الثاني

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

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

1. تعريف اللاجئ:

لغايات هذا العقد، فإن كلمة العامل اللاجئ أينما وردت في هذا العقد تعني طالب اللجوء أو اللاجئ المسجل لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين في الأردن.

2. تنظيم العقد:

تم تنظيم هذا العقد باللغة العربية وعلى ثلاث نسخ أصلية موقعه من الفريقين يحتفظ كل منهما بنسخة منه وتحفظ نسخة منه لدى وزارة العمل لغايات إصدار تصريح العمل.

3. مدة العقد

اتفق الطرفان على أن تكون مدة هذا العقد _____ ويراعى خلالها إصدار تصاريح العمل وفقاً للإجراءات المتبعة لدى وزارة العمل. بحيث تبدأ مدة العقد من تاريخ _____ ويشار إليه فيما بعد بتاريخ سريان العقد، ويقوم صاحب العمل وعلى نفقته باستكمال المتطلبات القانونية من إصدار تصريح العمل أو إذن الإقامة إذا تطلب ذلك.

4. نوع ومكان العمل:

- أ. يتم استخدام العامل بمهنة _____ . ويلتزم العامل بأداء واجباته ومسؤولياته حسب طبيعة عمله وتحت إشراف وإدارة صاحب العمل أو من ينوب عنه.
- ب. يكون مركز عمل العامل في مؤسسة صاحب العمل في منطقة _____ . ويحق لصاحب العمل نقل مكان عمل العامل إلى فروع أخرى للمؤسسة داخل الأردن شريطة تبليغ قرار النقل للعامل خطياً قبل أسبوع واحد من تاريخ النقل على أن لا يؤثر ذلك على استحقاقاته المالية.

5. الأجر وساعات العمل / التزامات صاحب العمل

يقوم صاحب العمل، مقابل العمل الذي يؤديه العامل، بتقديم الالتزامات والمنافع التالية:

- أ. الأجر: يدفع للعامل أجراً نقدياً شهرياً وقدره _____ ديناراً أردنياً، مع مراعاة شروط الاتفاقيات الجماعية الموقعة بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات، مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، بما في ذلك الأحكام الخاصة بالزيادات السنوية والحوافز المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات، كما يوفر صاحب العمل للعامل المواصلات المجانية من مكان الإقامة إلى مواقع العمل ذهاباً وإياباً، إذا كان مكان الإقامة يبعد كيلومتر واحد أو أكثر عن محيط المصنع.


- ب. 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.

- ج. الدفع: يترتب على صاحب العمل دفع الأجر والمكافآت والحوافز المستحقة وبدل العمل الإضافي وأية مستحقات أخرى تدخل في مفهوم الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الاستحقاق إما بصورة نقدية أو بالتحويل البنكي أو الإلكتروني وفق ما يتم الاتفاق عليه بين الفريقين.

- د. يكون الأجر خاضعاً لاقتطاعات الضريبة والضمان الاجتماعي وأي اقتطاعات قانونية أخرى بالنسب والشروط المحددة في التشريعات ذات العلاقة.

6. العمل الإضافي والحوافز:

- أ. يكون العمل الإضافي (إن وجد) اختياري، فإذا وافق العامل على العمل الإضافي فيتم احتساب أجره عن هذا العمل كما يلي:
1. إذا اشتغل في الأيام العادية وقتاً إضافياً أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، يدفع له عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.
 2. إذا اشتغل 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.



ب. الحوافز:

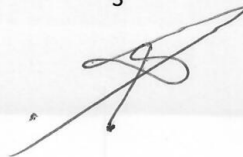
1. يتم إبلاغ العامل عن قيمة حوافز الدوام والإنتاج وعن آلية دفع هذه الحوافز خطياً.
2. يُوشر على قيمة الحوافز بشكل واضح في كشف الأجر الشهري الخاص بالعامل.
7. **كشف الأجر والعمل الإضافي:** يقوم صاحب العمل عند دفع الأجر بتزويد العامل بكشف شهري مفصل يتضمن اسم العامل ومقدار الأجر والعلاوات والزيادات وأية امتيازات أخرى والاقتطاعات القانونية وعدد ساعات العمل الإضافي التي اشتغلها العامل وقيمة المبالغ المالية المترتبة على ذلك.

8. **الإجازات**

- أ. **الإجازة السنوية:** يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يوماً عن كل سنة من الخدمة، ويتم زيادة الإجازة السنوية لتصبح 21 يوماً في السنة إذا أمضى العامل في العمل لدى صاحب العمل خمس (5) سنوات متتالية. ولا تحسب أيام العطل الأسبوعية والدينية والرسمية من الإجازة السنوية.
- ب. **الإجازة المرضية:** يحق للعامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان 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. **الإجازة الأسبوعية:** يستحق العامل يوماً واحداً مدفوع الأجر كاملاً للراحة في كل أسبوع ويكون يوم الجمعة. (إذا كانت طبيعة العمل تقتضي أن يكون يوم العطله غير يوم الجمعة فيحدد هنا اليوم الذي تعتمده المؤسسة، حيث يجب أن يكون يوم العطله الأسبوعية ثابتاً لا متغيراً).
- د. **إجازة الأبوة:** يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.
9. **الضمان الاجتماعي:** تطبق أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه فيما يتعلق بالاشتراكات والمستحقات وإصابات العمل والتأمينات الأخرى التي تشمل العامل.
10. **الرعاية الصحية:** على صاحب العمل القيام بما يلي:
 - أ. عمل ترتيبات لإجراء فحص طبي أولي وكذلك الفحوص الطبية الروتينية وفقاً لتعليمات الفحوص الطبية للعمال الصادرة طبقاً لقانون العمل الأردني وكذلك النموذج الرسمي الصادر عن وزارة العمل بخصوص هذه الفحوصات.
 - ب. في 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 المطلوب والعلاجات المناسبة على نفقة صاحب العمل.
11. **تصاريح العمل وإذن الإقامة (إن كانت مطلوبة) ووثائق الهوية الشخصية:**

على صاحب العمل القيام بما يلي:

 - أ. عدم احتجاز أي من الوثائق التعريفية للعامل بما فيها جواز السفر وإذن الإقامة أو الوثائق الصادرة عن المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبطاقة الخدمة الصادرة عن الداخلية وتصريح العمل مع مراعاة حالات تجديد تصريح العمل والإقامة.
 - ب. الحصول على تصاريح العمل والإقامة للعامل طوال فترة علاقة العمل بدون تحميل العامل أية تكاليف حتى ولو تم إنهاء العقد قبل مواعده.



12. عدم التمييز

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.

13. التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

على صاحب العمل 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 مضايقه أو تدخل أو إجحاف بأي حق من حقوقه.

14. الإجراءات التأديبية

أ. يجوز لصاحب العمل أن يتخذ إجراءات تأديبية أو فرض الغرامات بحق العامل كما وردت في لائحة الجزاءات المصادق عليها من قبل وزير العمل أو من يفوضه.

ب. إعلام العامل بشروط النظام الداخلي للمصنع والمصادق عليه من قبل وزارة العمل.

15. 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 ملاحظته قضائياً لتعويضه عن الأضرار التي سببها ذلك، 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. 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 أقعده 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 لبقيّة مدة العقد بشرط ألا يكون العقد قد تم إنفاؤه 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 طلب تعويض عن الخسائر أو الأضرار التي تكبدها جراء إنهاء العقد، تتولى المحكمة المختصة تحدد قيمتها بما لا تتجاوز نصف أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد.

17. تسوية الإتهام

عند إنهاء العلاقة التعاقدية، يستحق العامل تسوية فورية لجميع الدفعات المستحقة له بما في ذلك دفعات الأجر والعمل الإضافي والتي يجب إنجازها خلال سبعة أيام من تاريخ آخر يوم عمل للعامل.

18. الوفاة

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

- أ. يدفع صاحب العمل جميع المبالغ المستحقة للعامل إلى ورثة العامل أو أي مفوض بموجب وكالة رسمية مصادق عليها.
ب. يلتزم صاحب العمل بإشعار () وفي حال لم يمكن صاحب العمل من إشعار المذكور فيتوجب عليه إشعار سفارة بلد العامل المتوفى وفقاً لأحكام قانون الصحة العاملة.

19. تسوية المنازعات

- أ. للعمال 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 للعمال 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 وفقاً 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.

20. تسري على الطرفين أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص صريح في هذا العقد.

21. الإقرار

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

توقيع العامل

توقيع صاحب العمل

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

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

نموذج اشتراك في النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، وفقاً لعقد العمل الموحد للعامل غير 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 دناتير 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:

