



بيت الموارد الكويتي  
Kuwait Resources House  
شركة مساهمة كويتية مفضلة

## Communication on Progress (COP) for the UNGC

### General Manager Statement

6<sup>th</sup> July, 2015

To our stakeholders:

I am pleased to confirm that Kuwait Resources House - KRH, reaffirms its support of the Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress for year 2015, we exhibit how our business practices, strategy, culture & daily operations are aligned with the Global Compact and its principles. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

Mohammed Al Ramadhan

CEO

HR Solutions & Life Support Services

P.O.Box: 2214 Safat 13023 Kuwait - Tel: (+965) 2232 0113 - Fax: (+965) 2232 0131  
E-mail: info@krhkw.com - Website: www.krhkw.com

سجل تجاري رقم 73876 - رأس المال 4,500,000 د.ك

**ISO 9001 REGISTERED FIRM**  
Cert. No. 34647/A/0001/UK/EN  
**ONAS 18001 REGISTERED FIRM**  
Cert. No. 34647/B/0001/UK/EN



## Intro

KRH is a specialized company in providing HR solutions & Life support Services to major international companies that are executing business in Kuwait. As the pioneers of this industry which we were the founder of back in 1994, we continue to bring innovation and superiority in our business by marrying both our excellent service delivery systems & human rights policies.

With a manpower pool size of more than 9000, We are proud to claim that KRH is a model in the service quality compliance with national & international regulations especially those of relevance to Human Rights.

In this report, we will be exhibiting the latest update of our Human Rights policies that were developed to increase our commitment in protecting human rights.

Finally, to the readers of this report and previous ones, you will find many similarities. This is due to the fact that it's the same business core with its management system that we continue to serve our clients with.

## Human Rights

### Assessment, Policy & Goals

We have updated our policy pertaining Human Rights, and we have a detailed kit added to the report after the Human Rights Section. Please refer to for further details.

KRH Business model, sustainability and ability to manage over 30 major projects in diverse industries such as Military & defense, Healthcare, Technology, Automotive, Oil & Gas many other crucial industries heavily relies on our stringent policies & corporate culture build around Human Rights Protection.

We proudly state that KRH sets the market benchmark for Human Rights Protection and exceeds the standards of governmental standards as well.

The relevance of this item to our business remains the same as reported in the previous COP as follows.

- Human right issue is very relative to our business practice. This is due to our business model structure which is built to deliver HR Services & Life Support Services for two beneficiaries; businesses & manpower.
- The sustainability of our business heavily depends on practices that cross check with the "Universal Declaration of Human Rights" articles.



بيت الموارد الكويتي  
Kuwait Resources House  
شركة مساهمة كويتية مقفلة

- Our competitiveness in our markets can only be guaranteed and maintained by delivering to those beneficiaries the promised quality of service, which evolves around jobs, humans & their rights.
- Internally, KRH is recognized as being a widely diverse multi-ethnic working environment, stable & fair place to work and offers equal opportunity for individuals of various skill & qualification levels.
- KRH Internal policies include strict human rights related subjects that guarantee achieving and maintaining all that. Examples of those policies are; code of conduct, respect among team members, hiring & firing policies guaranteeing compatibility with human rights, and many more.
- The only risks that may exist are the governmental laws that ban certain nationalities from visiting or working. This deprives the country's local economy from benefiting of the diversity in culture and skills of people that exist in the banned parts of the world.

Our goals for 2014 are to maintain our edge in being a leading human rights supporter, in the way we practice our business, especially as we are going through a business restructuring process at this time.

## Implementation

**The implementation is on 3 levels. The implementation is through the our updated Human Right & CTIP policy which is attached at the end of the Human Rights Section.**

### 1- Standardization Certifications

- a. KRH is an ISO 9001 registered firm.
- b. KRH is an OHSAS 18001 registered firm.
- c. UNGC Reporting
- d. Combatting Trafficking in Persons (CTIPS) – Strict policies in place.

### 2- Services we provide to businesses & people

#### a. For businesses:

- i. Providing them with the manpower that meets the qualifications and experiences they seek, regardless of gender, religion, political or any other discriminatory criteria.
- ii. Stability and high performance of those manpower, which results naturally from our “Unique & Comprehensive Life Support services”. *Satisfied manpower performs well.*
- iii. We only provide our services to businesses that have no previous record or reputation in any human rights related violation. We care for our people and only assign them to work places or projects where they are respected, well treated and valued.
- iv. We perform on ground project management in order to have a first hand on the working conditions and incidents management, leaving the employers of our people limited worries; performance and achieving their business plan.



بيت الموارد الكويتي  
Kuwait Resources House  
شركة مساهمة كويتية مفضلة

**b. For manpower (people).**

- i. We provide high standard accommodation solutions that exceed the expectations of the hired employers. This is in terms of area, furnishing climate conditioning & many other factors.
- ii. Healthcare & work insurance are provided equally to each individual
- iii. Transportation, Catering, laundry services, recreational services such as libraries & gyms, travel planning, general help & assistance in the country of performance, internet service, tailored entertainment to meet individual requests such as cable TV selection, and many more.

**3- Internal mechanisms**

- a. Call center.
- b. Project manager on site.
- c. Suggestions boxes.
- d. Monthly scheduled meetings.
- e. HR team offering sincere personnel services and guidance.
- f. Group seminars and motivational sessions.
- g. Multipurpose awareness sessions on safety, laws, office ergonomics, health, and many more functions.
- h. Groups English language education.
- i. Groups computer applications training.

**Measurement of outcomes**

**1- Quality assurance methods are one way of measuring outcomes. This is due to our unique business structure.**

- a. A quality assurance team is dedicated to monitor the delivery of our promised services and assure it equals or exceeds the quality standards.
- b. Quality team provides monthly/quarterly reporting to all stakeholders.
- c. Quality & HR teams attend immediately to any reported incident whether it's a violation to any human rights article, injury and any incident of any nature.
- d. Reports and documentation is well managed and channeled. Internal investigations on any violations are part of the HR & Legal department daily work.

**2- Annual audit**

Annual audit and review takes place at the end of every year, which is a practice we do not only for the sake of human rights, but as well to continuously develop our service delivery standards. This reflects on positive business growth for stakeholders, positive human rights reputation especially that we provide manpower from around the world, and of course to our clients.

**3- Progress**

2014 was another great year on all levels, including human rights, as no human rights violations were recorded.

# KRH Human Rights & Combatting Trafficking In Persons (CTIPS) System.

This package includes information on how KRH – Kuwait Resources House works progressively to comply with Local & International laws related to Human Rights.

We believe that KRH guarantees the compliance with both local & international regulations and eliminates concerns regarding protecting the human.

The following are the sections included in this package.

- 1- Manpower Supply agreement (Supply Chain Control)
  - a. This contract copy aims to make our supply chain comply with our policies particularly the ones related to Human Rights.
  - b. The contract is aimed at making our recruiting partners comply with CTIPS and Human Rights laws.
  - c. The contract comes with CTIPS regulations attached.
  - d. The contract comes with Employment Contract addendum.
- 2- Manpower Employment Contract of workers.
  - a. Multi-lingual employment contracts for workers from different ethnicities to be able from reading and understanding the terms without doubt.
- 3- Declaration Form
  - a. Each hired worker signs declaring that he didn't pay any illegal monies during the process of his hiring from any party.
  - b. This step is to encourage workers fight and reject any form of violation they maybe subject to.
  - c. This also encourages them to report any incident through clearly defined communications methods.

# **Manpower Supply Agreement**

## MANPOWER SUPPLY AGREEMENT

This Agreement is made on ..... ("Effective Date") by and between Kuwait Resources House, a Closed Share Holding Company established under the laws of the State of Kuwait of CR#73876 and having its offices at Sharq Area, Al-Shuhada Street, Al-Ghawali Mall, 13th Floor (Hereinafter called "KRH") and ....., a company ( Registration Certificate ..... ) duly established under the laws of India having its address at ..... (Hereinafter called "Agency")

KRH and the Agency may be hereinafter referred to collectively as the "Parties" and individually as the "Party"

WHEREAS KRH is a reputed Company in the State of Kuwait, providing integrated HR Solutions and Life Support Services and might have a need from time to time for manpower to work in Kuwait or other countries ("Territory") in accordance with the terms and conditions of this Agreement,

WHEREAS the Agency is in the Business of Providing Manpower Supply Services and offers to provide KRH with qualified candidates ("Services")

WHEREAS KRH desires to appoint the Agency as a non-exclusive recruiting manpower supplier for the purpose of supplying the Services to KRH's in support of KRH's operations and projects in the territory.

WHEREAS the Parties desire this Agreement to govern and act as a master agreement for all job orders submitted by KRH to the Agency in request for manpower.

**NOWHEREFORE, the Parties agree as follows:**

### **1. APPOINTMENT**

KRH hereby appoints the Agency as a non-exclusive manpower supplier, and the Agency accepts such appointment for the provision of the Services to KRH in the Territory as stipulated under Clause 2 of this Agreement. The Agency acknowledges the Combating Trafficking In Persons (CTIPs) Policy attached to this Agreement and undertakes to abide by its provisions. The breach of this policy shall lead to the termination of this Agreement or any Task Order thereof.

### **2. SCOPE OF SERVICES**

The Agency hereby undertakes to provide KRH with qualified candidates who shall meet KRH's Job Order requirements and the Scope of Services as specified below.

#### **2.1 KRH Job Order**

2.1.1. KRH will forward to the Agency its demand for manpower by job orders ("Job Order" or "Job Orders") in the form attached to this Agreement as Attachment A – Job Order

2.1.2 All KRH's Job Order(s) shall form an integral part of this Agreement. The Parties agree that KRH is under no obligation to use the Services of the Agency under this Agreement. For the avoidance of doubt, the Agency shall have no right or claim against KRH to any minimum number of Job Orders throughout the Term of this Agreement.

2.1.3 Upon receiving KRH's Job Order, the Agency, in order to show its capabilities, shall within 5 business days forward to KRH if available pre-screened resumes from the Agency Database for qualified candidates that meet KRH requirements.

2.1.4 KRH's Job Order shall include for each position; job description, years of experience, required qualification, salary structure, terms and conditions of the required vacancy, and nationality of candidates.

#### **2.2 Shortlisting**

2.2.1 Upon receiving the demand letter from KRH along with the Power Of Attorney, Foreign Services Agreement and Employment Contract duly attested by the concerned authorities of the State of Kuwait, the Agency shall within 21 days:

- i. Advertise by various means of media / web portals the requirements of KRH to attract the candidates and collect resumes in case there are insufficient resumes in its data base.
- ii. Interview candidates and assess their qualifications and experiences in connection with the job order and advise KRH of its findings.
- iii. Verify the references and credentials of Candidates and shall forward its feedback to KRH for review and approval.
- iv. If requested by KRH, the Agency shall make available to the delegates of KRH, its offices (or Agency's agents offices), staffs and other facilities in the candidates country of Origin. The Agency shall bear the costs of advertisements and expenses for the interview venue during the time that KRH's delegate conducts interviews in the country of Origin
- v. KRH shall assess each candidate resume and have final authority in shortlisting the candidates.
- vi. Check out if the shortlisted candidates match the statutory normalization requirements applied in Kuwait.
- vii. Provide KRH with all necessary documents required to process the relevant Visas/Work Permits of the Shortlisted candidates in compliance with the procedures of the Government of the State of Kuwait.
- viii. Advise KRH in writing about the time required to mobilize the shortlisted candidates to Kuwait.

#### **2.3 Mobilization**

2.3.1 On the receipt of the visas and air tickets from KRH, the Agency shall assist the candidates in obtaining Emigration Clearances, Medical Checkup and Visa Stamping from the concerned authorities/Embassy of candidates' country and provide mandatory briefing/orientation on the working and living conditions in Kuwait.

- 2.3.2 Assist the selected candidates in the travel arrangement until they reach the Entry Airport in the country of deployment.
- 2.3.4 Mobilize the short listed candidates to Kuwait in booking time. In any case, the Agency shall make the candidate(s) ready for mobilization of the selected candidates not later than 21 days from receiving the visas pursuant to this paragraph.
- 2.3.5 Send with each recruited candidate personnel file enclosing the following documents mentioned below:

- i. Copy of Original Interview Evaluation Sheet;
- ii. Police Clearance Certificate;
- iii. Copy of CV, Supporting Documents and Original Pre-Medical Reports;
- iv. Twelve (12) Colored personal photographs;
- v. Signed Employment Agreement;
- vi. Passport Copy;
- vii. Duly Filled and Signed AGENT undertaking form, and
- viii. Details of Next of Kin in country of origin.

3. **PROBATIONARY PERIOD/REPLACEMENT**

3.1 Throughout the term of the Agreement, the Agency hereby guarantees to provide qualified candidates and shall bear responsibility within the first 100 days (probation period) from the date of arrival of the selected candidates to Kuwait. If any selected Candidate is deemed by KRH or KRH's Client as unfit for any reason, fails to report to work within the aforementioned probation period, then the Agency shall at its sole cost and responsibility send the selected candidate back to his/her country of origin and mobilize the replacement to Kuwait at the Agency costs within 20 Calendar days from the time the Agency receives a written notice (or email) from KRH of the unsuitability of the hired candidate. The unsuitability of the selected candidate, may but not limited to, be attributed to any of the following circumstances.

- 3.1.1 Medically Unfitness;
- 3.1.2 Unsuitability for the job requirements;
- 3.1.3 Inability to provide the supporting documents of the candidate's competency for the required vacancy.
- 3.1.4 Termination of the candidate's contract due to misconduct or delinquency.
- 3.1.5 The failure of the candidate to meet the statutory requirements of the State of Kuwait.

4. **TIME FRAME**

The Agency acknowledges that time is of essence and undertakes to meet all the above mentioned deadlines in the performance of its obligation under the Agreement. Failure to meet deadlines is considered a material breach of this Agreement.

5. **TERM AND TERMINATION**

5.1 This Agreement is concluded for duration of one (1) year from the Effective Date ("Term"). Notwithstanding the foregoing, the Agreement shall survive the expiry date to the completion of the probationary period of the last selected candidate (or any replacement thereof) introduced to KRH by Agency in connection with the Job Order submitted to the Agency within the Term of the Agreement.

5.2 KRH, at no further obligation, liability, or Cost shall have the right to terminate this Agreement for convenience by giving 15-day prior notice to the Agency

5.3 In the event the Agency fails to meet its obligations under the Agreement or the specified deadlines, KRH is entitled, by a written notice served to the Agency, to deem the Agreement terminated immediately without court ruling or any further obligation.

6. **EXPENSES**

6.1 The Agency shall be responsible for its own operational expenses, office expenses, salaries and taxes.

6.2 Unless otherwise expressly stated to the contrary in the Agreement or Job order and for the avoidance of doubt, each Party shall bear the costs associated with the performance or nonperformance of its obligations under the Agreement.

7. **NON-COMPETE**

7.1 The Agency agrees not to contact or solicit, either directly or indirectly with KRH's Clients or any other company, party, personnel involved in same project (s) KRH is working on in condition the said project is notified to the Agency.

7.2 The Agency shall not, in general, conduct, solicit, or respond to business with KRH's Clients or Competitors without KRH's prior written consent.

8. **ASSIGNMENT AND SUBCONTRACT**

The Parties shall not assign, transfer or subcontract this Agreement or any obligation thereof to any third party without the express prior written approval of the other Party. In case KRH gives its written consent to the Agency to subcontract its Services, the same shall not waive the Agency from any of its liabilities towards KRH under the agreement.

9. **PERFORMANCE BOND**

For guarantying the performance of its obligation under the Agreement, the Agency upon KRH request shall deposit with the latter a performance bond, cash deposit or any other security whose amount, conditions, and validity are to be determined by KRH. KRH shall use the performance bond for immediately remedying any damages it might be susceptible to as a result of Agency's breach.

10. **CONFIDENTIALITY**

Information supplied and exchanged by both Parties shall be confidential and used only by the Parties for the performance of this Agreement.

11. **NON EXCLUSIVITY**



KRH shall have the right to deal with another recruiting the Agency and will not be exclusively tied to Agency's Services.

**12. APPLICABLE LAW AND JURISDICTION**

11.1 This Agreement shall be subject to and governed by the laws of the State of Kuwait.

11.2 Any disputes arising from this Agreement shall be submitted to the exclusive jurisdiction of the Courts of the State of Kuwait. However, KRH shall have the right to sue the Agency before any court whether in or outside Kuwait.

**13. ORDER OF PRECEDENCE**

12.1 Any Job Order submitted to the Agency shall form an integral part and subject to the terms and conditions of this Agreement.

12.2 Terms and conditions of the Job Orders shall supersede the terms and conditions of this Agreement if approved by the Agency.

**14. NOTICES**

All notices required to be given or information supplied by either of the parties to the other party pursuant to the provisions of this agreement shall be delivered by hand sent by registered mail or courier services or sent by fax:

In case of KRH, such notices will be delivered

Kuwait Resources House

Nisreen Barakat – HR Manager/ Projects

Sharq Area, Al-Shuhada Street, Al-Ghawali Center, KRH 13th Floor,

P.O. Box: 2214 Safat, 13023, Kuwait.

Ph: 00965 – 2232 0097, Fax: 00965 – 2232 0131

Email: y.nisreen@krhk.com

In case of Agency, such notices will be delivered to:

IN WITNESS WHEREOF, both parties hereto have executed this agreement on the date mentioned above.

KUWAIT RESOURCES HOUSE

.....

Signature  
Mohammad Al Ramadhan  
General Manager  
Date:

Signature  
.....  
.....  
Date:

**COMBATING TRAFFICKING IN PERSONS (CTIPS) POLICY**

**A. KRH has adopted a zero tolerance policy regarding trafficking in persons. Agencies and Agencies Employees shall not—**

- (1) Engage in any form of trafficking in persons during the period of performance of the contract;
- (2) Procure commercial sex acts during the period of performance of the contract; or
- (3) Use forced labor in the performance of the contract.

**Definitions:**

**"Commercial sex act"** means any sex act on account of which anything of value is given to or received by any person.

**"Forced Labor"** means knowingly providing or obtaining the labor or services of a person by any of the Actions Prohibited 3, 4, and 5

**B. Agency shall—**

- (1) Notify all candidates' of KRH's zero tolerance policy regarding trafficking in persons.
- (2) Notify all Agency employees of KRH's zero tolerance policy regarding trafficking in persons and inform them that appropriate action, up to and including termination, will be taken against them if they violate the policy
- (3) Undergo an online training on CTIPS, and send KRH copies of certificates of completion of this training.
- (4) Mention clearly the fees that are expected to be paid by candidate.

**C. Remedies.**

Failure of Agency to comply with the policy shall result in—

- (1) Involved agency employee or employees will be removed from the performance of the contract;
- (2) Suspension of contract payments;
- (3) Termination of the contract for default or cause, in accordance with the termination clause of this contract; or

**D. Actions Prohibited**

- (1) The recruitment, harboring, transportation, provision, or obtaining of a person for labor or services, through the use of force, fraud, or coercion for the purpose of subjection to involuntary servitude, peonage, debt bondage, or slavery.
- (2) Kickbacks paid by candidates to assure their selection for any job required by KRH
- (3) Threats of serious harm to or physical restraint against any person;
- (4) Any scheme, plan, or pattern intended to cause a person to believe that failure to perform an act would result in serious harm to or physical restraint against any person; or
- (5) The abuse or threatened abuse of the legal process.
- (6) Debt bondage means or the condition of a debtor arising from a pledge by the debtor of his or her personal services or of those of a person under his or her control as a security for debt, if the value of those services as reasonably assessed is not applied toward the liquidation of the debt or the length and nature of those services are not respectively limited and defined.
- (7) Sex trafficking in which a commercial sex act is induced by force, fraud, or coercion, or in which the person induced to perform such act has not attained 18 years of age; or

I, the undersigned, hereby acknowledge that ..... will comply with the Combating Trafficking in Persons (CTIPS) Policy.

Name :  
Date :  
Signature :

**ATTACHMENT A: "JOB ORDER TEMPLATE"**

Agency :	JOB ORDER #1
	Subject to Manpower Supply Agreement Dated .....

KRH requires the Agency to provide KRH with qualified ..... from ..... to be assigned to the Project. The manpower services shall meet the below minimum requirements.

Job title		
Job Description	As Attached	
	Fitness:	The candidate must be fit and healthy and psychologically capable of performing the job. The candidate must do and pass the medical check in Kuwait.
Language:	For the Arabic native speakers	
	For the Non Arabic Speakers	English
Quantity	MALES	FEMALES
Experience	1. ....	
Special Conditions:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) The Agency Shall Place And Advertise In Indian Newspapers And Other Media To Collect And Provide KRH With A Minimum ..... Cv's Of Qualified Candidates.</li> <li>2) KRH will pay to Agency USD 200 as recruiting fees for each candidate provided by Agency and hired by KRH and thus Agency is not authorized to collect any other recruiting fees whatsoever from the candidates employed by KRH. The Fees will be paid after selected Candidate completes successfully a probationary period of 100 actual business days in the service of KRH</li> <li>3) For the Admin Expenses, Agency shall not receive from selected candidate an amount that exceeds (INR 15,000) for all the admin expenses associated with the mobilization of the candidate to Kuwait including the expenses needed to acquire the following documents (Police Clearance Certificate, Health Check Prior to Visa, Final Medical after Visa (NOC), Documentation/ Kuwait Embassy fees, Immigration Clearance)</li> <li>4) The Agency warrants that no additional Admin Expenses to the above, whatsoever, will be imposed on the candidate(s). In case KRH gets evidence of the Agency charging the selected candidates any recruiting fees or admin expenses other than those stipulated above, then KRH, without prejudice to any other remedy it may have under law or the Agreement, shall have the right to refund the candidate the paid charges and to deduct the same from the bank guarantee (performance bond) or any monies due or becomes due to the Agency under this Agreement and to immediately terminate the Agreement pursuant to clause 5.3 thereof.</li> <li>5) Subject to Clause 9 of the Agreement the Agency has already deposited with KRH an amount of KD..... (.....Kuwaiti Dinars) for the proper performance of its obligations under the Agreement. KRH will return the said deposit to the Agency after the Agency fulfills all its obligations associated with the Agreement and this Job Order.</li> <li>6) The Agency acknowledges the Combating Trafficking In Persons (CTIPs) Policy attached to this Job Order and undertakes to abide by its provisions. The breach of this policy shall lead to the termination of this Agreement or any Task Order thereof.</li> </ol>	
	I hereby Adhere To These Special Conditions SIGNATURE.....	
Benefits	Shared furnished accommodation.	
	3 meals every day (Breakfast, Lunch and dinner).	
	Official uniform.	
	Transportation from accommodation to work site and vice versa.	
	Medical insurance, residence fees, civil Id charges shall not be deducted from the employee's salary, in compliance with the Kuwaiti labor law.	
One way Ticket for first time arrival + 1 way ticket for demobilization at the End of contract on Economy class.		

<b>On behalf of Kuwait Resources House</b>	
HR Manager- Projects	
Nisreen Barakat	
Signature	
I, the undersigned, hereby acknowledge that ..... has received the above Job Order on the date mentioned below.	
Name	:
Date	:
Signature	:

Emp # «Control\_No»

**Addendum to Employment Contract**

This addendum ("Addendum") to the employment contract (the "Contract") is made on 06-Aug-14

By and between:

- 1- Kuwait Resources House whose registered address is Sharq, Al Ghawali Center 13<sup>th</sup> Floor, Herein represented by Ms. Nisreen Barakat in her capacity as Recruiting Manager. (the "Employer")
- 2- Name: «Employee\_Name»  
Nationality: «Nationality»  
Passport No: «Passport\_No» (the "Employee")

The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the ("Parties"). Further to the conditions of the Employee Contract the following terms and conditions should apply:

1. **Compensation Rate for Overtime** Total standard working hours for each position will be 8 hours per day. For Overtime work hours you will be reimbursed as follows:
  - The First Overtime rate equals to 1.25 of the straight rate/ hour and it is for the first 2 additional hours worked per day in excess of the normal hours.
  - The Second Overtime rate equals to 1.5 of the straight rate/hour and it is for the hours worked on the weekends.
  - The Third Overtime Rate equals to 2.0 of the straight rate/ hour and it is for the hours worked on the Kuwaiti holidays.
2. **Sick Leave :** Employee, save chronic diseases, will be entitled to the following sick leaves during one year:
  - fifteen days with full pay
  - ten days with three quarters of pay
  - ten days with half of the pay
  - ten days with one quarter of the pay
  - thirty days without pay

The Employee shall provide a medical report from a doctor appointed by the employer or a doctor at the government medical center. In the event of conflict regarding the necessity of sick leave or its duration, a report from a government doctor if required as proof of illness.

3. **Job Location:** The US installations across the State of Kuwait.
4. **Job description:** As attached.
5. **Grounds of Termination:** Subject to the provisions of Article (37) of Kuwait Labor Law:
  - a- The Employer may terminate the services of Employee without notice, compensation or benefit in the event where the Employee has committed any of the following acts:
    - 1- If the Employee has committed a mistake that resulted in a large loss for the Employer.
    - 2- If it was found that the Employee obtained employment through cheating or fraud.
    - 3- If the Employee divulged secrets related to the establishment which caused or would have caused real losses.
  - b- The Employer may dismiss the Employee in any of the following events:
    - 1- If he been found guilty of a crime that relates to honor, trust or morals.
    - 2- If he committed an act against public morals at the work site.
    - 3- If he assaulted one of his colleagues, his Employer or deputy during work or for a reason thereof.
    - 4- If he breached or failed to abide by any of the obligations imposed on him by the contract and the provisions of Kuwait Labor Law.
    - 5- If he is found to have repeatedly violated the instructions of the Employer.
  - c- The employee who is dismissed for any of the reasons stated in this article shall have the right to object to such decision before the competent labor department in accordance with the procedure set forth in this Law. In the event where the Employee is absent from work for 7 consecutive days or 20 separate days within a year without a valid excuse, the Employer shall have the right to consider him as having resigned. In such event, provisions of Article 53 of this Law shall apply with regard to the Employee's end of service benefit.

**6. Language of the contract and Addendum:**

The Employee acknowledges hereby the receipt of the Contract in English, Arabic and his native language. This addendum is drafted in aforementioned languages where Arabic to supersede in case of any contradiction.

7. All other terms and conditions of the Contract remain unchanged

This Addendum is executed and made on two original copies; one for each party. The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and the corresponding English Text.

Signed by and on behalf of Employer

Name : Nisreen Yahia Barakat

Position: Recruiting Manager

Signature:

Employee's Name : «Employee\_Name»

Signature :

ملحق لعقد العمل

حرر هذا الملحق ("ملحق") لعقد العمل ("العقد") بتاريخ -----

- بين كل من:
1. شركة بيت الموارد الكويتي وعنوانها شرق، الغوالي مول الطابق 13 ممثلاً بالانسة نسرين بركات بصفتها مدير التوظيف ("صاحب العمل")
  2. الاسم:-----
  - الجنسية :-----
  - جواز سفر رقم ----- (" موظف")

ويشار إليهما مجتمعين بالطرفين. بالإضافة الى شروط العقد الموقع بين الطرفين، يجب الالتزام بالشروط والاحكام الواردة ادناه:

1. قيمة التعويض عن ساعات العمل الإضافية: إن مجموع ساعات العمل اليومية هي 8 ساعات على ان يعرض الموظف عن ساعات العمل الإضافية على النحو التالي:
    - قيمة اجر الساعة الإضافية في يوم العمل العادي تساوي قيمة اجر الساعة العادية X 1.25
    - قيمة اجر الساعة الإضافية في يوم الجمعة او يوم الراحة الاسبوعية تساوي قيمة اجر الساعة العادية X 1.50
    - قيمة اجر الساعة الإضافية في يوم العطلة الرسمية تساوي قيمة اجر الساعة العادية X 2.00.
  2. الإجازة المرضية:
    - الموظف الحق في الإجازات المرضية الآتية خلال السنة:
      - خمسة عشر يوماً - بأجر كامل.
      - عشرة أيام - بثلاثة أرباع الأجر.
      - عشرة أيام - بنصف الأجر.
      - عشرة أيام - بربع الأجر .
      - ثلاثون يوماً- من دون أجر.
- ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية، فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة.
- أما فيما يخص الأمراض المستعصية فتستلني بقرار من الوزير المختص، يحدد فيه نوع هذه الأمراض.
3. مكان الوظيفة: المنشآت العسكرية للولايات المتحدة في جميع أنحاء دولة الكويت.
  4. الوصف الوظيفي: مرفق
  5. أسباب إنهاء العقد: مع مراعاة أحكام المادة (37) من قانون العمل
- أ- لصاحب العمل أن يفصل الموظف دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب الموظف أحد الأفعال الآتية:
- إذا ارتكب الموظف خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل .
  - إذا ثبت أن الموظف قد حصل على العمل نتيجة غش أو تدليس .
  - إذا أفضى الموظف الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كمن شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها .
- ب- لصاحب العمل فصل الموظف في إحدى الحالات الآتية :
- إذا حكم عليه نهائياً بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .
  - إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل .
  - إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من يتوب عنه أثناء العمل أو بسببه .
  - إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المقررة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون .
  - إذا ثبتت مخالفته المتكررة لتعليمات صاحب العمل .
- وفي هذه الحالات لا يترتب على قرار الفصل حرمان الموظف من مكافأة نهاية الخدمة .
- ج- للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون إذا انقطع الموظف عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقلاً حكماً وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (53) من قانون العمل في شأن استحقاق الموظف لمكافأة نهاية الخدمة.

## 6. لغة العقد و الملحق:

يقر الموظف بموجبه استلام العقد باللغة الإنجليزية والعربية و لغته الام (النيبالية أو الهندية) .

تم صياغة هذا الملحق باللغات المذكورة وفي حالة التعارض بين النص العربي والنص الانجليزي لهذا الملحق يغلب النص العربي على النص الأجنبي.

## 7. بقاء جميع البنود والشروط الأخرى للعقد دون تغيير.

تم تحرير هذا الملحق بالتاريخ المذكور اعلاه من نسختين أصليتين لكل من طرفي العقد نسخة للعمل بها عند الاقتضاء في حالة التعارض بين النص العربي والنص الانجليزي لهذا العقد يغلب النص العربي على النص الأجنبي.

اسم الموظف:  
التوقيع:

وقعه و نيابة عن صاحب العمل  
الإسم : نسرين يحيى بركات  
موقف : مدير توظيف  
التوقيع:

ضمیمہ از معاہدہ ملازمت (URDU)

معاہدہ ملازمت ("معاہدہ") کیلئے یہ ضمیمہ ("ضمیمہ") بتاریخ (Date) کو سرانجام پایا ہے۔

منجانب و مابین:

1- استعداد میں نمائندگی کی جا رہی ہے۔ ("ملازم")  
Kuwait Resources House جس کا رجسٹر شدہ پتہ Sharq, Al Ghawali Center 13<sup>th</sup> Floor ہے، جس کی یہاں Ms. Nisreen Yahia Barakat کی جانب سے بھرتی مینیجر کی

2- نام:

قومیت: .....

پاسپورٹ نمبر: ("ملازم") .....

آجر اور ملازم کا مابعد مجموعی طور پر بطور ("فریقین") حوالہ دیا جا سکتا ہے۔ ملازم کے معاہدہ کی شرائط میں مندرجہ ذیل مزید شرائط و ضوابط کا اطلاق ہونا چاہئے:

1. زائد وقت کام کیلئے تلافی کی شرح ہر عہدہ کیلئے کل معیاری گھنٹے فی یوم کار 8 گھنٹے ہوں گے۔ زائد وقت کام کے گھنٹوں کے لئے آپ کو درج ذیل باز ادائیگی کی جائے گی:
  - پہلے اور تین کی شرح براہ راست شرح/گھنٹے کے 1.25 کے برابر ہے اور یہ عام اوقات کی رسائی میں فی دن کام کے پہلے 2 اضافی گھنٹوں کے لئے ہے۔
  - دوسرے اور ٹائم کی شرح براہ راست شرح/گھنٹے کے 1.5 کے برابر ہے اور یہ اختتام ہفتہ پر کام کیے جانے والے گھنٹوں کے لئے ہے۔
  - تیسرے اور ٹائم کی شرح براہ راست شرح/گھنٹے کے 2.0 کے برابر ہے اور یہ کویتی چھٹیوں میں کام کیے جانے والے گھنٹوں کے لئے ہے۔
2. رخصت برائے بیماری: ملازم کو، محفوظ دائمی بیماریاں، ایک سال کے دوران مندرجہ ذیل رخصت برائے بیماری کا استحقاق حاصل ہو گا:
  - پوری تتخواہ کے ساتھ پندرہ دن
  - تتخواہ کے تین چوتھائی کے ساتھ دس دن
  - تتخواہ کے نصف کے ساتھ دس دن
  - تتخواہ کے ایک چوتھائی کے ساتھ دس دن
  - بغیر تتخواہ تیس دن

ملازم آجر کی جانب سے متعین کردہ ڈاکٹر سے یا ایک سرکاری میڈیکل سینٹر میں ایک ڈاکٹر کی طرف سے ایک طبی رپورٹ فراہم کرے گا۔ بیماریوں کی چھٹیوں کی ضرورت کے تنازعہ کے واقعہ کی صورت میں، ایک سرکاری ڈاکٹر کی طرف سے ایک رپورٹ، اگر بیماری کے ثبوت کے طور پر اس کی ضرورت ہو۔

3. ملازمت کا مقام: کویت کی ریاست بھر میں امریکی تنصیبات

4. ملازمت کی تفصیل: جیسا کہ منسلک ہے

5. ملازمت ختم کرنے کی وجوہات: کویت کے لیبر قانون کے آرٹیکل (37) کی دفعات کے تحت:

- a- ایک آجر ملازم کی خدمات کو اس واقعہ کی صورت میں بلا کسی نوٹس، تلافی یا بینیفٹ ختم کر سکتا ہے جس میں ملازم نے درج ذیل میں سے کسی ایک کا ارتکاب کیا ہو:
  - 1 - اگر ملازم نے ایک غلطی کا ارتکاب کیا ہو جس کے سبب آجر کو ایک بڑے نقصان سے دوچار ہونا پڑا ہو۔
  - 2 - اگر یہ معلوم ہو کہ ملازم نے دھوکہ دہی یا جعل سازی کے ذریعے ملازمت حاصل کی ہے۔
  - 3 - اگر ملازم تنظیم سے متعلق راز کو فاش کرنے میں ملوث ہوگا جو حقیقی نقصان کی وجہ بنا ہو اور بن سکتا ہو۔

b- آجر مندرجہ ذیل واقعات میں سے کسی کی صورت میں بھی ملازم کو برطرف کر سکتا ہے:

- 1 - اگر وہ احترام، اعتماد یا اخلاق سے متعلق کسی جرم کا مجرم پایا گیا۔
  - 2 - اگر اس نے جانے کار پر عوامی اخلاق کے خلاف کسی جرم کا ارتکاب کیا ہو۔
  - 3 - اگر اس نے اپنے ساتھیوں میں سے کسی ایک، آجر پر یا اپنے فٹھی پر کام کے دوران یا کسی بھی وجہ سے حملہ کیا۔
  - 4 - اگر اس نے اپنے اوپر معاہدے کے توسط سے عائد ہونیوالی کسی بھی ذمہ داریوں یا کویت کے لیبر قوانین کی تشریحات کی خلاف ورزی کی یا تعمیل میں ناکام رہا۔
  - 5 - اگر وہ بار بار مالک کی ہدایات کی خلاف ورزی کرنے کا مرتکب پایا گیا ہو۔
- اس طرح کے واقعات میں، برطرفی کا فیصلہ ملازم کے اپنے سروس کے اختتام کے فوائد کی محرومی کی صورت میں نہیں نکلے گا۔

c- ملازم جو اس مضمون میں بیان کردہ کسی بھی وجوہات میں سے ایک کیلئے سبکدوش کیا جاتا ہے کے پاس اس قانون کے تحت بیان کردہ طریقہ کار کے ساتھ مطابقت میں مجاز لیبر ٹیبارٹمنٹ کے سامنے ایسے فیصلے پر اعتراض کرنے کا حق ہو گا۔ بصورت واقعہ اگر ملازم ایک عذر کے بغیر ایک سال کے اندر 7 مسلسل ایام یا 20 مختلف دنوں کے لئے کام سے غیر حاضر رہے، تو آجر کے پاس اس کے مستعفی ہو جانے کو سمجھنے جانے کا حق ہو گا۔ اس طرح کے واقعہ میں، اس قانون کے آرٹیکل 53 کی دفعات ملازم کے سروس بینیفٹس کے اختتام کے حوالے سے لاگو ہوں گی۔

6. معاہدہ اور ضمیمہ کی زبان:

ملازم معاہدہ کی انگریزی اور عربی اور اس کی ماٹری زبان میں وصولی کو تسلیم کرتا ہے۔ اس ضمیمہ کو مندرجہ بالا تذکرہ کردہ زبانوں میں تیار کیا گیا ہے تاہم کسی بھی تضاد کی صورت میں عربی زبان کو فوقیت حاصل ہو گی۔

7. معاہدے کی دیگر تمام شرائط و ضوابط بنا کسی تبدیلی برقرار رہیں گی۔

یہ ضمیمہ دو اصل نقول کی صورت میں تیار کیا گیا اور سرانجام دیا گیا ہے، ہر فریق کیلئے ایک نقل ہے۔ عربی اور اس کے مماثل انگریزی متن کے مابین کسی بھی اختلاف یا تضاد کی صورت میں عربی متن کو برتری حاصل ہو گی۔

آجر سے اور اس کی منشا پر دستخط کردہ

نام : Nisreen Barakat

عہدہ: بھرتی کار مینیجر

دستخط:

ملازم کا نام:

دستخط:

**பணி ஒப்பந்தத்துக்கான பிற்பேச்சு (TAMIL)**

பணி ஒப்பந்தத்துக்கான ("ஒப்பந்தம்") இந்த பிற்பேச்சு ("பிற்பேச்சு") .....Date..... அன்று ஏற்படுத்தப்பட்டது. இவர்களால் மற்றும் இவர்களுக்கு இடையே:

- 1- Kuwait Resources House இவரது பதிவு செய்யப்பட்ட முகவரி Sharq, Al Ghawali Center 13<sup>th</sup> Floor ஆகும், இதில் Ms. Nisreen Yahiya Barakat பணிநியமன மேலாளர் என்ற அவரது பதவியில் இது என குறிப்பிடப்படுகின்றது. ("வேலையளிப்பவர்")
- 2- பெயர்: Name of the Emp.  
தேசியம்: .....Nationality  
கடவுச்சீட்டு எண் .....PP #..... ("பணியாளர்")

வேலையளிப்பவரும் பணியாளரும் இப்பொழுது முதல் கூட்டாக ("தரப்பினர்") என அழைக்கப்படுவார்கள். பணியாளர் ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகளுடன் சேர்த்து பின்வரும் விதிமுறைகளும் நிபந்தனைகளும் பொருந்தும்:

1. மிகைநேர வேலைக்கான இழப்பீட்டு விகிதம் ஒவ்வொரு பதவிக்கும் மொத்த நிலையான வேலை நேரம் 8 மணிநேரமாக இருக்கும். மிகைநேர வேலைக்காக உட்களுக்கு பின்வருமாறு ஊதியம் வழங்கப்படும்:
  - முதலாவது மிகைநேர விகிதம் என்பது தலா மணி நேரத்துக்கு வழக்கமான விகிதத்தின் 1,25 மடங்காக இருக்கும். மேலும் அது ஒரு நாளாக குடிய வழக்கமான பணி நேரங்களை விட அதிகமாக மேற்கொள்ளப்படும் முதல் 2 மணிநேர கூடுதல் வேலைக்கானது ஆகும்.
  - இரண்டாவது மிகைநேர விகிதம் என்பது தலா மணி நேரத்துக்கு வழக்கமான விகிதத்தின் 1.5 மடங்காக இருக்கும். மேலும் இது வார இறுதி நாட்களில் வேலை செய்த நேரத்துக்கு உரியதாகும்.
  - மூன்றாவது மிகைநேர விகிதம் என்பது தலா மணி நேரத்துக்கு வழக்கமான விகிதத்தின் 2.0 மடங்காக இருக்கும். மேலும் இது வார இறுதி நாட்களில் வேலை செய்த நேரத்துக்கு உரியதாகும்.
2. மருத்துவ விடுப்பு: நாளிட்ட நேரங்களில் பாதிக்கப்பட்டுள்ள பணியாளர்கள் ஒரு வருடத்தில் பின்வரும் மருத்துவ விடுப்புகளை எடுப்பதற்கு உரிமை உள்ளது:
  - பதினாறு நாட்கள் முழுச் சம்பளத்துடன்
  - பத்து நாட்கள் முக்கால் பங்கு சம்பளத்துடன்
  - பத்து நாட்கள் அரைநாள் சம்பளத்துடன்
  - பத்து நாட்கள் கால்பங்கு சம்பளத்துடன்
  - மூப்பது நாட்கள் சம்பளமில்லா விடுப்பு

பணியாளர் மருத்துவவரால் நியமிக்கப்பட்டுள்ள அல்லது அரசு மருத்துவ மையத்திலிருக்கும் ஒரு மருத்துவரிடமிருந்து பெறப்பட்ட மருத்துவ அறிக்கையை பணியாளர் சமர்ப்பிக்க வேண்டும். மருத்துவ விடுப்புக்கான தேவை அல்லது அதன் கால கால அளவு தொடர்பாக முரண்பாடு எழும் பட்சத்தில், உடல் நலமின்றக்கான சான்று தேவைப்பட்டால் அரசு மருத்துவரிடமிருந்து பெற வேண்டும்.
3. பணியிடம்: குவைத் அரசு முழுவதும் உள்ள அமெரிக்க நிறுவனங்கள்.
4. வேலை விவரம்: இணைக்கப்பட்டுள்ளது.
5. பணி நீக்கம் செய்யப்படுவதற்கான காரணங்கள்: குவைத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் விதி (37)-இன் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டது:
  - a- பணியாளர் பின்வரும் செயல்பாடுகளில் ஏதேனும் ஒன்றைச் செய்திருந்தால், வேலையளிப்பவர் எந்தவித அறிவிப்போ, இழப்பீடோ அல்லது பலன்களோ இன்றி பணியாளரை பணி நீக்கம் செய்ய முடியும்:
    - 1- வேலையளிப்பவருக்கு பெரும் இழப்பை ஏற்படுத்திய ஒரு தவறான பணியாளர் செய்திருந்தால்.
    - 2- ஏமாற்றுதல் அல்லது மோசடியின் மூலம் பணியாளர் வேலைவாய்ப்பு பெற்றுள்ளார் எனக் கண்டறியப்பட்டிருந்தால்.
    - 3- பணியாளர் உண்மையான இழப்புகளை ஏற்படுத்திய அல்லது ஏற்படுத்தியிருக்கும் நிறுவனத்துடன் தொடர்புடைய இரகசியங்களை வெளியிட்டால்.
  - b- பின்வரும் சம்பவங்களில் ஏதேனும் ஒன்று நிகழ்ந்தால் வேலையளிப்பவர் பணியாளரை பணி நீக்கம் செய்யலாம்:
    - 1- அவர் மரியாதை, நம்பிக்கை அல்லது ஒழுக்கம் தொடர்பான குற்றம் இழைத்ததாக கண்டறியப்பட்டால்.
    - 2- பணியிடத்தில் பொது ஒழுக்கத்துக்கு எதிரான நடவடிக்கை எதிராவது அவர் ஈடுபட்டிருந்தால்.
  - 3- வேலை நேரத்தின்போதோ அல்லது அது தொடர்பான காரணத்துக்காகவோ அவர் தன்னுடைய சக ஊழியர்களை, வேலையளிப்பவரை அல்லது பதிவாளரை திடீரென்று தாக்கினால்.
  - 4- ஒப்பந்தம் மூலம் குவைத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் விதிகள் மூலம் அவர் மீது சுமத்தப்படும் பொறுப்புகள் எதையாவது அவர் மீறினால் அல்லது பின்பற்றத் தவறினால்
  - 5- வேலையளிப்பவரின் நெறிமுறைகளை அவர் தொடர்ந்து மீறியிருப்பதாக கண்டறியப்பட்டால்.

அத்தகைய நிகழ்வுகளில், பணி நீக்கம் செய்வதற்கான முடிவு பணிக்கால நிறைவுப் பலன்களில் எந்த இழப்பையும் ஏற்படுத்தாது.
- c- இந்த விதியில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள காரணங்களில் ஏதேனும் ஒன்றுக்காக பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட பணியாளர் இந்தச் சட்டத்தில் விளக்கிக் கூறப்பட்டுள்ள நடைமுறைக்கு இணங்க சட்டப்படி உரிமையுள்ள தொழிலாளர் துறைக்கு முன்பு அத்தகைய முடிவுக்கான ஆட்சேபணியைத் தெரிவிப்பதற்கு உரிமை உள்ளது, முறையான காரணம் இன்றி ஒரு வருடத்துக்குள் தொடர்ச்சியான 7 நாட்களுக்கு அல்லது தனித்தனியாக 20 நாட்களுக்கு பணியாளர் வேலைக்கு வராத பட்சத்தில், அவர் பணித்துறப்பு செய்துள்ளதாக கருதுவதற்கான உரிமையை வேலையளிப்பவர் பெற்றுள்ளார். அத்தகைய நிகழ்வில், பணியாளரின் பணிக்கால இறுதி பலன் தொடர்பாக இந்தச் சட்டத்தின் பிரிவு 53-இன் விதிகள் பொருந்தும்.

6. ஒப்பந்தம் மற்றும் பிற்பேச்சுகளின் மொழி: ஆங்கிலம், அரபு மற்றும் தன்னுடைய தாய்மொழியில் ஒப்பந்தத்தைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு பணியாளர் இதன் மூலம் ஒப்புக்கொள்கிறார். இந்த பிற்பேச்சு மேற்குறிப்பிடப்பட்ட மொழிகளில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது, அதில் ஏதேனும் முரண்பாடுகள் எழும் பட்சத்தில் அரபி மொழியில் இடம் பெற்றுள்ள கருத்துக்களை முதன்மையானதாக கருதப்படும்.

7. இந்த ஒப்பந்தத்தின் இதர அனைத்து விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளில் எவ்வித மாற்றமும் செய்யப்படவில்லை.

இந்த பிற்பேச்சு நிறைவேற்றப்பட்டு, ஒவ்வொரு தரப்பினருக்கும் ஒன்று என இரண்டு உள்மை நகல்கள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. அரபு மற்றும் பொருத்தமான ஆங்கில உரைகளுக்கு இடையே ஏதேனும் முரண்பாடு அல்லது வேறுபாடு எழும் பட்சத்தில், அரபு உரையில் இடம் பெற்றுள்ள கருத்துக்களை எடுத்துக்கொள்ளப்படும்.

வேலையளிப்பவரின் சார்பாக கையொப்பமிடப்பட்டது  
பெயர் : Ms. Nisreen Yahya Barakat  
பதவி: பணிநியமன மேலாளர்  
கையொப்பம்:

பணியாளரின் பெயர்: .....  
கையொப்பம் :

Emp# «Control\_No»

### रोजगार अनुबंध परिशिष्ट गर्न (NEPALI)

यो परिशिष्ट रोजगार करारनामा ("परिशिष्ट") (यस "अनुबंध") (Date) मा गरिएको हो बाट र बिचमा:

- कुवेत स्रोत साधन हाउस जसको दर्ता ठेगाना पार्क, अल धवली केन्द्र १३थ तल्ला छ, आसा, मानवअधिकार र प्रशासन प्रबन्धक रूपमा उनको क्षमता मा श्रीमती निसुं चाह्या बरकात प्रतिनिधित्व। (को "रोजगारदाता")
- नाम: «Employee\_Name»  
राष्ट्रियता: «Nationality»  
पासपोर्ट NO «Passport\_No» (को "कर्मचारी")

रोजगारदाता र कर्मचारी यसपिछ ठहर्ने ("दल") को रूप मा उल्लेख गर्न सकिन्छ।  
यसबाहेक कर्मचारी करार शर्तहरू निम्न नियम र शर्तहरू लागू गर्नुपर्छ:

#### 1. ओभरटाइमको मुआवजा दर

प्रत्येक स्थिति लागि कुल मानक काम गर्ने घण्टा प्रति दिन 8 घण्टा हुनेछ। निम्नानुसार ओभरटाइम घण्टा को लागि तपाईं ूचित गरिनेछ:

- पहिलो संसाधानप्यानलआधार सीधा दर / घण्टा को 1.25 को बराबर र यो सामान्य घण्टा पहुँच मा प्रति दिन काम पहिलो 2 अतिरिक्त घण्टा को लागि छ।
- दोस्रो संसाधानप्यानलआधार सीधा दर / घण्टा को 1.5 को बराबर र यो सप्ताहन्तमा मा काम को घण्टा को लागि छ।
- तेस्रो ओभरटाइमदर सीधा दर / घण्टा को 2.0 को बराबर र यो कुवैती छुट्टीमा काम घण्टा लागि हो।

#### 2. बिरामी विदा:

कर्मचारी, पुराना रोगहरू सेव, एक वर्षको अवधिमा निम्न बिरामी पात हकदार हुनेछ:

- पूर्ण ज्यालाले पन्ध्र दिन
- भुक्तानीको तीन क्वार्टरमा दश दिन
- दस दिन भुक्तानीको आधा संग
- भुक्तानीको एक चौथाइ दश दिन
- तीस दिन तलब बिना

कर्मचारी सरकार चिकित्सा केन्द्र मा रोजगारदाताले वा एक डाक्टर नियुक्त एक डाक्टर ले एक चिकित्सा रिपोर्ट प्रदान गर्नेछ। बिरामी विदा वा आफ्नो अवधि को आवश्यकता बारे दुबन्द्व को घटना मा, एक सरकार डाक्टर ले एक रिपोर्ट रोग प्रमाण आवश्यक छ।

#### 3. रोजगारको स्थान:

कुवेत को राज्य मा अमेरिकी प्रतिष्ठानहरू अगाडी ।

#### 4. रोजगारको विवरण:

संलग्न रूपमा।

#### 5. समाप्तिको मैदान:

कुवेत श्रम कानून दफा को प्रावधान (३७) को विषय

बढी कर्मचारी सूचना बिना कर्मचारी को सेवा समाप्त हुन सक्छ कर्मचारी निम्न कार्यहरू कुनै पनि प्रतिबद्ध जहाँ घटना मा क्षतिपूर्ति वा लाभ छ :

- कर्मचारी युनियनले एक गलती भयो भने ठूलो क्षति को लागि प्रतिबद्ध गरेको छ ।
- एदि कर्मचारी जँचमा वा जालसाजी रोजगारीको प्राप्त पाइएको छ भने।
- जो स्थापना सम्बन्धित रहस्य पत्ता लागेमा भने

वास्तविक घाटे को कारण कर्मचारी कारण हुनेछ ।

b. कुनै पनि निम्न घटनाहरू मा कर्मचारी काम टार्न सक्छ:

- एदि आदर, भरोसा वा नैतिकताको सम्बन्धित कुनै अपराध दोषी पाइए भने
- एदि काम साइट मा सार्वजनिक नैतिकता विरुद्ध काम प्रतिबद्ध भने।
- उहाँले आफना सहकर्मीहरूले एक, काम समयमा वा त्यसका कारण को लागि आफ्नो रोजगारदाता वा उप हमला भने।
- उहाँले उल्लङ्घन वा अनुबंध द्वारा उसलाई सादिएको दायित्व र कुवेत श्रम कानून को प्रावधान कुनै पनि पालना गर्न असफल भने।
- उहाँले बारम्बार नियोकता को निर्देश उल्लंघन गरेको पाइन्छ भने।

यस्ता घटनाहरू मा, बर्खास्त को निर्णय सेवा लाभ को आफ्नो अन्त को कर्मचारी को अभाव मा परिणाम हुन

c. यस लेखमा यस्तो भने कुनै पनि कारण को लागि पठाइन्छ गर्ने कर्मचारी यो कानून मन्चका प्रक्रिया अनुसार योग्य श्रम विभाग पहिले यस्तो निर्णय गर्न आपत्तित गर्ने अधिकार हुनेछ मा उल्लेख गरिएको कुनै पनि कारण को लागि पठाइन्छ गर्ने कर्मचारी यस लेखमा यो कानून मन्चका प्रक्रिया अनुसार योग्य श्रम विभाग पहिले यस्तो निर्णय गर्न आपत्तित गर्ने अधिकार हुनेछ यो रोजगारदाता मनपरी आफ्नो कर्मचारी बर्खास्त कि। कर्मचारी एक कारण बिना एक वर्ष भित्र 7 वर्षको दिन वा 20 अलग दिन को लागि काम अनुपस्थित जहाँ घटना मा, रोल्पा राजीनामा गरेर तिनलाई विचार गर्ने अधिकार हुनेछ।

यस्तो घटना मा, यो कानून को धारा 53 को प्रावधान सेवा कर्मचारी अन्त सन्दर्भमा लागू हुनेछ, फाइदा।

#### 6. अनुबंध को भाषा र परिशिष्ट:

कर्मचारी एतद्वारा अंग्रेजी मा अनुबंध को प्राप्त टुटन, अरबी र आफ्नो मातृभाषा यो परिशिष्ट अरबी कुनै पनि विरोधाभास को मामला मा ओझेलमा पालुपर्दछ जहाँ माथि उल्लिखित भाषामा मन्थौदा तयार छ

#### 7. सोको अन्य सभै नियम र शर्तहरू अपरिवर्तित

यो परिशिष्ट दुई मूल प्रतिहर, हरेक पार्टी को लागि एक मृत्युदण्ड र गरिन्छ। The अरबी पाठ अरबी र त्यहि अंग्रेजी पाठ बीच कुनै पनि विरोधाभास वा विसंगति मामला मा मान्य हुनेछ।

द्वारा र रोजगारदाताको तर्फबाट हस्ताक्षरित

नाम: Nisreen Yahia barakat

स्थिति: भर्ती विशेषज्ञ

हस्ताक्षर:

कर्मचारी गर्नुपर्छ नाम: «Employee\_Name»

हस्ताक्षर:



Emp #

**തൊഴിൽ കരാറിനുള്ള  
അനുബന്ധം (MALAYALAM)**

തൊഴിൽ കരാറിനുള്ള ('കരാർ') ഈ അനുബന്ധം ('അനുബന്ധം') 25-Dec-2014 തീയതിയിൽ

Kuwalt Resources House Sharq, Al Ghawali Center 13<sup>th</sup> Floor എന്ന റെജിസ്റ്റേർഡ് മേഖ്വിലാസത്തിലുള്ളതും റിക്രൂട്ടിംഗ് മാനേജർ എന്ന അവരുടെ പദവിയിൽ Ms. Nisreen Yahia Barakat നാല് പ്രതിനിധികരിക്കപ്പെടുന്നതുമായ ('തൊഴിലുടമ') യും

1- പേര് :

2- ദേശീയത : Indian

പാസ്‌പോർട്ട് നം : (തൊഴിലാളി) യും തമ്മിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാകുന്നു .

തൊഴിലുടമയെയും തൊഴിലാളിയെയും ഇനിയുതൽ ഇതിൽ സംയുക്തമായി ('കക്ഷികൾ') എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നതാണ് കരാറിലെ തൊഴിൽ .  
:താഴെപ്പറയുന്ന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ് കൊണ്ട്കൂട്ടിച്ചേർത്തു വ്യവസ്ഥകളോട്

1. ഓവർസൈറ്റിനുള്ള നഷ്ടപരിഹാര നിരക്ക് ഓരോ പദവിയ്ക്കുമുള്ള ആകെ മാതൃക ജോലി സമയം പ്രതിദിനം .ആയിരിക്കും മണിക്കൂർ 8 ഓവർസൈറ്റ് ജോലി സമയത്തിന് നിങ്ങൾക്ക് താഴെപ്പറയുന്ന വിധത്തിൽ തുക നൽകുന്നതാണ് :
  - ആദ്യത്തെ ഓവർസൈറ്റ് നിരക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിരക്ക് ഓരോ ദിവസവും സാധാരണ ജോലി .സു തുല്യമായിരിക്കുന്നതും ഇത് 1.25 മണിക്കൂറിന്റെ അധിക മണിക്കൂർ 2 സമയത്തിനു പുറമെ ചെയ്യുന്ന ആദ്യത്തെ തുകക്ക് ബാധകമായിരിക്കുന്നതുമാണ്.
  - രണ്ടാമത്തെ ഓവർസൈറ്റ് നിരക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിരക്ക് ജോലി ചെയ്യുന്ന വാരാന്ത്യങ്ങളിൽ .സു തുല്യമായിരിക്കുന്നതും ഇത് 1.5 മണിക്കൂറിന്റെ .ബാധകമായിരിക്കുന്നതുമാണ് മണിക്കൂറുകൾക്ക്
  - മൂന്നാമത്തെ ഓവർസൈറ്റ് നിരക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിരക്ക് ജോലി കുറവേറ്റി അവധിദിവസങ്ങളിൽ .സു തുല്യമായിരിക്കുന്നതും ഇത് 2.0 മണിക്കൂറിന്റെ .ബാധകമായിരിക്കുന്നതുമാണ് ചെയ്യുന്ന മണിക്കൂറുകൾക്ക്

2. അസുഖ അവധി :തൊഴിലാളിക്ക്, വിട്ടുമാറാത്ത രോഗങ്ങളിലൊഴികെ, ഒരു വർഷം താഴെപ്പറയുന്ന വിധത്തിൽ അസുഖ അവധികൾക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് :
  - മുഴുവൻ വേതനത്തോടെ പതിനഞ്ചു ദിവസം
  - മൂക്കാൽ ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
  - പകുതി ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
  - കാൽ ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
  - വേതനമില്ലാതെ മൂപ്പൽ ദിവസം മൂക്കാൽ ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം പകുതി ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
 തൊഴിലുടമ നിടയാഗിച്ച ഒരു ഡോക്ടർ അല്ലെങ്കിൽ സർക്കാർ മെഡിക്കൽ സെന്ററിലെ ഒരു ഡോക്ടറിൽ നിന്നുള്ള ഒരു മെഡിക്കൽ റിപ്പോർട്ട് തൊഴിലാളി സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ് അതിന്റെ കാലമേറ്റം അസുഖ അവധിയുടെ ആവശ്യകതയെ അല്ലെങ്കിൽ .യ്യാതെ കുറിച്ച് എന്തെങ്കിലും സംശയമുണ്ടെങ്കിൽ, അസുഖത്തിനുള്ള തെളിവായി ആവശ്യമെങ്കിൽ, ഒരു സർക്കാർ ഡോക്ടറിൽ നിന്നുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട്.

3. തൊഴിൽ നിലം :സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കുറവേറ്റിന്റെ പല ഭാഗങ്ങളിലായുള്ള യു.ലേബറുകൾ ഇൻസ്റ്റി .എസ്.

4. തൊഴിൽ വിവരണം :അനുബന്ധമായി ചേർത്തിരിക്കുന്നു.

5. പിരിച്ചുവിടുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ :കുറവേറ്റ തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പ് : വിധേയമായിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്കു (37) എ - താഴെപ്പറയുന്നവയിൽ ഏതെങ്കിലും ഒരു പ്രവൃത്തി തൊഴിലാളി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, അറിയിപ്പ്, നഷ്ടപരിഹാരം അല്ലെങ്കിൽ ആനുകൂല്യം ഒന്നും കൂടാതെ തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിച്ചുകൊടുക്കുന്നതാണ് .
  - 1 - തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വലിയ നഷ്ടത്തിൽ കലാശിച്ച ഒരു മറ്റ് തൊഴിലാളി ചെയ്താൽ .
  - 2 - തൊഴിലാളി ജോലി കരസ്ഥമാക്കിയത് ചതിവില്ലാത്ത അല്ലെങ്കിൽ വഞ്ചനയിലൂടെയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ
  - 3 - വലിയ നഷ്ടങ്ങൾ വരുത്തിയ അല്ലെങ്കിൽ വരുത്തിവെച്ചുകൊടുക്കുന്ന സ്ഥാപനത്തെ സംബന്ധിച്ച രഹസ്യങ്ങൾ തൊഴിലാളി പുറത്തുവിട്ടാൽ .
 ബി - താഴെപ്പറയുന്നവയിൽ എന്തെങ്കിലും കാരണത്തിനും തൊഴിലാളിയെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പിരിച്ചുവിടാവുന്നതാണ് .
  - 1- അക്രമം, വിശ്വസ്തത അല്ലെങ്കിൽ ധർമ്മമില്ലായ്മയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു അക്രമത്തിൽ കുറ്റവാളിയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ .
  - 2- പൊതു ധർമ്മമില്ലായ്മയ്ക്ക് എതിരായ ഒരു പ്രവൃത്തി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വച്ച് അയാൾ ചെയ്താൽ .
  - 3- അയാൾ തന്റെ സഹപ്രവർത്തകനെയോ, തന്റെ തൊഴിലുടമയെയോ അല്ലെങ്കിൽ വെല്ലുഴിച്ചുയോ കൈയ്യേറ്റം ചെയ്താൽ
  - 4 - കരാറും, കുറവേറ്റ തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളും അയാളുടെ മേൽ എല്പിച്ചിട്ടുള്ള ബാധ്യതകൾ ഏതെങ്കിലും അയാൾ ലംഘിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ .താൽപരതയോടുകൂടിയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതായി കണ്ടെത്തിയാൽ
  - 5 - തൊഴിലുടമയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അയാൾ ആവർത്തിച്ചു ലംഘിക്കുന്നതായി കണ്ടെത്തിയാൽ .
 ഇത്തരം സംഭവങ്ങളിൽ, പിരിച്ചുവിടുന്നതിനുള്ള തീരുമാനം ജീവനക്കാരന് തൊഴിൽകാലാവധിയുടെ അവസാനത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യം നൽകിയിരിക്കുന്നതിന് കാരണമാകുന്നതല്ല .
 സി - ഈ ആർട്ടിക്കിളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക്, ഈ നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള നഷ്ടപരിഹാരങ്ങൾ പാലിച്ചുകൊണ്ട്, അധികാരപ്പെട്ട തൊഴിൽ വകുപ്പിനു മുമ്പാകെ, അത്തരം തീരുമാനത്തെ എതിർക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണെന്ന് വ്യത്യസ്ത 20 ത്തിൽ ഒരു വർഷ ദിവസം അല്ലെങ്കിൽ 7 യായതൊഴിലാളി ന്യായമായ ഒരു കാരണം കൂടാതെ തുടർച്ച .പാലിക്കാതിരിക്കുകയാണെങ്കിൽ ജോലിക്ക് ദിവസങ്ങൾ, തൊഴിലാളി രാജിവച്ചതായി കണക്കാക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് ഇങ്ങനെ സംഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ . ജീവനക്കാരന് തൊഴിൽകാലാവധിയുടെ അവസാനത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യത്തെ സംബന്ധിച്ച്, ഈ നിയമത്തിന്റെ ആർട്ടിക്കിൾ .ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ് ന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ 53

6. കരാറിന്റെയും അനുബന്ധത്തിന്റെയും ഭാഷ: ഇംഗ്ലീഷിലും, അറബിയിലും, തൊഴിലാളിയുടെ മാതൃഭാഷയിലുമുള്ള കരാർ കൈപ്പറ്റി എന്ന് തൊഴിലാളി ഇതിനാൽ സമ്മതിക്കുന്നു ഈ അനുബന്ധം തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതും ഏതെങ്കിലും വൈരുദ്ധ്യം ഉള്ളപക്ഷം അറബി ഭാഷയിലുള്ളതിന് ഭാഷകളിൽ പറഞ്ഞ മുകളിൽ പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

7. കരാറിന്റെ മറ്റൊരു വ്യവസ്ഥകളും നിബന്ധനകളും വ്യത്യസ്തം കൂടാതെ നിന്നിരിക്കുന്നതാണ്

ഈ അനുബന്ധം രണ്ട് അസ്സൽ പകർപ്പുകളിലാണ് തയ്യാറാക്കുകയും എക്സിക്യൂട്ട് ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നത്; ഇരു കക്ഷികൾക്കും ഓരോന്നു വീതം . അറബിയിലും ഇംഗ്ലീഷിലുമുള്ള ഭാഷകൾ തമ്മിൽ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പൊരുത്തമില്ലാത്ത അല്ലെങ്കിൽ ചേർച്ചയില്ലായ്മയോ ഉള്ളപക്ഷം അറബിയിലുള്ള ഭാഷയ്ക്കാണ് അധികാരം പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുക.

തൊഴിലുടമയ്ക്കു വേണ്ടി ഒപ്പിടുന്നത്  
പേര് : Nisreen Yahia Barakat  
പദവി: മാനേജർ റിക്രൂട്ടിംഗ്  
ഒപ്പ്:

തൊഴിലാളിയുടെ പേര് : Binu Velayudhan  
ഒപ്പ് :

Emp #

### रोजगार अनुबंध का परिशिष्ट (HINDI)

यह परिशिष्ट रोजगार अनुबंध के साथ (Date) को बनाया गया।

इन दो के बीच:

- 1- कुवैत रिसोर्स हाउस जिसका पंजीकृत पता शरकुल रवाति सेंटर १३ फ्लोर, और जिस की प्रतिनिधित्व श्रीमती नसरीन याह्या बरकात जो मानव संसाधन एवं प्रशासन प्रबंधक के रूप में कार्य काम संभाल रही हैं।
- 2- नाम: Name  
राष्ट्रीयता: Nationality  
पासपोर्ट नंबर: Passport # (कर्मचारी)

नियोक्ता और कर्मचारी को इसमें इसके पश्चात् सामूहिक रूप से ("पार्टियों") के रूप में नाम दिया जा सकता है।

इसके अतिरिक्त कर्मचारी अनुबंध की शर्तों में निम्नलिखित नियम और शर्तें लागू होती हैं।

- 1- ओवरटाइम के लिए मुआवजा दर  
प्रत्येक पद के लिए कुल मानक काम के घंटे प्रति दिन 8 घंटे होंगे। ओवरटाइम काम के घंटे के लिए आप की प्रतिपूर्ति इस प्रकार में होगी।
  - प्रथम ओवरटाइम दर सीधे दर / घंटा 1.25 के बराबर होगी एवं यह सामान्य घंटे की उपयोग में प्रति दिन 2 अतिरिक्त घंटे काम करने के लिए है।
  - दूसरा ओवरटाइम दर सीधे दर / घंटा की 1.5 के बराबर होगी और यह उन घंटों के लिए है जो सप्ताहांत पर किये गये हैं।
  - तीसरा ओवरटाइम दर सीधे दर / घंटा की 2.0 के बराबर होगी और यह कुवैती छुट्टियों पर काम किये गए घंटों के लिए हैं।

#### 2- अस्वस्थ्य की छुट्टी:

कर्मचारी, पुराने रोगों को सहेजें, एक वर्ष के दौरान निम्नलिखित बीमार छुट्टियों का हकदार होगा:

- पंद्रह दिन+पूरा वेतन
- वेतन के तीन तिमाहियों के साथ दस दिन की छुट्टी
- आधे वेतन के साथ दस दिन की छुट्टी
- वेतन का एक चौथाई के साथ दस दिन की छुट्टी
- बिना वेतन के तीस दिन की छुट्टी

कर्मचारी किसी सरकारी मेडिकल सेंटर में नियुक्त एक चिकित्सक से या नियोक्ता द्वारा किसी चिकित्सक से एक मेडिकल रिपोर्ट प्रदान करेगा। अस्वस्थ्य की छुट्टी की प्राप्ति या इस की अवधि में मतभेद की स्थिति में यदि आवश्यक हो तो बीमारी की सुबूत के रूप में किसी सरकारी चिकित्सक से एक रिपोर्ट रख लिए जाएगा।

#### 3- नौकरी का ठिकाना (जगह)

कुवैत के राज्य भर में अमेरिका प्रतिष्ठानों।

#### 4- कार्य विवरण (काम का वातावरण)

अनुरक्त

#### 5- समापन के राउंड्स

कुवैत लेबर कानून के अनुच्छेद (37) के प्रावधानों के अधीन:

- a. कोई भी कर्मचारी किसी भी निम्नलिखित कृत्यों के लिए अगर प्रतिबद्ध पाया गया तो न्युक्ता उसी समय बिना किसी सूचना, मुआवजा या लाभ के कर्मचारी को निकाल सकता है।
  1. कर्मचारी न्युक्ता का कोई भारी नुकसान करदे।
  2. यह पाया गया कि कर्मचारी ने यह रोजगार धोखाधड़ी के माध्यम से प्राप्त किया है।
  3. कर्मचारी कोई ऐसे राज का खुलासा कर दे जिस के कारण प्रतिष्ठान को वास्तविक हानि हो जाए या होने वाला हो।
- b. नियोक्ता निम्नलिखित घटनाओं में से किसी में कर्मचारी को बर्खास्त कर सकते हैं:
  1. वह, किसी ऐसे अपराध का दोषी पाया गया जो विश्वास, नैतिकता, या सम्मान से संबंधित है।
  2. वह, कार्य स्थल पर सार्वजनिक नैतिकता के खिलाफ कोई अधिनियम हरकत करे।
  3. वह, अपने सहयोगियों में से किसी को, काम के दौरान या किसी कारण अपने मालिक या डिप्टी पर हमला बोल दे।
  4. वह, अनुबंध द्वारा लगाए गए दायित्वों और कुवैत श्रम कानून के प्रावधानों में से किसी का पालन करने में विफल या उल्लंघन करे।
  5. वह, बार बार नियोक्ता के निर्देश का उल्लंघन करता पाया जाये।
- c. इस तरह की घटनाओं में बर्खास्तगी का निर्णय, कर्मचारी के सर्विस लाभ की समाप्ति पर कोई हानि नहीं होगी। वोह कर्मचारी जो इस लेख में कहे गए किसी भी कारणों से निकाल दिया जाए तो उस को कानून में निर्धारित प्रभियोग के अनुसार सक्षम श्रम विभाग में इस तरह के निर्णय पर आपत्ति करने का अधिकार होगा। यदि कर्मचारी किसी वैध बहाना के बिना एक वर्ष के भीतर लगातार 7 दिन या 20 अलग दिनों के लिए काम से अनुपस्थित रह जाए, तो नियोक्ता को अधिकार होगा कि वह ऐसे कर्मचारी को काम से निकाल दे। ऐसी स्थिति में, कानून के अनुच्छेद 53 प्रावधानों के तहत कर्मचारी के अंत के सेवा लाभ के संबंध में लागू होगा।

#### 6- अनुबंध और परिशिष्ट की भाषा:

कर्मचारी अंग्रेजी, अरबी और उसकी मूल भाषा के द्वारा अनुबंध की प्राप्ति स्वीकार करेगा।

इस परिशिष्ट के मसौदा को उल्लेख भाषाओं में तैयार किया है, विरोधाभास के मामले में अरबी को निकल दिया जायेगा।

#### 7- अनुबंध के अन्य सभी नियम और शर्तों अपरिवर्तित ही रहेंगे।

इस परिशिष्ट की दो असल कاپियां तैयार की गई हैं, दोनों पार्टों के लिए एक एक। अरबी और अंग्रेजी टेक्स्ट के बीच में कोई भी विरोधाभास या विसंगति मामले में अरबी टेक्स्ट का मान्य होगा।

नियोक्ता की ओर से एवं उस के द्वारा के हस्ताक्षर

नाम: नसरीन याह्या बरकात

पद: भर्ती विशेषज्ञ

हस्ताक्षर

कर्मचारी का नाम: Name

हस्ताक्षर:

# **Workers Employment Contract**

**EMPLOYMENT CONTRACT**

This employment contract ("Contract") is made on .....

By and between Kuwait Resources House having its offices at Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. Herein is represented by Ms. Nisreen Yahia Barakat in her capacity as Recruiting Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. «English\_Name»

Nationality: «Nationality»

Civil ID Number: «Civil\_ID\_»

(Hereinafter referred to as the "Employee")

The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the Parties.

**Preamble**

The Employee agrees to be appointed by the Employer to work in ..... Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

1. The Employee agrees to be appointed in ..... Project as «Job\_Title» or any other Project, in accordance with the terms and conditions of this Contract and Job Offer that forms an integral part thereof, The Employee shall commit to all Instructions, Internal Regulations, Policies, and Penalty By-Laws of the Employer, such instructions, policies and regulations form an integral part of this contract.
2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of «Basic\_Salary» (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.
3. Due to the nature of the Project the Employer shall provide the Employee;
  - 3.1 Air ticket of economy class to Kuwait if mobilized from point of Origin.
  - 3.2 Return Airline ticket of economy class to his point of Origin ( unless the employee joins another job in Kuwait) under the following conditions:
    - 3.2.1 Completion of the agreement duration
    - 3.2.2 Force Majeure
    - 3.2.3 Termination of employment with no fault of the Employee
  - 3.3 Food, Laundry, air conditioned and furnished single status housing. It is responsibility of the employee to maintain the furnishing and linens issued to him and shall be liable for damages in case of loss due to the negligence or/and misuse and also be liable for damages of the employers properties.
  - 3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.
  - 3.5 Medical care services in accordance with the services presented by the Ministry of Health (MOH). In case of any charges to be imposed by MOH, the employee should bear such charges.
  - 3.6 Workmen compensation as per the applicable laws of the State of Kuwait.
  - 3.7 In case of the employees death, all repatriation expenses of the remains and his/her personal property will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employees embassy.
  - 3.8 Employee shall be entitled to the following benefits in compliance with Kuwait Labor Law;
    - 3.8.1 Annual Leave
    - 3.8.2 End of services Indemnity
    - 3.8.3 Official Holidays
    - 3.8.4 Overtime Reimbursement
4. This contract is signed for an unidentified Period, starting from the Work Commencement Date anticipated to start on «Emp\_Date»
5. The employee will be subject to a probationary period of 100 working days.

**عقد عمل**

حرر هذا العقد في يوم ..... الموافق: .....

بين كل من السادة / شركة بيست الموارد الكويتي ومقرها شرق، شارع الشهداء، الغوالي سنتر الطابق 13 صندوق بريد 2214 الصفاة الرمز البريدي 13023 الكويت ويمثلها في هذا العقد السيدة / نسرين يحيى بركات بصفتها مدير التوظيف للمشاركة. (ويشار إليها فيما بعد بصاحب العمل)

السيد / «Arabic\_Name»

الجنسية: هندي

بطاقة مدنية رقم: «Civil\_ID\_»

(ويشار له فيما بعد بالعامل)

ويشار إلى صاحب العمل والعامل مجتمعين بالطرفين.

**تمهيد**

حيث وافق العامل على العمل لدى صاحب العمل في مشروع ..... الذي يقوم بتنفيذه صاحب العمل في دولة الكويت، بناءً عليه تم الاتفاق بين الطرفين على ما يلي:

1. وافق العامل على أن يعمل لدى صاحب العمل بوظيفة «Job\_Title» في مشروع ..... او اي مشروع آخر وفقاً لبنود وشروط هذا العقد وعرض العمل الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منه، ويتعهد بالالتزام بكافة تعليمات صاحب العمل وأن يلتزم بالنظام الداخلي المعمول به وكافة اللوائح و التعاميم والأوامر ولأحة الجزاءات الصادرة عن صاحب العمل والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد ومتممة له
2. يستحق العامل اجرا شهريا بواقع مبلغ وقدره «Basic\_Salary» د.ك يستحق بنهاية كل شهر ميلادي.
3. بالنظر لطبيعة المشروع يلتزم صاحب العمل بتأمين التالي:
  - 3.1 تذكرة سفر بالطائرة درجة اقتصادية إلى الكويت إذا تم إحضار العامل من موطنه .
  - 3.2 تذكرة سفر بالطائرة درجة اقتصادية عودة إلى النقطة التي تم إحضاره منها( ما لم يكن قد التحق بعمل آخر في الكويت) بموجب الشروط التالية:
    - 3.2.1 إكمال مدة العقد
    - 3.2.2 القوة القاهرة
    - 3.2.3 إنهاء العمل من دون خطأ من جانب العامل
  - 3.3 الطعام وخدمة المصبغة ومسكن عزاب مكيف ومفروش ويتحمل العامل مسؤولية المحافظة على المفروشات والبياضات الصادرة وسيكون مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل في حالة فقدانها بسبب إهماله أو سوء استعمالها والتعويض أيضاً عن الأضرار التي يسببها لممتلكات صاحب العمل.
  - 3.4 نقل العامل من المسكن إلى موقع العمل المحدد من صاحب العمل وبالعكس بمركبات مكيفة الهواء.
  - 3.5 الطباية وفق الخدمات المقدمة من وزارة الصحة العامة في الكويت. وفي حالة فرض أية نفقات من قبل وزارة الصحة العامة في الكويت، يتحمل العامل مثل تلك النفقات.
  - 3.6 تعويض حوادث العمل وفقاً للقوانين المعمول بها في دولة الكويت.
  - 3.7 جميع مصاريف ترحيل رفات العامل وممتلكاته الشخصية إلى أقاربه في بلد موطنه وذلك في حال الوفاة، وبالتشاور مع سفارة الموظف.
  - 3.8 يحق للعامل المنافع التالية وفقاً لأحكام قانون العمل الكويتي
    - 3.8.1 إجازة سنوية
    - 3.8.2 تعويض نهاية الخدمة
    - 3.8.3 العطل الرسمية
    - 3.8.4 ساعات إضافية
4. إن هذا العقد غير محدد المدة ، يبدأ سريانه من التاريخ الفعلي لمباشرة العامل مهامه الوظيفية والمقدر بتاريخ «Emp\_Date»
5. يخضع العامل لفترة تجريبية مدتها 100 يوم عمل .

6. The validity of this contract is conditional to obtaining the necessary permits and licenses required by the government for the Employee to start working for Employer. The Employer is not liable to indemnify the Employee if the Governmental Authorities refuse to approve this Contract or the related Work Permit.
7. The Employee undertakes to deliver to the Employer within one month of signing this Contract, all the particulars, documents, certificates and licenses needed for his/her formal employment or to transfer his/her residency to Employer according to the provisions of the law, and also undertakes to notify the Employer in writing of any changes or amendments thereof. This Contract is subject to termination without any liability on Employer whatsoever in the event Employee is unable to provide any of the above required documents or documents provided prove to be false.
8. During the term of this Contract, the Employee shall refrain from and shall not be entitled, whether directly or indirectly and in whatever mean, to solicit, induce, encourage or motivate any other employee to work for the benefit of any other individual, entity or party whether considered as competitor to the Employer or not. This obligation shall survive for 2 years after the expiration or early termination of this Contract.
9. Throughout the term of this Contract and for a period of 2 years after the expiry or early termination of the Contract for any reason, the Employee shall not, under any circumstances and by any means (written, verbal, electronically, etc.), disclose any information about its assigned duties or any work related affairs. Such information is considered highly confidential to the Employer and Employee and shall not disclose the same to any other person, establishment or company inside or outside Kuwait.
10. The Employee for a period of two (2) years after termination of this Contract shall not, without the Employer's prior written consent, directly or indirectly work, for any other individual and/or entity, nor shall Employee be an owner or joint owner of any other enterprise, carrying out the same or similar activity or considered as a competitor of the Employer in Kuwait.
11. The Employee throughout the Term of this contract shall not without the Employer's prior written consent, work for any third party whether directly or indirectly, paid or unpaid, in or out of Work hours, during holidays and /or annual leaves, or within or outside the State of Kuwait. If the Employee breaches this Obligation, the Employer shall have the right to recover all the monies paid by Employer to the Employee during the aforementioned period.
12. The Employee upon the expiry or early termination of this Contract shall handover to the Employer any funds, documents and/or machines belonging to the Employer and held in his/her possession.
13. If Mobilized by the Employer, the Employee shall pay to the Employer all mobilization costs incurred by the latter in case the Employee fails to complete 2 years in the service of the Employer.
14. The Labor Law (Law no. 6 of 2010) and the Employer's Internal Policies, Regulations, and Penalties by-laws shall cover any subject not mentioned under this Contract.
15. The Courts of Kuwait shall have the exclusive jurisdiction to decide on any matter resulting from a dispute claimed by Employee against Employer in connection with this Contract. Employer, to the contrary, shall have the right to sue the Employee before any court whether inside or outside Kuwait.
16. This Agreement and the Job Offer supersedes all prior agreement between the Parties with respect to the subject matter.
17. This Contract is executed and made on two original copies, one for each party. The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and English Text.

Signed by and on behalf of Employer  
Name : Nisreen Yahia Barakat  
Position: Recruiting Manager  
Signature:

Employee's Name: «English\_Name»  
Signature :

- 6 يتوقف سريان هذا العقد واستمراره على الحصول على التراخيص والموافقات اللازمة من الجهات الرسمية لمباشرة العامل عمله لدى صاحب العمل، ولا يكون صاحب العمل ملزماً بتعويض العامل في حال رفضت السلطات المختصة للتصديق على هذا العقد أو منح إذن العمل المتعلق به.
- 7 يتعهد العامل بأن يسلم لصاحب العمل خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ التوقيع على هذا العقد، كل البيانات، والمستندات، والشهادات والتراخيص المطلوبة لأجل وظيفته و لنقل اقامته على كفالة صاحب العمل وفقاً لأحكام القانون، كما يتعهد بإبلاغ صاحب العمل خطياً بأي تغيير أو تعديل يطرأ عليها. ويكون هذا العقد قابلاً للفسخ من دون أي مسؤولية على صاحب العمل في حال لم يتمكن العامل ولاي سبب كان، من تأمين المستندات المطلوبة منه أو تبين عدم صحتها أو أن العامل قد ارتكب غشاً فيها.
- 8 أثناء تنفيذ هذا العقد، لا يحق للعامل سواء مباشرة أو غير مباشرة، وبأي وسيلة كانت تشجيع موظف آخر يعمل لدى صاحب العمل لان يعمل لصالح شخص أو شركة أخرى، منافسة أو غير منافسة. إن هذا الالتزام يظل ساري المفعول مدة سنتين بعد نهاية هذا العقد أو فسخه قبل ذلك.
- 9 لا يجوز للعامل تحت أي ظرف سواء أثناء تنفيذ هذا العقد وخلال سنتين من انتهاء مدته لأي سبب من الأسباب أن ييوح بأية معلومات تتعلق بالأعمال التي قد يكلف بها ، أو يكون قد كلف بها أو بأي شأن من شؤون العمل الأخرى بمعناه الواسع تحت أي ظرف بأي وسيلة كانت (خطية – شفهية – الكترونية ... الخ ) حيث تعتبر تلك المعلومات أسرار خاصة بصاحب العمل ويحظر على العامل البوح أو الإفصاح عنها لأي شخص أو مؤسسه أو شركة داخل أو خارج دولة الكويت.
- 10 في حال إنهاء هذا العقد لأي سبب فإنه لا يحق للعامل خلال مدة سنتين بعد انتهاء العقد، العمل لدى شخص أو مؤسسه أو شركة و/أو اتخاذ منصب شريكاً مالكا جزئياً أو كلياً مباشرة أو غير مباشرة لمؤسسة أو شركة ، منافسة لصاحب العمل تعمل في ذات المجال و/أو في مجال مشابه للمجال الذي يعمل به صاحب العمل داخل دولة الكويت ، سواء كان هذا العمل بصوره مباشره أو غير مباشره، إلا بعد الحصول على موافقة صاحب العمل الخطية.
- 11 يلتزم العامل خلال فترة تنفيذ هذا العقد بعدم ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق عمل صاحب العمل سواء بصوره مباشره أو غير مباشره و سواء أكان ذلك خلال أوقات العمل الرسمية أو في أيام الراحة أو الإجازات في داخل أو خارج دولة الكويت إلا بعد الحصول على موافقة صاحب العمل الخطية. وعند مخالفة العامل لهذا الالتزام، يكون لصاحب العمل الحق في إن يسترد ما أداه للعامل من اجر عند ثبوت اشتغال العامل خلال هذه الأوقات لدى صاحب عمل آخر.
- 12 يلتزم العامل، فور الانتهاء من العقد الحاضر لأي سبب كان، بأن يسلم أية أموال ومستندات والألات أو مواد غير مستهلكة تخص العمل بحوزته إلى صاحب العمل.
- 13 إذا تم إحضار العامل إلى الكويت بواسطة صاحب العمل، فإن العامل يلتزم بأن يعرض صاحب العمل عن النفقات التي تكبدها هذا الأخير لإحضاره في حال لم يكمل العامل سنتين على الأقل في خدمة صاحب العمل.
- 14 تطبق بشأن كل ما لم يرد فيه نص بهذا العقد يطبق أحكام القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي والنظم الداخلية ولاتحة الجزاءات الخاصة بصاحب العمل التي لا تتعارض معه.
- 15 تكون محاكم الكويت وحدها صاحبة الاختصاص المكاني الحصري في البت في المنازعات والدعوى المتعلقة بهذا العقد والمقامة من العامل بوجه صاحب العمل في حين يكون لصاحب العمل الحق في اختيار محاكم الكويت أو غيرها لمقاضاة العامل في كل ما يتعلق بهذا العقد.
- 16 إن هذا العقد وعرض العمل يبطلان جميع العقود السابقة له الموقعة بين الطرفين بخصوص موضوع هذا العقد.
- 17 تم تحرير هذا العقد من نسختين أصليتين لكل من طرفي العقد نسخة للعمل بها عند الاقتضاء. يكون النص العربي هو المعمول به عند التعارض بينه وبين النص الإنجليزي المقابل له.

يوقع بالنيابة عن صاحب العمل  
الاسم : نسرين يحيى بركات  
الوظيفة: مدير التوظيف  
التوقيع:

إسم الموظف: «Arabic\_Name»  
التوقيع:

## Employment #:

### EMPLOYMENT CONTRACT (URDU)

This employment contract ("Contract") is made on 01 July 2014

By and between Kuwait Resources House having its offices at Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. Herein is represented by Ms. Nisreen Yahia Barakat in her capacity as Recruiting Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. ....

Nationality: Indian

Civil ID Number: .....

(Hereinafter referred to as the "Employee")

The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the Parties.

### Preamble

The Employee agrees to be appointed by the Employer to work in ..... Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

1. The Employee agrees to be appointed in ..... Project as ..... or any other Project, in accordance with the terms and conditions of this Contract and Job Offer that forms an integral part thereof, The Employee shall commit to all Instructions, Internal Regulations, Policies, and Penalty By-Laws of the Employer, such instructions, policies and regulations form an integral part of this contract.
2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of ..... (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.
3. Due to the nature of the Project the Employer shall provide the Employee;
  - 3.1 Air ticket of economy class to Kuwait if mobilized from point of Origin.
  - 3.2 Return Airline ticket of economy class to his point of Origin ( unless the employee joins another job in Kuwait) under the following conditions:
    - 3.2.1 Completion of the agreement duration
    - 3.2.2 Force Majeure
    - 3.2.3 Termination of employment with no fault of the Employee
  - 3.3 Food, Laundry , air conditioned and furnished single status housing. It is responsibility of the employee to maintain the furnishing and linens issued to him and shall be liable for damages in case of loss due to the negligence or/and misuse and also be liable for damages of the employers properties.
  - 3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.
  - 3.5 Medical care services in accordance with the services presented by the Ministry of Health (MOH). In case of any charges to be imposed by MOH, the employee should bear such charges.
  - 3.6 Workmen compensation as per the applicable laws of the State of Kuwait.
  - 3.7 In case of the employees death, all repatriation expenses of the remains and his/her personal properties will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employees embassy.
  - 3.8 Employee shall be entitled to the following benefits in compliance with Kuwait Labor Law;
    - 3.8.1 Annual Leave
    - 3.8.2 End of services Indemnity
    - 3.8.3 Overtime Reimbursement
    - 3.8.4 Official Holidays
4. This contract is signed for an unidentified Period, starting from the Work Commencement Date anticipated to start on .....
5. The employee will be subject to a probationary period of 100 working days.

### ملازمت کا معاہدہ

یہ روزگار معاہدہ ("معاہدہ") ..... تاریخ کو سرانجام پایا ہے۔

مخانب اور مابین Kuwait Resources House جس کا دفتر بمقام Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait Nisreen Yahia Barakat ہے، جس کی یہاں Nisreen Yahia Barakat ہے؛ کی طور پر اس کے بھرتی کار مینیجر - پروجیکٹس کی استعداد میں، کی جانب سے نمائندگی کی جاتی ہے (جس کا مابعد بطور "اجر" حوالہ دیا جائے گا) اور

جناب .....

قومیت: "قومیہ" Indian

شناختی نمبر: .....

(جس کا مابعد بطور "ملازم" حوالہ دیا جائے گا)

مابعد اجر اور ملازم کا مجموعی طور پر بطور فریقین حوالہ دیا جا سکتا ہے۔

### ابتدائیہ

ملازم اجر کی جانب سے میں سرانجام دینے جانے والے ..... پروجیکٹ میں کام کرنے کے لئے اجر کی طرف سے متعین کیے جانے سے اتفاق کرتا ہے۔

اب تاہم، فریقین درج ذیل کے مطابق اتفاق کرتے ہیں!

1. ملازم "..... پروجیکٹ یا کسی دوسرے پروجیکٹ میں، اس معاہدہ اور ملازمت کی پیشکش کی شرائط و ضوابط کے ساتھ مطابقت میں بطور..... مقرر کیے جانے سے اتفاق کرتا ہے، جو ایک لازمی حصہ تشکیل دیتا ہے، ملازم تمام ہدایات، اندرونی ضوابط، پالیسیوں، اور اجر کی جانب سے جرمانہ کرنے کے ضمنی قوانین، جیسا کہ ہدایات، پالیسیوں اور ضوابط اس معاہدہ کا ایک لازمی حصہ تشکیل دیتے ہیں، پر کاربند رہے گا۔
2. ملازم کو ..... کی مابعد تنخواہ کا حق حاصل ہو گا جو بر کیلنڈر مہینے کے آخر میں قابل ادائیگی ہو گی۔
3. پراجیکٹ کی نوعیت کی وجہ سے اجر ملازم کو درج ذیل فراہم کرے گا؛
  - 3.1 اکانومی کلاس سے Kuwait کا ایئر ٹکٹ اگر وہ اپنے آبائی مقام سے وہاں آتا ہے
  - 3.2 اس کے آبائی مقام تک کیلئے اکانومی کلاس کا ریٹرن ایئر ٹکٹ (ماسوائے اگر ملازم Kuwait میں ایک اور ملازمت میں شامل ہو جاتا ہے) درج ذیل شرائط کے تحت:
    - 3.2.1 معاہدے کی مدت کی تکمیل
    - 3.2.2 بصورت امر رہی
    - 3.2.3 ملازم کی کسی غلطی کے بغیر روزگار سے برطرفی
  - 3.3 کھانا، لائٹری، ایئر کنڈیشن اور ایک واحد فرد کیلئے فرنش شدہ رہائش۔ ملازم کو جاری کیے جانے والے فرنیچر اور پردہ/کپڑوں کو برقرار رکھنا اسکی ذمہ داری ہے اور غفلت اور/یا غلط استعمال کے سبب پہنچنے والے نقصان کی صورت میں ذمہ دار ہو گا اور وہ آجریں کی املاک کو پہنچنے والے نقصان کا بھی ذمہ دار ہو گا۔
  - 3.4 تنویض کردہ رہائش گاہ سے جانے کار تک جانے اور واپسی کیلئے ایئر کنڈیشنڈ نقل و حمل۔
  - 3.5 وزارت صحت (MOH) کی طرف سے پیش کردہ خدمات کے ساتھ مطابقت میں طبی دیکھ بھال کی خدمات۔ MOH کی طرف سے کرنی پابندیاں عائد کرنے کی صورت میں، ملازم کو ایسے خود اخراجات اٹھانا چاہئیں۔
  - 3.6 ریاست کویت کے ذیل اطلاق قوانین کے مطابق کارکن تلافی یا معاوضہ۔
  - 3.7 ملازمین کی موت کی صورت میں، باقی رہ جانے والے وطن آمد کے تمام اخراجات اور اس کی ذاتی املاک و جائیداد اس کے آبائی ملک میں ملازمین کے سفارتخانہ کے ساتھ مشاورت میں، اس کے رشتہ داروں کے حوالہ کی جائیں گی۔
  - 3.8 ملازم کویت کے لیبر قوانین کے ساتھ مطابقت میں مندرجہ ذیل فوائد کے حقدار ہوں گے؛
    - 3.8.1 سالانہ چھٹیوں
    - 3.8.2 اختتام خدمات معاوضہ۔
    - 3.8.3 زائد وقت کام کی باز ادائیگی
    - 3.8.4 سرکاری چھٹیوں
  4. اس معاہدہ پر ایک نامعلوم مدت کے لئے دستخط کیے گئے ہیں، جس کا آغاز کام شروع کرنے کی تاریخ سے آغاز کی توقع ہے بتاریخ .....
  5. ملازم 100 کام کے دنوں کی ایک آزمائشی مدت کے تابع ہو گا۔
  6. اس معاہدے کی قانونی درستگی اجر کے لئے کام شروع کرنے کے لئے ملازم کے لئے حکومت کی طرف سے درکار ضروری پرمت اور لائسنس حاصل کرنے سے مشروط ہیں۔ اجر ملازم کو معاوضہ ادا کرنے کے لئے ذمہ دار نہیں ہے اگر حکومتی حکام اس معاہدے یا متعلقہ ورک پرمت کو منظور کرنے سے انکار کر دیتے ہیں۔

6. The validity of this contract is conditional to obtaining the necessary permits and licenses required by the government for the Employee to start working for Employer. The Employer is not liable to indemnify the Employee if the Governmental Authorities refuse to approve this Contract or the related Work Permit.

7. The Employee undertakes to deliver to the Employer within one month of signing this Contract, all the particulars, documents, certificates and licenses needed for his/her formal employment or to transfer his/her residency to Employer according to the provisions of the law, and also undertakes to notify the Employer in writing of any changes or amendments thereof. This Contract is subject to termination without any liability on Employer whatsoever in the event Employee is unable to provide any of the above required documents or documents provided prove to be false.

8. During the term of this Contract, the Employee shall refrain from and shall not be entitled, whether directly or indirectly and in whatever mean, to solicit, induce, encourage or motivate any other employee to work for the benefit of any other individual, entity or party whether considered as competitor to the Employer or not. This obligation shall survive for 2 years after the expiration or early termination of this Contract.

9. Throughout the term of this Contract and for a period of 2 years after the expiry or early termination of the Contract for any reason, the Employee shall not, under any circumstances and by any means (written, verbal, electronically, etc), disclose any information about its assigned duties or any work related affairs. Such information is considered highly confidential to the Employer and Employee and shall not disclose the same to any other person, establishment or company inside or outside Kuwait.

10. The Employee for a period of two (2) years after termination of this Contract shall not, without the Employer's prior written consent, directly or indirectly work, for any other individual and/or entity, nor shall Employee be an owner or joint owner of any other enterprise, carrying out the same or similar activity or considered as a competitor of the Employer in Kuwait.

11. The Employee throughout the Term of this contract shall not without the Employer's prior written consent, work for any third party whether directly or indirectly, paid or unpaid, in or out of Work hours, during holidays and /or annual leaves, or within or outside the State of Kuwait. If the Employee breaches this Obligation, the Employer shall have the right to recover all the monies paid by Employer to the Employee during the aforementioned period.

12. The Employee upon the expiry or early termination of this Contract shall handover to the Employer any funds, documents and/or machines belonging to the Employer and held in his/her possession.

13. If Mobilized by the Employer, the Employee shall pay to the Employer all mobilization costs incurred by the latter in case the Employee fails to complete 2 years in the service of the Employer.

14. The Labor Law (Law no. 6 of 2010) and the Employer's Internal Policies, Regulations, and Penalties by-laws shall cover any subject not mentioned under this Contract.

15. The Courts of Kuwait shall have the exclusive jurisdiction to decide on any matter resulting from a dispute claimed by Employee against Employer in connection with this Contract. Employer, to the contrary, shall have the right to sue the Employee before any court whether inside or outside Kuwait.

16. This Agreement and the Job Offer supersedes all prior agreement between the Parties with respect to the subject matter.

17. This Contract is executed and made on two original copies, one for each party. The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and English Text.

7. ملازم اس معاہدے پر دستخط کرنے کے بعد ایک ماہ کے اندر اندر آجر کو تمام ضروری امور، دستاویزات، سرٹیفیکیٹس، اور لائسنس فراہم کرنے کی ذمہ داری لیتا ہے جن کا اس کی رسمی ملازمت کے لئے یا قانون کی تشریحات کے مطابق آجر کو اس کی رہائش میں منتقل کرنے کیلئے تقاضا کیا گیا ہو، اور وہ کسی بھی قسم کی تبدیلیوں یا ترمیمات کیلئے آجر کو بصورت تحریر مطلع کرنے کی ذمہ داری لیتا ہے۔ چاہے کوئی بھی واقعہ ہو اگر ملازم مندرجہ بالا تقاضا کردہ دستاویزات یا مہیا کی جانوالی دستاویزات اگر جعلی ثابت ہوں تو آجر پر کوئی ذمہ داری عائد ہونے بغیر یہ معاہدہ ختم کیے جانے کے تابع ہو گا۔

8. اس معاہدے کی مدت کے دوران، ملازم گریز کرے گا اور چاہے براہ راست یا بالواسطہ طور پر اور کسی بھی وسائل کے ساتھ، کسی دوسرے ملازم کو کسی اور فرد واحد، ادارہ یا فریق کیلئے چاہے اسے آجر کے مسابقتی سمجھا جائے یا نہیں کے فوائد کیلئے کام کرنے پر لہاتے، رضامند، حوصلہ افزائی یا تحریک کا باعث نہیں بنے گا۔ اس معاہدے کے جلد ختم ہو جانے کی صورت میں یہ ذمہ داری 2 سالوں تک کیلئے برقرار رہے گی۔

9. اس معاہدے کی پوری مدت میں اور کسی بھی وجہ سے معاہدے کے ختم ہونے یا ابتدائی طور پر ختم ہونے کے بعد 2 سال کی مدت کے لئے، ملازم کسی بھی صورت میں اور کسی بھی ذرائع سے (تحریری، زبانی، برقیاتی وغیرہ)، اپنے تعویض کردہ فرائض یا کسی بھی کام سے متعلق امور کے بارے میں معلومات کا انکشاف نہیں کرے گا۔ اس طرح کی معلومات کو آجر کی جانب سے انتہائی رازدانه تصور کیا جاتا ہے اور ملازم کویت کے اندر یا باہر کسی دوسرے شخص، ادارہ یا کمپنی پر انہیں ظاہر نہیں کرے گا۔

10. ملازم اس معاہدے کے اختتام کے بعد دو (2) سال کی مدت کے لئے، آجر کی پیشگی تحریری اجازت کے بغیر، براہ راست یا بالواسطہ طور پر کسی بھی دوسرے فرد اور/یا ادارے ظاہر نہیں کرے گا، اور نہ ہی ملازم کسی دیگر انٹرپرائز کا مالک یا مشترکہ مالک بنے گا، جو کہ یہی یا اسی جیسی سرگرمی سرانجام دے رہا ہو یا اسے کویت کے اندر اس آجر کا مسابقتی حریف سمجھا جاتا ہو۔

11. اس معاہدے کی مدت کے دوران ملازم آجر کی پیشگی تحریری اجازت کے بغیر، کسی بھی تیسرے فریق کے لئے براہ راست یا بالواسطہ طور پر، ادا شدہ یا بلا معاوضہ طور پر، اوقات کار کے دوران یا ان کے بعد، تعطیلات میں اور/یا سالانہ چھٹیوں کے دوران، یا کویت کی ریاست کے اندر یا باہر کام نہیں کرے گا۔ اگر ملازم اس ذمہ داری کی خلاف ورزی کرتا ہے، تو آجر کے پاس مذکورہ بالا مدت کے دوران آجر کی جانب سے ملازم کو ادا کردہ اپنی تمام رقم کی وصولی کر سکنے کا حق ہو گا۔

12. ملازم، اس معاہدے کے ختم ہونے یا جلدی اختتام پر، کوئی بھی فنڈز، دستاویزات اور/یا مشینیں جو آجر کی ملکیت ہوں اور اس کے قبضہ میں رکھی رہی ہوں، حوالہ کر کے جانے گا۔

13. بصورت اگر ملازم آجر کی خدمت میں 2 سال مکمل کرنے میں ناکام ہو جاتا ہے تو اگر آجر کی طرف سے کہیں اور بھیجا جائے، تو آجر دوسری جگہ تبدیلی کیلئے ملازم کے واقع ہونوالے تمام اخراجات کی ادائیگی کرے گا۔

14. لیبر قانون (2010 کا قانون نمبر 6) اور آجر کی داخلی پالیسیاں، ضابطے، اور جرمانے بطرف قوانین اس معاہدے میں جن کا ذکر نہ بھی کیا گیا ہو کے امور کا احاطہ کریں گے۔

15. کویت کی عدالتوں کو اس معاہدے کے سلسلے میں آجر کے خلاف ملازم کی طرف سے دعویٰ کردہ کسی تنازعہ کے نتیجے میں کسی بھی معاملے پر فیصلہ کرنے کے لئے خصوصی دائرہ اختیار ہو گا۔ اس کے برعکس، آجر کو کسی بھی عدالت کے روبرو چاہے کویت کے اندر ہو یا اس سے باہر ہو، ملازم پر مقدمہ کرنے کا حق ہو گا۔

16. یہ معاہدے اور ملازمت کی پیشکش فریقین کے مابین زیر موضوع تناظر میں تمام پیشگی معاہدوں پر برتری اور فوقیت کا حامل ہو گا۔

17. یہ معاہدہ دو اصل نقول کی صورت میں تیار کیا گیا اور سرانجام دیا گیا ہے، ہر فریق کیلئے ایک نقل ہے۔ عربی اور انگریزی متن کے مابین کسی بھی اختلاف یا تضاد کی صورت میں عربی متن کو برتری حاصل ہو گی۔

آجر سے اور اس کی منشا پر دستخط کردہ

نام: Nisreen Yahia Barakat

عہدہ: ہیومن ریسورس مینیجر - پروجیکٹس

دستخط :

ملازم کا نام :

دستخط:

Signed by and on behalf of Employer

Name : Nisreen Yahia Barakat

Position: Recruiting Manager

Signature:

Employee's Name:

Signature :

## Employment #: «Control\_No»

### EMPLOYMENT CONTRACT (TAMIL)

This employment contract ("Contract") is made on 27-Aug-14

By and between Kuwait Resources House having its offices at Sharq, Al Ghawli Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. Herein is represented by Ms. Nisreen Yahia Barakat in her capacity as Recruiting Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. «Employee\_Name»

Nationality: Indian

Civil ID Number: » Civil\_ID\_«

(Hereinafter referred to as the "Employee")

The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the Parties.

### Preamble

The Employee agrees to be appointed by the Employer to work in APS-5 Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

1. The Employee agrees to be appointed in APS-5 Project as «Job\_Title» or any other Project, in accordance with the terms and conditions of this Contract and Job Offer that forms an integral part thereof, The Employee shall commit to all Instructions, Internal Regulations, Policies, and Penalty By-Laws of the Employer, such instructions, policies and regulations form an integral part of this contract.
2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of «Basic\_Salary» (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.
3. Due to the nature of the Project the Employer shall provide the Employee;
  - 3.1 Air ticket of economy class to Kuwait if mobilized from point of Origin.
  - 3.2 Return Airline ticket of economy class to his point of Origin ( unless the employee joins another job in Kuwait) under the following conditions:
    - 3.2.1 Completion of the agreement duration
    - 3.2.2 Force Majeure
    - 3.2.3 Termination of employment with no fault of the Employee
  - 3.3 Food, Laundry, air conditioned and furnished single status housing. It is responsibility of the employee to maintain the furnishing and linens issued to him and shall be liable for damages in case of loss due to the negligence or/and misuse and also be liable for damages of the employers properties.
  - 3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.
  - 3.5 Medical care services in accordance with the services presented by the Ministry of Health (MOH). In case of any charges to be imposed by MOH, the employee should bear such charges.
  - 3.6 Workmen compensation as per the applicable laws of the State of Kuwait.
  - 3.7 In case of the employees death, all repatriation expenses of the remains and his/her personal properties will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employees embassy.
  - 3.8 Employee shall be entitled to the following benefits in compliance with Kuwait Labor Law;
    - 3.8.1 Annual Leave
    - 3.8.2 End of services Indemnity
    - 3.8.3 Overtime Reimbursement
    - 3.8.4 Official Holidays
4. This contract is signed for an unidentified Period, starting from the Work Commencement Date anticipated to start on «Joining\_Date»
5. The employee will be subject to a probationary period of 100 working days.
6. The validity of this contract is conditional to obtaining the necessary permits and licenses required by the government for the Employee to start working for Employer. The Employer is not liable to indemnify the Employee if the Governmental Authorities refuse to approve this Contract or the related Work Permit.

### பணி ஒப்பந்தம்

இந்தப் பணி ஒப்பந்தம் ("ஒப்பந்தம்") 27-Aug-14 உடன் மேற்கொள்ளப்பட்டது.

இதற்கிடையே Sharq, Al Ghawli Center 13<sup>th</sup> Floor, P.O.Box 2214 Safat, 13023 Kuwait ஆகிய இடங்களில் Kuwait Resources House இன் அலுவலகங்கள் அமைந்துள்ளன. இதில் பணிநியமன மேலாளர் - செயல்திட்டங்கள் என்ற அலுவலகம் பதவியில் Ms. Nisreen Yahia Barakat எனக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது (இனிமேல் "வேலையளிப்பவர்" எனக் குறிப்பிடப்படும்) மேலும்

திரு.: «Employee\_Name»

தேசியம்: Indian

ID எண்: «Civil\_ID\_»

(இனிமேல் "வேலையளிப்பவர்" எனக் குறிப்பிடப்படும்)

வேலையளிப்பவரும் பணியாளரும் இப்பொழுது முதல் கூட்டாக தரப்பினர் என அழைக்கப்படுவார்கள்.

### முடிபுரை

Kuwait-இல் வேலையளிப்பவரால் மேற்கொள்ளப்பட்ட APS-5 செயல்திட்டத்தில் வேலை செய்வதற்கு வேலையளிப்பவரால் நியமிக்கப்படுவதற்கு பணியாளர் ஒப்புக்கொள்கிறார்.

எனவே, இப்பொழுது தரப்பினர் பின்வருமாறு ஒப்புக்கொள்கின்றனர்;

1. இந்த ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளுக்கு ஏற்பவும், அதன் ஒரு பகுதியாக இருக்கும் வேலை வாங்குபுக்கு ஏற்பவும், APS-5 திட்டத்தில் «Job\_Title» ஆக பணிநியமனம் செய்யப்படுவதற்கு பணியாளர் ஒப்புக்கொள்கிறார். வேலையளிப்பவரின் அளவற்ற நெறிமுறைகள், உள்ளக விதிமுறைகள், கொள்கைகள் மற்றும் அபராத துணை விதிகள் ஆகிய அளவற்றதற்கும் பொறுப்பேற்பார். அத்தகைய நெறிமுறைகள், கொள்கைகள் மற்றும் விதிமுறைகள் ஆகியவை இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஒருங்கிணைந்த பகுதியாக உள்ளன.
2. ஒவ்வொரு காலண்டர் மாத இறுதியிலும் பணியாளருக்கு «Basic\_Salary» மாத சம்பளமாக வழங்கப்படும்.
3. திட்டத்தின் தன்மை காரணமாக வேலையளிப்பவர் பணியாளருக்கு பின்வருவனவற்றை வழங்க வேண்டும்;
  - 3.1 தொடக்க இடத்திலிருந்து ஒருங்கிணைக்கப்பட்டால் Kuwait க்கு சாதாரண வகுப்பு விமான பயணச்சீட்டு
  - 3.2 பின்வரும் குற்றவகையின் கீழ் அவருடைய தொடக்க இடத்துக்கு (அந்தப் பணியாளர் Kuwait-இல் வேலையை செய்வதற்கு சேர்த்துள்ளால்) திரும்பிச் செல்வதற்கான சாதாரண வகுப்பு விமான பயணச்சீட்டு:
    - 3.2.1 ஒப்பந்த கால அளவை முடித்தல்
    - 3.2.2 ஃபோர்ஸ் மாகூர்
    - 3.2.3 பணியாளரிடம் எந்தக் குற்றமும் இல்லாதபோது பணிநீக்கம் செய்வதல்
  - 3.3 உணவு, உடை, குளியலகம், குடிநீர் தங்கும் வீடு, தனக்கு வழங்கப்பட்ட தட்டுமூட்டுச் சாமான்களையும் படுக்கை விரிப்புகளையும் பராமரிப்பது பணியாளரின் பொறுப்பு ஆகும். கவனக் குறைவினால் அல்லது / மற்றும் தவறான பயன்பாட்டினால் ஏற்படும் சேதங்களுக்கும், வேலையளிப்பவரின் சொத்துக்களுக்கு ஏற்படும் சேதங்களுக்கும் அவரே பொறுப்பாவார்.
  - 3.4 KRH ஒதுக்கப்பட்ட இருப்பிடத்திலிருந்து பணியிடத்துக்கு வந்து செல்வதற்கு குளியலகம் போக்குவரத்து.
  - 3.5 சுகாதார அமைச்சகம் (MOH) வழங்கும் சேவைகளுடன் ஏற்படும் மருத்துவப் பராமரிப்புச் சேவைகள். MOH ஏதேனும் கட்டணம் விதித்தால், அத்தகைய கட்டணங்களை பணியாளர் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.
  - 3.6 குடிவாழ் அரகின் பொருத்தக்கூடிய சட்டங்களுக்கேற்ப பணியாளர் இழப்பீடு.
  - 3.7 ஒரு வேளை பணியாளர்கள் இறந்துவிட்டால், பணியாளர்கள் ஓரகரத்துடன் ஆலோசனை செய்யப்பட்டு இறந்த உடலை சொந்த நாட்டுக்கு எடுத்துச் செல்வதற்கான செலவும் அவருடைய தனிப்பட்ட சொத்துக்களும் அவரது சொந்த நாட்டில் உள்ள அவருடைய உறவினர்களிடம் ஒப்படைக்கப்படும்.
  - 3.8 குடிவாழ் தொழிலாளர் சட்டத்துக்கு இணங்க, பின்வரும் பலன்களைப் பெறுவதற்கு பணியாளருக்கு உரிமை உள்ளது;
    - 3.8.1 வாகு விடுமுறை
    - 3.8.2 பணிக்கால நிறைவு சட்டுறுதி
    - 3.8.3 மிகைநேர வேலைக்கான பணம் திரும்பப் பெறுதல்
    - 3.8.4 அலுவலக விடுமுறைகள்
4. இந்த ஒப்பந்தம் வேலை ஆரம்பிப்பதாக எதிர்பார்க்கப்படும் தேதியிலிருந்து தொடக்கி «Joining\_Date» தேதி வரை மேற்கொள்ளப்படுவதற்கு, அடையாளம் காண இயலாத காலத்துக்கு இந்த ஒப்பந்தம் கையெழுத்திடப்படுகின்றது.
5. பணியாளர் 100 வேலை நாட்கள் தகுதிகளைப் பூர்த்தி செய்து உட்படுத்தப்படுவார்.
6. இந்த ஒப்பந்தத்தின் செல்லுபடிக்க காலம் பணியாளர் வேலையளிப்பவருக்காக வேலை செய்ய தொடங்குவதற்கான அரசாங்கம் கோரும் அத்தியாவசியமான அனுமதிகள் மற்றும் உரிமங்களைப் பெறவேண்டும் என்ற நிபந்தனைக்கு உட்பட்டதாகும். இந்த ஒப்பந்தத்தையோ அல்லது தொடர்புடைய வேலை அனுமதியையும் அரசு அதிகாரிகள் மறுத்துவிட்டால், பணியாளர்களுக்கு இழப்பீடு வழங்குவதற்கு வேலையளிப்பவர் பொறுப்பேற்க மாட்டார்.



7. The Employee undertakes to deliver to the Employer within one month of signing this Contract, all the particulars, documents, certificates and licenses needed for his/her formal employment or to transfer his/her residency to Employer according to the provisions of the law, and also undertakes to notify the Employer in writing of any changes or amendments thereof. This Contract is subject to termination without any liability on Employer whatsoever in the event Employee is unable to provide any of the above required documents or documents provided prove to be false.

8. During the term of this Contract, the Employee shall refrain from and shall not be entitled, whether directly or indirectly and in whatever mean, to solicit, induce, encourage or motivate any other employee to work for the benefit of any other individual, entity or party whether considered as competitor to the Employer or not. This obligation shall survive for 2 years after the expiration or early termination of this Contract.

9. Throughout the term of this Contract and for a period of 2 years after the expiry or early termination of the Contract for any reason, the Employee shall not, under any circumstances and by any means (written, verbal, electronically, etc), disclose any information about its assigned duties or any work related affairs. Such information is considered highly confidential to the Employer and Employee and shall not disclose the same to any other person, establishment or company inside or outside Kuwait.

10. The Employee for a period of two (2) years after termination of this Contract shall not, without the Employer's prior written consent, , directly or indirectly work, for any other individual and/or entity, nor shall Employee be an owner or joint owner of any other enterprise, carrying out the same or similar activity or considered as a competitor of the Employer in Kuwait.

11. The Employee throughout the Term of this contract shall not without the Employer's prior written consent, work for any third party whether directly or indirectly, paid or unpaid, in or out of Work hours, during holidays and /or annual leaves, or within or outside the State of Kuwait. If the Employee breaches this Obligation, the Employer shall have the right to recover all the monies paid by Employer to the Employee during the aforementioned period.

12. The Employee upon the expiry or early termination of this Contract shall handover to the Employer any funds, documents and/or machines belonging to the Employer and held in his/her possession.

13. If Mobilized by the Employer, the Employee shall pay to the Employer all mobilization costs incurred by the latter in case the Employee fails to complete 2 years in the service of the Employer.

14. The Labor Law (Law no. 6 of 2010) and the Employer's Internal Policies, Regulations, and Penalties by-laws shall cover any subject not mentioned under this Contract.

15. The Courts of Kuwait shall have the exclusive jurisdiction to decide on any matter resulting from a dispute claimed by Employee against Employer in connection with this Contract. Employer, to the contrary, shall have the right to sue the Employee before any court whether inside or outside Kuwait.

16. This Agreement and the Job Offer supersedes all prior agreement between the Parties with respect to the subject matter.

17. This Contract is executed and made on two original copies, one for each party .The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and English Text.

7. இந்த ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்ட ஒரு மாத காலத்துக்குள் வேலையளிப்பவருக்கு பணியாளர் தள்ளுபடியை முறையான பணி நியமனத்துக்குத் தேவைப்படும் அனைத்து விவரங்கள், ஆவணங்கள், சான்றிதழ்கள் மற்றும் உரிமங்கள் ஆகியவற்றை வழங்குவதற்கு அல்லது சட்டத்தின் விதிக்கு இணங்க தன்னுடைய இருப்பிடத்தை பணியளிப்பவரின் இடத்துக்கு மாற்றிக்கொள்வதற்கு உத்தரவாதம் அளிக்கிறார், மேலும் இதில் ஏற்படும் மாற்றங்கள் அல்லது திருத்தங்கள் குறித்து எழுத்துப்பூர்வமாக வேலையளிப்பவருக்குத் தெரிவிப்பதற்கும் உத்தரவாதம் அளிக்கிறார். மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஆவணங்களில் எதையாவது பணியாளர் வழங்க முடியவில்லை என்றாலோ, அல்லது ஆவணங்கள் தவறாக இருப்பதாக நிறுத்தப்பட்டாலோ, எவ்வாறாயினும் வேலையளிப்பவருக்கு எந்தப் பொறுப்பும் இல்லாமல் இந்த ஒப்பந்தத்தை முடித்துக் கொள்ளலாம்.

8. இந்த ஒப்பந்த காலத்தின்போது, வேலையளிப்பவருக்கு போட்டியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ இல்லாததாகவோ கருதப்படக்கூடிய வேறு எதேனும் தனிநபர், நிறுவனம் அல்லது தரப்பின் நலனுக்காக பணிபுரிவதற்கு வேறு ஏதாவது பணியாளரை வேண்டிக்கொள்வதற்கு, தூண்டுவதற்கு, உற்சாகப்படுத்துவதற்கு அல்லது ஊக்கப்படுத்துவதற்கு நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ எந்த வழியிலும் மேற்கொள்ள மாட்டார் மற்றும் உரிமை எடுத்துக்கொள்ள மாட்டார். இந்தப் பொறுப்பு இந்த ஒப்பந்தம் காலாவதியான பிறகு அல்லது முன்கூட்டியே முடிக்கப்பட்ட பிறகு 2 வருட காலத்துக்கு செல்லக்கூடியதாக இருக்கும்.

9. இந்த ஒப்பந்த காலம் முடிவடைந்தும் மற்றும் எதேனும் ஒரு காரணத்தினால் இந்த ஒப்பந்தம் காலாவதியான பிறகு அல்லது முன்கூட்டியே முடிக்கப்பட்ட பிறகு 2 வருட காலத்துக்கு, எந்தக் குழுவின் கீழும் மற்றும் எந்த வழியிலும் (எழுத்துப்பூர்வமாக, வாய்மொழியாக, மின்னணு மூலமாக போன்றவை), ஓதுக்கப்பட்ட கடமைகள் அல்லது வேலை தொடர்பான விவரங்கள் குறித்த எந்த ஒரு தகவலையும் வெளியிடக் கூடாது. அத்தகைய தகவல்களை வேலையளிப்பவர்கள் மற்றும் பணியாளர்கள் மிகவும் இரகசியமானதாக கருத வேண்டும், மற்றும் குவவத்துக்கு உள்ளே அல்லது வெளியில் இருக்கும் வேறு எந்த தனிநபருக்கோ, ஸ்தாபனத்துக்கோ அல்லது நிறுவனத்துக்கோ அனைத்தெரிவிப்பதற்குக் கூடாது.

10. இந்த ஒப்பந்தம் முடிக்கப்பட்ட பிறகு இரண்டு (2) வருட காலத்துக்கு, வேலையளிப்பவரின் எழுத்து மூலமான முன் அனுமதியின்றி பணியாளர் நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ ஏதாவது தனிநபர் மற்றும் / அல்லது நிறுவனத்துக்காக பணிபுரியக் கூடாது, அல்லது குவவத்தில் அதே அல்லது அதனை ஒத்துள்ள செயல்பாட்டினை மேற்கொள்ளக்கூடிய அல்லது வேலையளிப்பவருக்கு போட்டியாளராக கருதப்படக் கூடிய வேறு ஏதாவது நிறுவனத்தின் உரிமையாளராகவோ அல்லது கூட்டாளியாகவோ இருக்கக்கூடாது.

11. இந்த ஒப்பந்தக் காலம் முடிவடைந்தும் வேலையளிப்பவரின் எழுத்து மூலமான முன் அனுமதியின்றி, வேலை நேரத்தின்போது அல்லது வேலை நேரத்துக்கு அப்பால், விடுமுறை நாட்களின்போது மற்றும் / அல்லது வருடாந்திர விடுமுறைகளின்போது, குவவத் நாட்டுக்கு உள்ளேயோ அல்லது வெளியிலோ சம்பளத்துடனோ அல்லது சம்பளம் இல்லாமலோ, நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ எந்த ஒரு முன்னாள் தரப்பினருக்காகவும் பணியாளர் வேலை செய்யக் கூடாது. இந்தப் பொறுப்பினை பணியாளர் மீறும் பட்சத்தில், மேற்குறிப்பிட்ட காலகட்டத்தின்போது வேலையளிப்பவரால் பணியாளருக்கு வழங்கப்பட்ட அனைத்துப் பணத்தையும் மீட்டுப் பெறுவதற்கு வேலையளிப்பவருக்கு உரிமை உள்ளது.

12. இந்த ஒப்பந்தம் காலாவதியாகும்போது அல்லது முன்னதாகவே முடிக்கப்படும்போது, பணியாளர் தன்னிடம் வைத்துள்ள, வேலையளிப்பவருக்குச் சொந்தமான ஏதாவது தொகை, ஆவணங்கள் மற்றும் / அல்லது இயந்திரங்கள் ஆகியவற்றை வேலையளிப்பவரிடம் ஒப்படைக்க வேண்டும்.

13. வேலையளிப்பவரால் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டால், பணியாளர் வேலையளிப்பவரின் நிறுவனத்தில் 2 ஆண்டுகள் பணிக்காலத்தை நிறைவு செய்யத் தவறும் பட்சத்தில், வேலையளிப்பவர் மேற்கொண்ட அனைத்து ஒருங்கிணைப்புச் செலவுகளையும் வேலையளிப்பவருக்கு பணியாளர் வழங்க வேண்டும்.

14. தொழிலாளர் சட்டம் (2010-இன் சட்டம் எண். 6) மற்றும் வேலையளிப்பவரின் உள்ளக கொள்கைகள், விதிமுறைகள் மற்றும் அபராத துணை விதிகள் ஆகியவை இந்த ஒப்பந்தத்தின் கீழ் குறிப்பிடப்படாத எந்த ஒரு கருத்தையும் உள்ளடக்கியிருக்கும்.

15. இந்த ஒப்பந்தம் தொடர்பாக, வேலையளிப்பவருக்கு எதிராக பணியாளர் தொடுக்கும் ஒரு வழக்கின் விளைவாக எழும் எந்த ஒரு விஷயம் குறித்தும் முடிவு செய்வதற்கு குவவத் நிதிமன்றங்கள் பிரத்யேக சட்ட உரிமையைப் பெற்றிருக்கும். இதற்கு மாறாக, வேலையளிப்பவர் குவவத்துக்கு உள்ளேயோ அல்லது வெளியிலோ உள்ள எந்த ஒரு நிதிமன்றத்திலும் வழக்கு தொடரும் உரிமை பெற்றுள்ளார்.

16. இந்த விஷயத்தைப் பொறுத்தவரை இந்த ஒப்பந்தமும் வேலை வாப்பும் இந்த தரப்பினருக்கிடையே உள்ள முந்தைய அனைத்து ஒப்பந்தங்களையும் அகற்றுக்கின்றது.

17. இந்த ஒப்பந்தம் நிறைவேற்றப்பட்டு, ஒவ்வொரு தரப்பினருக்கும் ஒன்று என இரண்டு உண்மை நகல்கள் உருவாக்கப்பட்டுள்ளன. அரசு மற்றும் ஆங்கில உரைகளுக்கு இடையே ஏதேனும் முரண்பாடு அல்லது வேறுபாடு எழும்பட்சத்தில், அரசு உரையில் இடம் பெற்றுள்ள கருத்துக்களை எடுத்துக்கொள்ளப்படும்.

வேலையளிப்பவரின் சார்பாக கையெழுத்திடப்பட்டது

பெயர் : Ms. Nisreen Yahia Barakat

பதவி: மனிதவள மேலாளர் - செயல்திட்டங்கள்

கையொப்பம்:

பணியாளரின் பெயர்: «Employee\_Name»

கையொப்பம்:

Signed by and on behalf of Employer

Name : Nisreen Yahia Barakat

Position: Recruiting Manager

Signature:

Employee's Name: «Employee\_Name»

Signature :

Employment #:«Emp\_»

### EMPLOYMENT CONTRACT (NEPALI)

This employment contract ("Contract") is made on 07 Apr 2013

By and between Kuwait Resources House having its offices at Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. Herein is represented by Ms. Nisreen Yahia Barakat in her capacity as HR Manager- Projects (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. «Employee\_Name\_English»

Nationality: «Nationality»

Civil ID Number: «Civil\_ID\_»

(Hereinafter referred to as the "Employee")

The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the Parties.

### Preamble

The Employee agrees to be appointed by the Employer to work in Project Name Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

1. The Employee agrees to be appointed in Project Name Project as «Job\_Title» or any other Project, in accordance with the terms and conditions of this Contract and Job Offer that forms an integral part thereof, The Employee shall commit to all Instructions, Internal Regulations, Policies, and Penalty By-Laws of the Employer, such instructions, policies and regulations form an integral part of this contract.
2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of «Salary» (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.
3. Due to the nature of the Project the Employer shall provide the Employee;
  - 3.1 Air ticket of economy class to Kuwait if mobilized from point of Origin
  - 3.2 Return Airline ticket of economy class to his point of Origin ( unless the employee joins another job in Kuwait) under the following conditions:
    - 3.2.1 Completion of the agreement duration
    - 3.2.2 Force Majeure
    - 3.2.3 Termination of employment with no fault of the Employee
  - 3.3 Food, Laundry , air conditioned and furnished single status housing. It is responsibility of the employee to maintain the furnishing and linens issued to him and shall be liable for damages in case of loss due to the negligence or/and misuse and also be liable for damages of the employers properties.
  - 3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.
  - 3.5 Medical care services in accordance with the services presented by the Ministry of Health (MOH). In case of any charges to be imposed by MOH, the employee should bear such charges.
  - 3.6 Workmen compensation as per the applicable laws of the State of Kuwait.
  - 3.7 In case of the employees death, all repatriation expenses of the remains and his/her personal properties will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employees embassy.
  - 3.8 Employee shall be entitled to the following benefits in compliance with Kuwait Labor Law;
    - 3.8.1 Annual Leave
    - 3.8.2 End of services indemnity
    - 3.8.3 Overtime Reimbursement
    - 3.8.4 Official Holidays
4. This contract is signed for an unidentified Period, starting from the Work Commencement Date anticipated to start on «Joining\_date»
5. The employee will be subject to a probationary period of 100 working days.

### रोजगार अनुबंध

यो रोजगार अनुबंध २४ अगस्त २०१३ मा निर्मित भएको हो

कुवैत संसाधन कम्पनि द्वारा जसको मुख्यालयहरु सार्क ,अल्शोहदा इस्ट्रेट,अल्गवाली सेन्टर, १३ तला, पोस्ट बक्स नाम: २२१४ सफात, १३०२३ कुवैत, सुश्री निर्भु याहिया बरकात को मानव संसाधन परियोजना निर्देशक को रूप मा . (र उनलाई रोजगार हरु को बारे मा पछि बताइनेछ)

श्री : मनिज्मों असोकन

राष्ट्रीयता: Nationality

नागरिकता नम: Civil Id

र उनलाई काम को बारे मा पछि बताइने छ

र काम गर्ने र गराउने दुवै तर्फो को भेट पनि गराइने छ

### प्रस्तावना

कार्यकर्ता नियोक्ता को Project Name परियोजना मा करैत हुन सहमत भएका छन् जसको प्रदर्शन नियोक्ता ले कुवैत मा गर्ने छन् तेसैले दुवै तर्फो मा निम्नलिखित कुरा हरु मा सहमति भएको छ

1. कार्यकर्ता ले नियोक्ता को KBOSS परियोजना को लागि Job Title को रूप मा एस अनुबन्ध का शर्त अनुसार काम गर्ने सहमति दिएको छ र सबै प्रकार का निर्देश हरु फालो गर्ने बाचा गरेका छन्
2. कार्यकर्ता ले मासिक १२६ कुवैती दिनर पर्तोक अंग्रेजी महिना को अन्तिम मा प्राप्त गर्ने छन्
3. परियोजना को प्रकृति अनुसार नियोक्ता ले निम्नलिखित कुरा हरु दिनु पर्ने छ

- १.३ इकोनोमिक क्लास हवाईजहाज टिकट कार्यकर्ता ले उसको देश बाट बोलाउन को लागि
- २.३ इकोनोमिक क्लास हवाईजहाज टिकट कार्यकर्ता लाइ उसको देश फर्काउन को लागि (जब कि कुवैत मा कुनै अर्को काम न गरेको होस)निम्नलिखित शर्त हरु पुरा गरेमा
  - १.२.३ अनुबंध पुरा गर्नु
  - २.२.३ अप्रत्याशित घटना
  - ३.२.३ कार्यकर्ता ले बिना कुनै कर्म को काम पूर्ण गर्नु
- ३.३ खान र चाहिदो सेवा र सिंगल एअर्कनडिशन फ्रान्चिजेड फ्लाट तर कार्यकर्ता इ सबै कुरा हरु को हिफाजत को जिम्मेदार हुनर छ र इ सबै कुरा हरु को मिस इउज वा केअर न गर्न का कारण कुनै पनि कर्म आउनु वा हराउनु को अवस्था मा तेस्को पूर्ति दिनु पर्ने छ
- ४.३ कार्यकर्ता लाइ कम्पनि को तर्फा बाट काम गर्ने इस्थान मा एअर्कनडिशन गाडी मा लगिने र फिर्ता ल्याइने छ
- ५.३ मेडिकल इमर्जेन्सी र डेन्टल सर्जिस र औसधि फ्रसेलिट हरु साधारण स्वास्थ्य मन्त्रालये कुवैत अनुसार र स्वस्ठे मंत्रालये भा लागत सम्पूर्ण कार्यकर्ताले उठाउनु पर्ने छ
- ६.३ काम का दुर्घटना हरु को मुआवजा कुवैत मा चल्दो कानुन वमोजिम
- ७.३ कार्य कर्ता को सम्पूर्ण व्यक्तिगत प्रोपर्टी हरु को उसका फमिली कहाँ पुर्याउने जिम्मेदारी मित अवस्था मा उसको देश दुतावास का सलाह का साथ
- ८.३ कुवैत लेबर लाव अनुसार कार्यकर्ता ले निम्नलिखित कुरा हरु प्राप्त गर्ने छ
  - १.८.३ वार्षिक छुट्टी
  - २.८.३ क्षतिपूर्ति
  - ३.८.३ ओभर टाइम पेमेन्ट
  - ४.८.३ अफिशल छुट्टी
४. एस अनुबन्ध को कुनै सिमित समय छैन यो जारी हुने छ कार्य कर्ता ले कम शुरु गरेको दिन बाट र अक्युअल काम डेट हो २०१३/७/२५
५. कर्मचारी १०० दिन सम्म परिवीक्षाधीन समय मा रहने छ

6. The validity of this contract is conditional to obtaining the necessary permits and licenses required by the government for the Employee to start working for Employer. The Employer is not liable to indemnify the Employee if the Governmental Authorities refuse to approve this Contract or the related Work Permit.

7. The Employee undertakes to deliver to the Employer within one month of signing this Contract, all the particulars, documents, certificates and licenses needed for his/her formal employment or to transfer his/her residency to Employer according to the provisions of the law, and also undertakes to notify the Employer in writing of any changes or amendments thereof. This Contract is subject to termination without any liability on Employer whatsoever in the event Employee is unable to provide any of the above required documents or documents provided prove to be false.

8. During the term of this Contract, the Employee shall refrain from and shall not be entitled, whether directly or indirectly and in whatever mean, to solicit, induce, encourage or motivate any other employee to work for the benefit of any other individual, entity or party whether considered as competitor to the Employer or not. This obligation shall survive for 2 years after the expiration or early termination of this Contract.

9. Throughout the term of this Contract and for a period of 2 years after the expiry or early termination of the Contract for any reason, the Employee shall not, under any circumstances and by any means (written, verbal, electronically, etc), disclose any information about its assigned duties or any work related affairs. Such information is considered highly confidential to the Employer and Employee and shall not disclose the same to any other person, establishment or company inside or outside Kuwait.

10. The Employee for a period of two (2) years after termination of this Contract shall not, without the Employer's prior written consent, directly or indirectly work, for any other individual and/or entity, nor shall Employee be an owner or joint owner of any other enterprise, carrying out the same or similar activity or considered as a competitor of the Employer in Kuwait.

11. The Employee throughout the Term of this contract shall not without the Employer's prior written consent, work for any third party whether directly or indirectly, paid or unpaid, in or out of Work hours, during holidays and /or annual leaves, or within or outside the State of Kuwait. If the Employee breaches this Obligation, the Employer shall have the right to recover all the monies paid by Employer to the Employee during the aforementioned period.

12. The Employee upon the expiry or early termination of this Contract shall handover to the Employer any funds, documents and/or machines belonging to the Employer and held in his/her possession.

13. If Mobilized by the Employer, the Employee shall pay to the Employer all mobilization costs incurred by the latter in case the Employee fails to complete 2 years in the service of the Employer.

14. The Labor Law (Law no. 6 of 2010) and the Employer's Internal Policies, Regulations, and Penalties by-laws shall cover any subject not mentioned under this Contract.

15. The Courts of Kuwait shall have the exclusive jurisdiction to decide on any matter resulting from a dispute claimed by Employee against Employer in connection with this Contract. Employer, to the contrary, shall have the right to sue the Employee before any court whether inside or outside Kuwait.

16. This Agreement and the Job Offer supersedes all prior agreement between the Parties with respect to the subject matter.

17. This Contract is executed and made on two original copies, one for each party. The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and English Text.

Signed by and on behalf of Employer

Name : Nisreen Yahia Barakat  
Position: HR Manager - Projects  
Signature:

Employee's Name: «Employee\_Name\_English»

Signature :

६. यो अनुबन्ध गोभर्मेण्ट अथोरिटी को पर्मिशन र अनुमति बिना जारी उने छैन र एस अपोइण्टमेण्ट मा सहि दिनु पर्ने कुनै सरकारी अथोरिटीले रद्द गरेको अवस्था मा नियोक्ता मुआउजा को जिम्मेदार हुने छैन

७. कर्मचारी ले एस अपोइण्टमेण्ट मा साइन गरेको १ महिना भित्र मा सम्पूर्ण कागजात हर कानून को माग अनुसार पेश गरि सकेको हुनु पर्छ र तेसरी नै कुनै पनि परिवर्तन को अवस्था मा लिखित रूप मा परिवर्तन पेश गर्नु पर्ने छ र यो अनुबन्ध कुनै पनि समय नियोक्ता को जिम्मेदारी बिना रद्द हुन सक्ने छ कर्मचारी ले पेश गरेको कागजात मा कुनै पक्का को गल्ति वा असह फेला परेको अवस्था मा

८. यो चोपट्टक जारी रहदा कर्मचारी ले डाइरेक्टि वा इनडाइरेक्टि कुनैपनि तरिका ले कम्पनि को अर्को कर्मचारी लाइ कुनै ब्यक्ति वा कम्पनि को कर्मचारी लाइ प्रेरित गर्न पाउने छैन र यो अनुबन्ध एस अपोइण्टमेण्ट को बिधि सकिएको वा रद्द भएको २ वर्ष सम्म जारी रहने छ

९. कर्मचारी को लागि कुनै पनि अवस्था मा जाइज हुने छैन यो अपोइण्टमेण्ट जारी रहेको वा सकिएको २ वर्ष को अवधि वितर कि कम्पनि को कुनै पनि पर्सनल जानकारी अन्त खुस्कन दियोस किनकि तेस्ता जानकारी हर नियोक्ता को ब्यक्तिगत हुन्छ तेसैले कुवैत भित्र वा बाहिर कुनै पनि तरिका ले नियोक्ता बाहेक कुनै पनि ब्यक्ति वा कम्पनि ले खुस्कौना पाउने छैन

१०. यो अपोइण्टमेण्ट कुनै पनि कारण सकिएको अवस्था मा कर्मचारी लाइ २ वर्ष सम्म कुनै पनि ब्यक्ति वा कम्पनि को लागि डाइरेक्टि वा इनडाइरेक्टि नियुक्ता को टक्कर मा काम गर्ने ब्यक्ति वा कम्पनि को लागि कुवैत भित्र होस् वा बाहिर नियुक्त को अनुमति बिना काम गर्ने अनुमति हुने छैन

११. यो अपोइण्टमेण्ट जारी रहदा कर्मचारी माथि अनिवारि हुने छ कि नियुक्त को काम बाहेक कुनै काम डाइरेक्टि वा इनडाइरेक्टि औफिशल टाइम मा होस् वा छुट्टी का दिन हर मा कुवैत वितर होस् वा कहि बाहिर नियुक्ता को लिखित अनुमति बिना कुनै काम न गरोस र कर्मचारी ले एस अनुबन्ध को खिलाफ गरेमा नियुक्त को अधिकार बन्ने छ कि उसले अदा गरेको रकम फिर्ता लियोस

१२. यो अपोइण्टमेण्ट कुनै पनि कारण ले सकिएको अवस्था मा कर्मचारी माथि जरुरि हुने छ कि नियुक्ता र कम्पनि का सम्पूर्ण बाकि समान हर फिर्ता गरोस

१३. नियुक्ता ले कर्मचारी लाइ कुवैत मा बोलाइ सके पछि कर्मचारी ले कमसेकम २ वर्ष सेवा न दिएको खण्ड मा नियुक्त को सम्पूर्ण लागत फिर्ता गर्नु पर्ने छ

१४. एस अपोइण्टमेण्ट मा दर्ज हुन न सकेका कुनै पनि बिसाए मा लेबर लाव नम ६/२०१० लागु हुने छ

१५. एस अपोइण्टमेण्ट पार्टी कुनै पनि पक्का को झै झगडा को मामिला मा जजमेन्ट कुवैत अदालत को मात्र चल्ने छ जब कि केस कर्मचारी को तर्फा बाट होस् तर नियुक्ता लाई भने अख्तियार हुने छ कि जजमेन्ट को लागि कुवैत अदालत खानोस वा कुनै बाहिरी

१६. एस अपोइण्टमेण्ट ले सम्पूर्ण साइन भैसकेका पुराना अग्रिमेण्ट हर जो एस अनुबन्ध को बिसयेमा छन् रद्द गर्ने छ

१७. यो अपोइण्टमेण्ट २ असली कपि (दुवै तर्फा को लागि १ १) मा लेखिएको छ जसको अरबिक कपि बाट काम गरिने छ कुनै पनि इखतेलाफ आइपरेको खण्ड मा र अरु भाषा को कन्भर्ट मा फरक परेको एताबार गरिने छैन

नियुक्ता को पक्ष बाट हस्ताक्षर गर्ने

नाम: निर्सुं याहया बरकात  
स्थिति: अर्ता विशेषज्ञ  
हस्ताक्षर:

कर्रकर्ता को नाम: Employee Name

हस्ताक्षर:

Employment #:«Control\_No»

EMPLOYMENT CONTRACT (MALAYALAM)

തൊഴിലി് കരാര്

This employment contract ("Contract") is made on 27-Aug-14

By and between Kuwait Resources House having its offices at Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. Herein is represented by Ms. Nisreen Yahia Barakat in her capacity as Recruiting Manager (Hereinafter referred to as the "Employer")and

ഈ തൊഴിലി് കരാര് "കരാര്" 27-Aug-14 തിയതിയില് Kuwait Resources House Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat,13023 Kuwait എന്നിവിടങ്ങളില് അതിന്റെ ഓഫീസുകളുള്ളതും ഇതില് റിക്രൂട്ടിംഗ് മാനേജര് - പ്രൊജക്ട്സ് എന്ന തന്റെ പദവിയില് Ms.Nisreen Yahia Barakat നാല് പ്രതിനിധീകരിക്കപ്പെടുന്നതുമായ തൊഴിലുടമയും

Mr. «Employee\_Name»  
Nationality: Indian  
Civil ID Number: «Civil\_ID\_»  
(Hereinafter referred to as the "Employee")  
The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the Parties.

ശ്രീ . «Employee\_Name»  
ദേശീയത: Indian  
സിവില് ഐഡ് നമ്പര് :«Civil\_ID\_»  
(ഇതിലേക്ക് ഇതില് "തൊഴിലാളി" എന്നു വിവക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ് (യും തമ്മില് എന്തെങ്കിലും ഉള്ളതാണ് തൊഴിലുടമയെയും തൊഴിലാളിയെയും ഇതിലുടമ ഇതില് സംയുക്തമായി) "കക്ഷികള്" എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നതാണ്

Preamble

The Employee agrees to be appointed by the Employer to work in APS-5 Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

ആമുഖം  
Kuwait ല് തൊഴിലുടമ നടത്തുന്ന APS-5 പ്രോജക്ടില് ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന് തൊഴിലാളി സമ്മതിക്കുന്നു

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

അതിനാല് ഇപ്പോള്, കക്ഷികള് താഴെപ്പറയുന്ന പ്രകാരം സമ്മതിക്കുന്നു:

- 1. The Employee agrees to be appointed in APS-5 Project as «Job\_Title» or any other Project, in accordance with the terms and conditions of this Contract and Job Offer that forms an integral part thereof, The Employee shall commit to all Instructions, Internal Regulations, Policies, and Penalty By-Laws of the Employer, such instructions, policies and regulations form an integral part of this contract.
2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of «Basic\_Salary» (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.
3. Due to the nature of the Project the Employer shall provide the Employee;
3.1 Air ticket of economy class to Kuwait if mobilized from point of Origin
3.2 Return Airline ticket of economy class to his point of Origin ( unless the employee joins another job in Kuwait) under the following conditions:
3.2.1 Completion of the agreement duration
3.2.2 Force Majeure
3.2.3 Termination of employment with no fault of the Employee
3.3 Food, Laundry , air conditioned and furnished single status housing. It is responsibility of the employee to maintain the furnishing and linens issued to him and shall be liable for damages in case of loss due to the negligence or/and misuse and also be liable for damages of the employers properties.
3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.
3.5 Medical care services in accordance with the services presented by the Ministry of Health (MOH). In case of any charges to be imposed by MOH, the employee should bear such charges.
3.6 Workmen compensation as per the applicable laws of the State of Kuwait.
3.7 In case of the employees death, all repatriation expenses of the remains and his/her personal properties will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employees embassy.
3.8 Employee shall be entitled to the following benefits in compliance with Kuwait Labor Law;
3.8.1 Annual Leave
3.8.2 End of services Indemnity
3.8.3 Overtime Reimbursement
3.8.4 Official Holidays
4. This contract is signed for an unidentified Period, starting from the Work Commencement Date anticipated to start on «Joining\_Date»
5. The employee will be subject to a probationary period of 100 working days.

- 1.APS-5 പ്രോജക്ടില് «Job\_Title» ആയി അല്ലെങ്കില് ഈ കരാറിന്റെയും അതിന്റെ അവിഭാജ്യ ഭാഗമാകുന്ന ജോലി വാഗ്ദാനത്തിന്റെയും വ്യവസ്ഥകളും നിബന്ധനകളും അനുസൃതമായി മറ്റേതെങ്കിലും പ്രോജക്ടില് നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന് തൊഴിലാളി സമ്മതിക്കുന്നു തൊഴിലുടമയുടെ എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും, ആഭ്യന്തരമായ ചട്ടങ്ങളും, നയങ്ങളും, പെനാല്റ്റി ബെൻ-ലോകളും ഈ കരാറിന്റെ ഒരു അവിഭാജ്യ ഭാഗമാകുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും, നയങ്ങളും, ചട്ടങ്ങളും തൊഴിലാളി പാലിക്കേണ്ടതാകുന്നു
2. ജാരോ കളണ്ടർ മാസത്തിന്റെയും അവസാനത്തില് നല്കപ്പെടുന്നതായ «Basic\_Salary» KD ഒരു പ്രതിമാസ ശമ്പളത്തിന് തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്
3. പ്രോജക്ടിന്റെ സഭാവം കാരണം തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്ക് താഴെപ്പറയുന്നവ പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതാണ്:
3.1 ഉറവിടം ബിന്ദുവില് നിന്നാണ് മൊബിലൈസ് ചെയ്യുന്നതുകില് Kuwait ലേക്ക് ഇക്കോണമി ക്ലാസ്സിലുള്ള വിമാന ടിക്കറ്റ്
3.2 താഴെപ്പറയുന്ന വ്യവസ്ഥകളില് തൊഴിലാളി Kuwait ല് മറ്റൊരു ജോലിക്ക് ചേർന്നില്ലെങ്കില് അയാളുടെ ഉറവിടം ബിന്ദുവിലേക്ക് ഇക്കോണമി ക്ലാസ്സിലുള്ള റിട്ടേണ് എയർലൈൻ ടിക്കറ്റ്
3.2.1 കരാർ കാലാവധിയുടെ പൂർത്തിയാക്കല്
3.2.2 നിയന്ത്രണവിധേയമല്ലാത്ത ദുരന്തം
3.2.3 തൊഴിലാളിയുടെ ഭാരതസ്ഥിതിയുള്ള പിഴവില്ലാതെ തൊഴിലില് നിന്ന് പിരിച്ചുവിടല്
3.3 ഭക്ഷണം, ലോജി, എയർ കണ്ടീഷന് ചെയ്തതും ഫർണിച്ചർ ചെയ്തതുമായ സിംഗിള് സ്റ്റാറ്റസ് പൌസലിംഗ് തൊഴിലാളിക്ക് നല്കുന്ന ഫർണിച്ചറിന്റെയും ലിനന്റന്റെയും പരിപാലനം തൊഴിലാളിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമായിരിക്കുന്നതും അശ്രദ്ധ കൃട്രമം/അല്ലെങ്കില് ദുരുപയോഗം മൂലം നഷ്ടമുണ്ടാകുന്ന കേസുകളില് നഷ്ടപരിഹാരം നല്കാന് ബാധ്യസ്ഥനാകുന്നതും, കൃട്രമം തൊഴിലുടമയുടെ വസ്തുവകകളില് കേടുപാടുകളായില് നഷ്ടപരിഹാരം നല്കാന് ബാധ്യസ്ഥനാകുന്നതാണ്.
3.4 KRH നല്കിയിട്ടുള്ള സാമസംസാകര്യത്തില് നിന്ന് ജോലിസമയത്തേക്കും തിരികെയും എയർ കണ്ടീഷന്ഡ് യാത്രാസൗകര്യം
3.5 ആരോഗ്യ മന്ത്രാലയം എം ഐച്ച് പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതിന് അനുസൃതമായ ആരോഗ്യ പരിചരണ സേവനങ്ങള് എം ഐച്ച് എന്തെങ്കിലും ചാർജ്ജ്കള് ഈടാക്കുന്നുണ്ടെങ്കില് അത്തരം ചാർജ്ജ്കള് തൊഴിലാളി വഹിക്കേണ്ടതാണ്
3.6 റേറ്റുറ്റ് ഓഫ് ക്യുവൈറ്റിലെ ബാധകമായ നിയമങ്ങള് അനുസരിച്ചുള്ള വർക്ക്മെന് കോമ്പൻസേഷൻ
3.7 തൊഴിലാളി മരിക്കുകയാണെങ്കില്, ഭൗതിക ശരീരത്തിന്റെ സകല റിപാട്രിയേഷൻ ചെയ്യാനും, അയാളുടെ അവശ്യ വ്യക്തിപരമായ വസ്തുക്കളെ തൊഴിലാളിയുടെ എംബസിയിലായി കൂടിയായോ മറ്റേതെങ്കിലും നഷ്ടത്തി അയാളുടെ അവശ്യ സഭാവത്തിന് അയാളുടെ അവശ്യ സഭാവത്തിന് കൈമാറുന്നതുമാണ്
3.8 ക്യുവൈറ്റി തൊഴിലി് നിയമം അനുവർത്തിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിലാളിക്ക് താഴെപ്പറയുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങള് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്;
3.8.1 വാർഷിക ലീവ്
3.8.2 സേവനത്തിന്റെ അവസാനത്തിലുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം
3.8.3 ജാർവ്വെം റിട്ടൺബേഴ്സ്മെന്റ്
3.8.4 ഔദ്യോഗിക അവധിദിവസങ്ങള്

4. ഈ കരാർ ഒപ്പിട്ടിരിക്കുന്നത് «Joining\_Date» ല് ആരംഭിക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെടുന്ന ജോലിയുടെ തുടക്ക തീയതി മുതലുള്ള അനിശ്ചിതമായ ഒരു കാലയളവിലേക്കാണ്
5. തൊഴിലാളി 100 പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങളുടെ ഒരു പ്രൊബേഷൻ കാലാവധിക്ക് വിധേയനായിരിക്കും

6. The validity of this contract is conditional to obtaining the necessary permits and licenses required by the government for the Employee to start working for Employer. The Employer is not liable to indemnify the Employee if the Governmental Authorities refuse to approve this Contract or the related Work Permit.
7. The Employee undertakes to deliver to the Employer within one month of signing this Contract, all the particulars, documents, certificates and licenses needed for his/her formal employment or to transfer his/her residency to Employer according to the provisions of the law, and also undertakes to notify the Employer in writing of any changes or amendments thereof. This Contract is subject to termination without any liability on Employer whatsoever in the event Employee is unable to provide any of the above required documents or documents provided prove to be false.
8. During the term of this Contract, the Employee shall refrain from and shall not be entitled, whether directly or indirectly and in whatever mean, to solicit, induce, encourage or motivate any other employee to work for the benefit of any other individual, entity or party whether considered as competitor to the Employer or not. This obligation shall survive for 2 years after the expiration or early termination of this Contract.
9. Throughout the term of this Contract and for a period of 2 years after the expiry or early termination of the Contract for any reason, the Employee shall not, under any circumstances and by any means (written, verbal, electronically, etc), disclose any information about its assigned duties or any work related affairs. Such information is considered highly confidential to the Employer and Employee and shall not disclose the same to any other person, establishment or company inside or outside Kuwait.
10. The Employee for a period of two (2) years after termination of this Contract shall not, without the Employer's prior written consent, directly or indirectly work for, for any other individual and/or entity, nor shall Employee be an owner or joint owner of any other enterprise, carrying out the same or similar activity or considered as a competitor of the Employer in Kuwait.
11. The Employee throughout the Term of this contract shall not without the Employer's prior written consent, work for any third party whether directly or indirectly, paid or unpaid, in or out of Work hours, during holidays and /or annual leaves, or within or outside the State of Kuwait. If the Employee breaches this Obligation, the Employer shall have the right to recover all the monies paid by Employer to the Employee during the aforementioned period.
12. The Employee upon the expiry or early termination of this Contract shall handover to the Employer any funds, documents and/or machines belonging to the Employer and held in his/her possession.
13. If Mobilized by the Employer, the Employee shall pay to the Employer all mobilization costs incurred by the latter in case the Employee fails to complete 2 years in the service of the Employer.
14. The Labor Law (Law no. 6 of 2010) and the Employer's Internal Policies, Regulations, and Penalties by-laws shall cover any subject not mentioned under this Contract.
15. The Courts of Kuwait shall have the exclusive jurisdiction to decide on any matter resulting from a dispute claimed by Employee against Employer in connection with this Contract. Employer, to the contrary, shall have the right to sue the Employee before any court whether inside or outside Kuwait.
16. This Agreement and the Job Offer supersedes all prior agreement between the Parties with respect to the subject matter.
17. This Contract is executed and made on two original copies, one for each party. The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and English Text.

ഈ കരാറിന്റെ സാധ്യത തൊഴിലുടമയ്ക്കു വേണ്ടി ജോലി ചെയ്തു തുടങ്ങുന്നതിന് സർക്കാർ ആവശ്യപ്പെടുന്ന പേർമിറ്റുകളും ലൈസൻസുകളും കരസ്ഥമാക്കാനും എന്തെങ്കിലും വിധേയമായിട്ടായിരിക്കും കരാറോ അനുബന്ധമായ വർക്ക് പേർമിറ്റോ അംഗീകരിക്കാൻ സർക്കാർ അധികൃതർ വിസമ്മതിക്കുന്ന പക്ഷം തൊഴിലാളിക്ക് നഷ്ടപ്രതിഫലം നൽകാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യത ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

7. ഈ കരാർ ഒപ്പിട്ട ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ, തൊഴിലാളിയുടെ സഹായകരമായ തൊഴിലിന് ആവശ്യമായ എല്ലാ വിവരങ്ങൾക്കും, പ്രമാണങ്ങളും, പ്രമാണങ്ങളും, സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളും, ലൈസൻസുകളും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എത്തിക്കുന്നതാണ് അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ അനുബന്ധ രേഖകൾ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളിൽ അനുസൃതമായി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് കൈമാറുന്നതാണെന്നും, അവയിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റങ്ങളോ വ്യത്യാസങ്ങളോ വരികയാണെങ്കിൽ അക്കാര്യം തൊഴിലുടമയ്ക്കു അറിയിക്കുന്നതാണെന്നും തൊഴിലാളി ഉറപ്പുനൽകുന്നു. യുക്തിപരമായ ആവശ്യമായിട്ടുള്ള എന്തെങ്കിലും പ്രമാണം സമർപ്പിക്കാൻ തൊഴിലാളിക്ക് സാധിക്കാതെ വരികയോ, സമർപ്പിച്ച പ്രമാണങ്ങളിൽ കൃത്യമല്ലാത്തതോ തെറ്റിയിട്ടുള്ളതോ ചെയ്താൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എന്തെങ്കിലും ബാധ്യത കൂടാതെ ഈ കരാർ കാലാവധിയിൽ അവസാനിക്കുന്നതാണ്.

8. ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധിയിൽ, തൊഴിലുടമയുമായി മത്സരരംഗത്തുള്ളതായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നതോ അല്ലാത്തതോ ആയ മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിലുടമയുടെ നേട്ടത്തിനായി ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ, എന്തു തരത്തിലായാലും പ്രേരിപ്പിക്കുകയോ, സാധിപ്പിക്കുകയോ, പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യാൻ തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമില്ലാത്തതും അതേനേ ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളി വിട്ടുനിൽക്കേണ്ടതുമാണ്. ഈ ബാധ്യത ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധി അവസാനിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ നേരത്തെ അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്തു കഴിഞ്ഞ് 2 വർഷം വരെ നിലവിലിരിക്കുന്നതാണ്.

9. ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധിയിൽ ഉടനീളവും, ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധി അവസാനിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ എന്തെങ്കിലും കാരണത്താൽ നേരത്തെ അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്തു കഴിഞ്ഞ് 2 വർഷം വരെയും, തൊഴിലാളി എന്ത് സഹചര്യത്തിനു കീഴിലും ഒന്ന് മാർഗ്ഗത്തിലൂടെയും രേഖാമൂലം, വാചികമായി, ഇലക്ട്രോണിക്സായി യുക്തമായവ തന്നെ നൽകപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ചുമതലകളെ കുറിച്ചോ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങളെ കുറിച്ചോ ഒരു വിവരവും വെളിപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല. അത്തരം വിവരങ്ങളിൽ തൊഴിലുടമയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അതേയേറ്റത്തെ രഹസ്യമാകേണ്ടതായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നതും, അവ തൊഴിലാളി കൂടെവെട്ടിയിട്ടുള്ളില്ലെന്ന് ഉറപ്പുനൽകുന്നതും, സ്ഥാപനത്തിനോ, കമ്പനിക്കോ വെളിപ്പെടുത്താൻ പാടില്ലാത്തതുമാകുന്നു.

10. ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞ് ഒരു രണ്ട് (2) വർഷ കാലാവധിയിൽ തൊഴിലാളി തൊഴിലുടമയുടെ മുന്നകൂട്ടിയുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം കൂടാതെ, കൂടെവെട്ടി തൊഴിലുടമയുടെ അതേ അല്ലെങ്കിൽ സമാനമായ പ്രവൃത്തി ചെയ്യുന്ന അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയുടെ ഒരു എന്തിനായിട്ടായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വ്യക്തിയോ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാപനത്തിനോ വേണ്ടി നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ ജോലി ചെയ്യുകയോ, അവയുടെ ഉടമയോ സംയുക്ത ഉടമയോ ആകുകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതാകുന്നു.

11. ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധിയിൽ ഉടനീളം തൊഴിലുടമയുടെ മുന്നകൂട്ടിയുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം കൂടാതെ, ജോലി സമയത്തിനുള്ളിലോ പുറത്തോ, അവയിൽ ദിവസങ്ങളിലോ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ വാർഷിക ലിസ്റ്റുകളിലോ, സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കൂടെവെട്ടിയിട്ടുള്ള രേഖാമൂലമോ പുറത്തോ, എന്തെങ്കിലും മൂന്നാം കക്ഷിയുടെ വേണ്ടി പ്രതിഫലമില്ലാത്ത കൂട്ടിയോ അല്ലാതെയോ നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ പണിയെടുക്കാൻ പാടില്ല. ഈ ബാധ്യത തൊഴിലാളി ലംഘിക്കുകയാണെങ്കിൽ, മേൽപറഞ്ഞ കാലയളവിൽ തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിയുടെ നൽകിയ എല്ലാ പണവും തിരിച്ചുപിടിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

12. കരാർ കാലാവധി അവസാനിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ അല്ലെങ്കിൽ നേരത്തെ അവസാനിച്ചാൽ, തൊഴിലാളി തന്റെ കൈവശം വെച്ചിരിക്കുന്ന തൊഴിലുടമയുടെ പണം, പ്രമാണങ്ങളിൽ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ യന്ത്രങ്ങളിൽ നിന്നും തൊഴിലുടമയെ തിരികെ എഴുപിടിക്കേണ്ടതാണ്.

13. തൊഴിലുടമയോ മോബിലൈസ് ചെയ്തതെങ്കിൽ, തൊഴിലുടമയുടെ സേവനത്തിൽ 2 വർഷം പൂർത്തിയാക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളി പരാജയപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയുടെ മുമ്പാകെ തൊഴിലുടമയുടെ മോബിലൈസേഷൻ ചാർജ്ജുകളും തൊഴിലാളി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് മടക്കിക്കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

14. തൊഴിലിന് നിയമം/നിയമം ലെ നിയമം നൽകി, തൊഴിലുടമയുടെ ആകൃതര നയങ്ങളിൽ, ചട്ടങ്ങളിൽ, പൊതുവിലുള്ള മേഖലകളിൽ എന്തിനും ഈ കരാറിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടില്ലാത്ത എന്ത് വിഷയത്തിനും ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ്.

15. ഈ കരാറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എന്തായി തൊഴിലാളി ഉണ്ടാക്കുന്ന ഒരു തർക്കത്തിൽ നിന്ന് ഉദ്ഭവിക്കുന്ന എന്ത് വിഷയത്തിലും തിർപ്പുകൾപിടിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരപരിധി കൂടെവെട്ടിയെ കോണിക്ട്ക്ക് മാത്രമായിരിക്കും ഉറപ്പു. തൊഴിലാളിയുടെ കൂടെവെട്ടിയുള്ളിലോ പുറത്തോ ഉള്ള എന്ത് കോണിക്ടിലും കേസ് കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

16. ഈ കരാറും ജോലി വാഗ്ദാനവും കക്ഷികളുടെയിടയിൽ ഇതേ വിഷയത്തിലുള്ള എല്ലാ മൂന്ന് കരാറുകളെയും മൂൻബലപ്പെടുത്തുന്നതാണ്.

17. ഈ കരാർ രണ്ട് അല്ലെങ്കിൽ പകർപ്പുകളിലാണ് തയ്യാറാക്കുകയും എക്സിക്യൂട്ട് ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നതും; ഈ കക്ഷികളുടെ ഓരോന്നും വിതരണ അറബിയിലും ഇംഗ്ലീഷിലുമുള്ള ഭാഷയ്ക്കുള്ളിൽ അല്ലെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പൊതുതരംഗം അല്ലെങ്കിൽ ചേർച്ചയില്ലാത്തതോ ഉള്ളപക്ഷം അറബിയിലുള്ള ഭാഷയ്ക്കുതീർന്നിരിക്കും പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുക.

Signed by and on behalf of Employer  
 Name : Nisreen Yahia Barakat  
 Position: Recruiting Manager  
 Signature:

തൊഴിലുടമയ്ക്കു വേണ്ടി ഒപ്പിടുന്നത്  
 പേര് Nisreen Yahia Barakat  
 പദവി Recruiting Manager  
 ഒപ്പ്

Employee's Name: «Employee\_Name»  
 Signature :

തൊഴിലാളിയുടെ പേര് «Employee\_Name»

ഒപ്പ്

Employment #:«Control\_No»

**EMPLOYMENT CONTRACT (HINDI)**

This employment contract ("Contract") is made on 27-Aug-2014

By and between Kuwait Resources House having its offices at Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. Herein is represented by Ms. Nisreen Yahia Barakat in her capacity as Recruiting Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. «Employee\_Name»  
Nationality: «Nationality»  
Civil ID Number: «Civil\_ID\_»  
(Hereinafter referred to as the "Employee")  
The Employer and the Employee may be hereinafter referred to collectively as the Parties.

**Preamble**

The Employee agrees to be appointed by the Employer to work in ..... Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

1. The Employee agrees to be appointed in ..... Project as «Job\_Title» or any other Project, in accordance with the terms and conditions of this Contract and Job Offer that forms an integral part thereof, The Employee shall commit to all instructions, Internal Regulations, Policies, and Penalty By-Laws of the Employer, such instructions, policies and regulations form an integral part of this contract.
2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of «Basic\_Salary» (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.
3. Due to the nature of the Project the Employer shall provide the Employee;
  - 3.1 Air ticket of economy class to Kuwait if mobilized from point of Origin.
  - 3.2 Return Airline ticket of economy class to his point of Origin ( unless the employee joins another job in Kuwait) under the following conditions:
    - 3.2.1 Completion of the agreement duration
    - 3.2.2 Force Majeure
    - 3.2.3 Termination of employment with no fault of the Employee
  - 3.3 Food, Laundry , air conditioned and furnished single status housing. It is responsibility of the employee to maintain the furnishing and linens issued to him and shall be liable for damages in case of loss due to the negligence or/and misuse and also be liable for damages of the employers properties.
  - 3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.
  - 3.5 Medical care services in accordance with the services presented by the Ministry of Health (MOH). In case of any charges to be imposed by MOH, the employee should bear such charges.
  - 3.6 Workmen compensation as per the applicable laws of the State of Kuwait.
  - 3.7 In case of the employees death, all repatriation expenses of the remains and his/her personal properties will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employees embassy.
  - 3.8 Employee shall be entitled to the following benefits in compliance with Kuwait Labor Law;
    - 3.8.1 Annual Leave
    - 3.8.2 End of services Indemnity
    - 3.8.3 Overtime Reimbursement
    - 3.8.4 Official Holidays
4. This contract is signed for an unidentified Period, starting from the Work Commencement Date anticipated to start on «Joining\_Date»
5. The employee will be subject to a probationary period of 100 working days.
6. The validity of this contract is conditional to obtaining the necessary permits and licenses required by the government for the Employee to start working for Employer. The Employer is not liable to indemnify the Employee if the Governmental Authorities refuse to approve this Contract or the related Work Permit.

**कार्य प्रतिज्ञा**

यह स्वीकार पत्र गुरुवार अनुसार 27-Aug- 2014 में लिखा गया

प्रत्येक प्रतिष्ठित लोगों और कंपनी (कुवैत संसाधन घर) के बीच जिसकी कार्यालय शरक शहीद गवाली रोड सेंटर के 13 मंजिल पर है पोस्ट बॉक्स 2214 सिफात पिन कोड 13023 कुवैत और इस प्रतिज्ञा को अदा किया है श्रीमती निसरीन याहया बरकात जो भर्ती प्रबंधक की निर्देशक की हैसियत से (और आगे उनकी ओर कार्यदाता का इशारा किया जाएगा)

श्री / «Employee\_Name»  
राष्ट्रीयता / «Nationality»  
राष्ट्रीय पहचान पत्र नंबर «Civil\_ID\_»  
(और आगे उनकी ओर कार्यकर्ता का इशारा किया जाएगा)  
कार्यदाता और कार्यकर्ता दोनों इकट्ठे दो पक्ष संकेत किया जायेगा

**प्रस्तावना**

जैसा कि कार्यकर्ता ने कार्यदाता के योजना ..... के काम पर सहमति जताई है जिस योजना को योजना राज्य कुवैत में लागू करेंगे , उसी मद्देनजर दोनों पक्षों के बीच नीचे बातों पर सहमति बनी है:

- 1- कार्यकर्ता ने स्वीकार किया कि वो कार्यदाता के पास «Job\_Title» स्थिति APS-5 में योजना और शर्तों की रोशनी में काम करेगा, और स्वीकार करता है कि कार्यदाता की सभी शिक्षाओं और आंतरिक सिस्टम और सभी क्रतयों और आज्ञाओं के पास रखेगा, और आज्ञाओं और सजा क्रतयों प्रतिबंध जो कार्यदाता से जारी हुई है और जो मान का अविभाजित हिस्सा है.
- 2- कार्यकर्ता हर ई. महीने के अंत में अपनी वेतन का हकदार होगा जिसकी मात्रा «Basic\_Salary» द क है.
- 3- योजना स्वभाव के मद्देनजर कार्यदाता के जिम्मा नीचे आने वाली सुरक्षा इशयों पर होगा।
  - 311- कुवैत के लिए इकोनॉमी क्लास का टिकट दिया जाएगा जब कार्यकर्ता को उसके वतन से लाया जाएगा।
  - 312- इकोनॉमी क्लास का वापसी टिकट दिया जाएगा वहां तक का जहां से कार्यकर्ता को लाया गया है नीचे शर्तों के साथ:
    - 11213 प्रतिज्ञा की अवधि पूरी होने पर
    - 21213- मजबूर करने वाला पावर
    - 31213- कार्यकर्ता की ओर से किसी गलती के बिना काम खत्म होने पर
    - 313- खाना और लोण्ड्री और सिंगल एयर कंडीशन फ्रनीशड रूम कार्यकर्ता के जिम्मेदारी होगी कि वो फर्नीचर और सफाई की इफाजत करे और उसकी कोताही या गलत इस्तेमाल की वजह से जो नुकसान होगा इसका भूगतान कार्यदाता को देना होगा और इसी तरह उन नुकसान को भी भरना होगा जो इसकी वजह से कार्यदाता की प्रोपर्टी को पहुंचा है।
    - 314- जहां कार्यकर्ता रह रहा है वहां से काम तक पहुंचाने वाला वातानुकूलित वाहन कार्यदाता के लिए जिम्मेदार होगा
    - 315- आपातकालीन चिकित्सा सेवा और दांत के इलाज की सुविधा जो केवल आपातकाल की स्थिति में दवा शामिल कुवैत पबलीक स्वास्थ्य मनीसटरी कार्यक्रम के अनुसार, यदि कुवैत पबलीक स्वास्थ्य मनीसटरी से कोई खर्चा देना होगा तो वह जैसे खर्चों को कार्यकर्ता खुद बर्दाश्त करेगा।
  - 613- काम के दौरान दुर्घटना का हरजानह कुवैत के कानून के अनुसार होगा
  - 713- कार्यकर्ता की मौत के मामले में उसके सभी निजी सामान को उसके रिश्तेदारों उसके देश में पहुंचाना होगा और पंवेसी के साथ सलाह होगा .
- 813- कार्यकर्ता को कुवैत के कानून के अनुसार नीचे लाभ का अधिकार होगा
  - 11813- वार्षिक छुट्टी
  - 21813 सेवा समाप्त होने पर मुआवजा
  - 31813- एक्स्ट्रा काम का मुआवजा
  - 41813- सरकारी छुट्टी
- 4- यह प्रतिज्ञा गैर निश्चित अवधि तक, उसकी शुरुआत कार्यदाता के पास कार्यकर्ता काम शुरू होने की तारीख से होती है «Joining\_Date»
- 5- कार्यकर्ता अनुभव के अवधि में काम करेगा जो काम के 100 दिन है
- 6- इस प्रतिज्ञा पर लागू बंद हो जाएगा जब किसी सरकारी डीपार्टमेंट की तरफ से इजाजत मिल जाये तो कार्यदाता कार्यकर्ता के किसी मुआवजा के लिए बाध्य नहीं होगा जब यह विशेष प्राधिकरण ने कबूल को मानने या काम करने की अनुमति नहीं दी

7. The Employee undertakes to deliver to the Employer within one month of signing this Contract, all the particulars, documents, certificates and licenses needed for his/her formal employment or to transfer his/her residency to Employer according to the provisions of the law, and also undertakes to notify the Employer in writing of any changes or amendments thereof. This Contract is subject to termination without any liability on Employer whatsoever in the event Employee is unable to provide any of the above required documents or documents provided prove to be false.

8. During the term of this Contract, the Employee shall refrain from and shall not be entitled, whether directly or indirectly and in whatever mean, to solicit, induce, encourage or motivate any other employee to work for the benefit of any other individual, entity or party whether considered as competitor to the Employer or not. This obligation shall survive for 2 years after the expiration or early termination of this Contract.

9. Throughout the term of this Contract and for a period of 2 years after the expiry or early termination of the Contract for any reason, the Employee shall not, under any circumstances and by any means (written, verbal, electronically, etc), disclose any information about its assigned duties or any work related affairs. Such information is considered highly confidential to the Employer and Employee and shall not disclose the same to any other person, establishment or company inside or outside Kuwait.

10. The Employee for a period of two (2) years after termination of this Contract shall not, without the Employer's prior written consent, directly or indirectly work, for any other individual and/or entity, nor shall Employee be an owner or joint owner of any other enterprise, carrying out the same or similar activity or considered as a competitor of the Employer in Kuwait.

11. The Employee throughout the Term of this contract shall not without the Employer's prior written consent, work for any third party whether directly or indirectly, paid or unpaid, in or out of Work hours, during holidays and /or annual leaves, or within or outside the State of Kuwait. If the Employee breaches this Obligation, the Employer shall have the right to recover all the monies paid by Employer to the Employee during the aforementioned period.

12. The Employee upon the expiry or early termination of this Contract shall handover to the Employer any funds, documents and/or machines belonging to the Employer and held in his/her possession.

13. If Mobilized by the Employer, the Employee shall pay to the Employer all mobilization costs incurred by the latter in case the Employee fails to complete 2 years in the service of the Employer.

14. The Labor Law (Law no. 6 of 2010) and the Employer's Internal Policies, Regulations, and Penalties by-laws shall cover any subject not mentioned under this Contract.

15. The Courts of Kuwait shall have the exclusive jurisdiction to decide on any matter resulting from a dispute claimed by Employee against Employer in connection with this Contract. Employer, to the contrary, shall have the right to sue the Employee before any court whether inside or outside Kuwait.

16. This Agreement and the Job Offer supersedes all prior agreement between the Parties with respect to the subject matter.

17. This Contract is executed and made on two original copies, one for each party. The Arabic text shall prevail in case of any contradiction or discrepancy between the Arabic and English Text.

7- कार्यकर्ता इस बात का वाअदा करता है कि वो कार्यदाता को सौंप देगा यह प्रतिजा पत्र पर हस्ताक्षर की अवधि जिसकी अंतिम सीमा हस्ताक्षर की तारीख से एक महीने , सभी बयानों सार्टी फेक्ट्स , डाकोमेन्टस , और अपने काम के लिए आवश्यक लाइसेंस कानून के अनुसार , इसी तरह वादा करता है कि किसी भी परिवर्तन आने पर कार्यदाता लखेत रूप में सूचित करेगा, और यह स्वीकार कार्यदाता पर किसी दायित्व के बिना टूट सकता है जब कार्यकर्ता ने सुपुर्द नहीं किया चाहे जो भी कारण हो , उनमें से उसके वांछित डाकोमेन्टस सुरक्षित न होना है , या उसके सही न होने का पता चल जाए कि कार्यकर्ता ने यह धोखा किया है .

8- इस प्रतिजा की लागू के दौरान , कार्यकर्ता को डारीकट या इन डारीकट अधिकार नहीं हैं कि वो किसी तरह किसी और कार्यकर्ता को जो कार्यदाता के पास काम कर रहा है उसे किसी व्यक्ति या किसी और कंपनी में काम करने पर उभारे , चाहे उनके बीच कम्पटीशन हो या न हो इस बात का लिहाज़ करना प्रतिजा के खत्म होने या टूट जाने के दो साल बाद तक आवश्यक होगा ।

9- कार्यकर्ता के लिए किसी भी स्थिति में उचित नहीं है कि वो प्रतिजा के बीच या इसके समाप्त होने के दो साल की अवधि के बीच किसी भी कारण इस काम का राज़ खोला कि जो काम उसे सौंपा गया था या उसके लिए जिम्मेदार हो या किसी और काम की स्थिति किसी भी हालत में किसी भी तरीके से (लिखित भाषा - इलकटरोनीक..... आदि) ) इस दृष्टि से वे जानकारी कार्यदाता रहस्य , और कार्यकर्ता के लिए मना है कि उसे खोला या किसी व्यक्ति या किसी और कंपनी को कुवैत के अंदर या बाहर बताये .

10- किसी कारण प्रतिजा के समाप्त होने की स्थिति में कार्यकर्ता को अधिकार नहीं है कि वो दो वर्ष की अवधि के पूरा होने से पहले किसी और व्यक्ति या संस्था या कंपनी में काम करे या जुड़ई या पूरी तरह से किसी कंपनी संस्थान के मालिक का पद संभाले डारीकट या इन डारीकट, उसी क्षेत्र में या किसी क्षेत्र में जो कार्यदाता कम्पटीशन कुवैत के अंदर हो, चाहे वो काम डारीकट हो या इन डारीकट, मगर कार्यदाता लखेत अनुमति के बाद

11- इस प्रतिजा के बीच कार्यकर्ता के लिए चाहिए कि कोई दूसरा काम जो कार्यदाता सीमा से बाहर न करे चाहे डारैक्ट हो या इन डारीकट चाहे काम के सरकारी समय में हो या छुट्टी के दिनों में कुवैत के अंदर हो या बाहर मगर कार्यदाता की लिखी अनुमति के बाद, और कार्यकर्ता का उस की मुखलिफत की सूरत में कार्यदाताको हक होगा कि उसने कार्यकर्ता को जो वेतन दिया है वो वापिस ले ले जब कार्यदाता के काम की अवधि में उसने कहीं और काम किया है।

12- कार्यकर्ता के लिए ज़रूरी है कि मौजूदा प्रतिजा के खत्म होते ही चाहे किसी भी कारण से हो, कुल वो माल और डाकुमेंटस और उपकरण और पदार्थ जो बाकी बच गए हैं उसके काम से संबंधित हैं वो सब कार्यदाता के हवाले कर दे ।

13- जब कार्यकर्ता को कार्यदाताके वास्ता से कुवैत लाया गया हो तो कार्यकर्ता के लिए ज़रूरी है कि वो कार्यदाता को हरजाना अदा करे जो उसके लाने में कार्यदाता को चुकाना पड़ा है जब कार्यकर्ता ने कम से कम सर्विस के दो साल की अवधि पूरी ना की हो ।

14- इस प्रतिजा में जो नहीं आया है इस में कानून नंबर 6 2010 लागू किया जाएगा जो राष्ट्रीय विभाग या आंतरिक सिस्टम में काम से संबंधित है , जो कार्यदाता क्रतयों के विरोधी नहीं है

15- इस प्रतिजा से संबंधित विवाद और मामले की स्थिति में कुवैत कोर्ट को ही फैसला का हक होगा और कार्यदाता का कार्यकर्ता से बचाव की सूरत में कार्यदाताको अधिकार होगा कि वो कुवैत या इसके इलावा किसी और कोर्ट का विकल्प करे कार्यकर्ता पर मुकदमा चलाने के लिए जो प्रतिजा है .

16- बिना संदेह ये प्रतिजा पिछले सभी प्रतिजाको खत्म कर देता है जिस पर दो पार्टी ने इस प्रतिजा से संबंधित हस्ताक्षर किया है ।

17- इस प्रतिजा की दो वास्तविक कापी हर दोनों पक्षों के लिए लिखी गई है मुकदमा की सूरत में उसी पर अमल होगा, अगर अजनबी वाक्य अपने अरबी वाक्य से टकरा रहा है तो अरबी वाक्य का ही एतबार होगा।

Signed by and on behalf of Employer

Name : Nisreen Yahia Barakat

Position: Recruiting Manager

Signature:

Employee's Name: «Employee\_Name»

Signature :

कार्यदाताकी और से हस्ताक्षर

नाम : निस्रू याहया बरकात

काम : भर्ती प्रबंधक

हस्ताक्षर

कार्यकर्ता का नाम: «Employee\_Name»

हस्ताक्षर

# Declaration Form





**COMBATING TRAFFICING IN PERSON (CTIPS) PROCEDURES- DOC A**

**DECLARATION A**

For any complaints please contact KRH (Kuwait): [CTIPS@Krhkw.com](mailto:CTIPS@Krhkw.com)

I the undersigned \_\_\_\_\_ of \_\_\_\_\_ Nationality and holding Passport No. \_\_\_\_\_ declares hereby that I have never paid to KRH, whether directly or indirectly, any payment or gratuity against my employment with KRH.

The only amount I willfully paid was to \_\_\_\_\_ Agency in \_\_\_\_\_ (Country of the Agency) as fees and expenses associated with my recruitment amounting to INR 15,000 (Indian Rupees Fifteen Thousand) only, as per the following details.

Visa Stamping-Attestation/Kuwait Embassy Fees	INR 15,000
---	------------

I do hereby confirm that the information provided above is true and correct and that this declaration is given for supporting KRH efforts to combat trafficking in persons.

मैं ..... राष्ट्रियता ..... पासपोर्ट नम्बर ..... घोषित करता हूँ कि मैं ने कभी भी KRH को प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से कोई भी राशि या उपहार अपनी रोजगार के लिए अदा नहीं की है।

सिर्फ वह राशि जो निम्नलिखित विवरण के आधार पर भारत में एजेंसी को फ़ीस और सारे खर्च के लिए १५००० भारतीय रु अदा किये।

मैं पुष्टि करता हूँ कि ऊपर दिए गए सारी जानकारी सत्य और सही है। यह KRH को इस लिए दिया गया है ताकि व्यक्ति तस्करी से निमटने में उन की सहायता की जा सके।

താഴെ ഒപ്പിട്ടിരിക്കുന്ന \_\_\_\_\_ എന്ന ഞാൻ \_\_\_\_\_ രാജ്യത്തിലെ പൗരനും \_\_\_\_\_ നമ്പർ പാസ്പോർട്ടിന്റെ ഉടമയുമാണ്. കെആർഎച്ചിൽ നിന്ന് എനിക്ക് ലഭിക്കുന്ന തൊഴിലവസരത്തിനായി, എന്തെങ്കിലും പ്രതിഫലമോ പാരിതോഷികമോ, നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ, ഞാൻ കെആർഎച്ചിന് നൽകിയിട്ടില്ലെന്നും ഇതിനാൽ ഞാൻ പ്രസ്താവിക്കുന്നു.

ഇനിപ്പറയുന്ന വിശദാംശങ്ങൾ പ്രകാരം, \_\_\_\_\_ (ഏജൻസി സ്ഥിതി ചെയ്യുന്ന രാജ്യം) എന്ന രാജ്യത്തിലെ \_\_\_\_\_ എന്ന ഏജൻസിക്ക്, എന്റെ റിക്രൂട്ട്മെന്റുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള ഫീസായും ചെലവുകളായും ഞാൻ സ്വയം നൽകിയ തുക ഇന്ത്യൻ രൂപ 15,000-ലും (ഇന്ത്യൻ രൂപ പതിനയ്യായിരത്തിലും) കൂടില്ല.

മുകളിൽ നൽകിയിരിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ സത്യസന്ധവും കൃത്യവുമാണെന്നും മനുഷ്യക്കടത്തിനെതിരെ പോരാടുന്നതിനുള്ള കെആർഎച്ചിന്റെ ഉദ്യമങ്ങളെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിനുള്ള പ്രസ്താവനയാണ് ഇതെന്നും ഞാൻ ഇതിനാൽ സ്ഥിരീകരിക്കുന്നു.

Name:

Date:

Signature:

## Labour

### Assessment, policy and goals

As described in the human rights part, our business model is different than other businesses. Human rights and labor rights are inseparable components. This is why you will notice common answers in the “four issues areas”.

### Labour rights

As described in the first issue area, we provide businesses with complete manpower planning and manning. Labour rights are summarized in 2 categories.

#### 1- Country labour legal rights

In Kuwait, there are a set of laws for labour rights regulating the relationship between the employer and labour. We and our clients comply fully with these laws.

#### 2- Company labour rights policy.

As mentioned in issue 1 area, KRH provides “HR Solutions & Life Support Services” having both businesses and manpower the end user & beneficiary. Our service delivery was described earlier in issue area 1, and it provides each labour with a set of rights and services that by far exceed those set by the government.

Every employee receives a fully detailed contract that mentions that refers to the local labour law of the country and clearly states all his rights guaranteed by the law, and as well the rights and services that she/he shall receive from the company.

### Forced labour and child labour

Such violations do not exist. Thanks to Kuwait labour laws and our internal strict policies that completely forbid such acts.

### Employment/occupation discrimination

Internally, KRH is recognized as being a widely diverse multi-ethnic working environment, stable & fair place to work and offers equal opportunity for individuals of various skill & qualification levels.

KRH Internal policies include strict human rights related subjects that guarantee achieving and maintaining all that. Examples of those policies are; code of conduct, mutual respect among team members, hiring & firing policies guaranteeing compatibility with human rights, and many more.

The only risks that may exist are the governmental laws in some countries that ban certain nationalities from visiting or working. This deprives the local economy of the law issuing country from benefiting of the diversity in culture and skills of people that exist in the banned parts of the world.



بيت الموارد الكويتي  
Kuwait Resources House  
شركة مساهمة كويتية مقفلة

### Implementation

Please refer to the implementation part under “Human Rights Issue area”. Same answers apply here.

### Measurement of outcomes

Please refer to the measurement of outcomes part under “Human Rights Issue area”. Same answers apply here.

### Environment

KRH designed an environmental program part of its HSE system & OHSAS 18001, limited to specific area of relevance to KRH business & its clients. We strive to be active contributors to the global efforts to protect the environment and we have a management directive to adopt any possible new solution or technology that helps making a better environment.

### Implementation

#### 1- HSE Policy/System

- Applied in all work performance sites.
- Integrated with clients HSE programs/systems.
- Measurable by internal HSE reports.
- On-going training programs.
- Random Inspection programs conducted.
- Strict Implementation of our OHSAS 18001.
- Strong attention to waste control, handling & management.

#### 2- Paper usage/recycling

- Reducing the use of papers by adopting new communication, documentation and working electronic environment.
- Using recycled papers when needed.
- Develop written policies to achieve that.
- Paper waste is collected by paper recycling companies on weekly basis.

#### 3- Power usage

- The company has strict policies on reducing power usage by acquiring the available technologies that help us achieve this objective.
  - Power saving lighting systems.
  - Power turn off at the end of every business day through our multi story tower.

#### 4- Smoking ban inside the building

Making the working environment a healthy place for people to work is an utmost priority. Therefore, we have a strict no-smoking policy as follows.

- Smoking ban is a strict policy within all offices.
- Smokers are allowed to have regulated short smoking breaks outside the offices.

c. Violators of the policy are disciplined according to the announced policy.

## Goals

We aim to contribute more to the global environment protection efforts, and our only challenge is the availability of technologies that can help us achieve that.

Some of our long term goals are to switch our vast fleet of vehicles to electrically powered vehicles once available in our markets. One of our goals was to develop a measurement system and tools that allows us to measure our contribution and success in achieving our environmental goals, and we have succeeded in developing a measurement system for the areas of relevance to our business with our clients & manpower.

## Anti-Corruption

### Assessment, policy and goals

- Assessment of risk of corruption and bribery in the company's industry and country(ies) of operation
- Written company policy of zero-tolerance for corruption, bribery and extortion
- Reference to (or statement of support for) the [UN Convention Against Corruption](#) and other international instruments
- Protocol to guide staff in situations where they are confronted with extortion or bribery
- Policy requiring business partners and suppliers to adhere to the Global Compact anti-corruption principles
- Specific goals in the area of anti-corruption for the upcoming year

### Implementation

- 1- KRH is a member with TRACE international, an international anti-bribery compliance solution provider and consultant. We developed our written company policies that have zero-tolerance for corruption, bribery & extortion using TRACE services and with reference to the UN Convention against Corruption.
- 2- KRH hired an independent legal firm to manage its contracts with individuals and businesses to guarantee the integrity of every business transaction.
- 3- KRH established an internal audit & legal department to be another level of self-monitoring & policy application.
- 4- We provide suggestion boxes, call center and the list of names and contacts for all management allowing every individual to have access to the management team.
- 5- Updates from any international instrument that we use to develop our policy and monitoring efforts, are conveyed to all our people in internal awareness sessions.

Successful  
Partnership  
for KBOSSS II  
Bid

360° Solutions

QHSE Focus

Financial Strength

Human Rights

Industry Experience

Competitive Pricing

Clientele

Registrations & certs.

Fact Sheet

Best performance

Reliable Supply Base

Procurement Edge



**HEALTH  
SAFETY  
ENVIRONMENT**

OHSAS 18001: 2007

ISO 9001:2008

Inspection program  
Training Program  
Incident investigation program  
Participation in clients safety program  
Behavior based training



# Kuwait Resources House

## QA/EHS Department

### KRH Safety Performance Report 2014

Goals	(TIR)Total Incident Rate	(RIR)Incident Rate)	(IF)Injury Frequency	(IS)Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	1.5	1.2	0.4	1.5	0.25

#### Total Incident Rate - TIR

# Total Incident X 200,000

Employee hours worked

#### Recordable Incident Rate - RIR

# Rec. Incident X 200,000

Employee hours worked

#### Lost Work Day Case Rate - LWDR

# LWD Cases X 200,000

Employee hours worked

#### Injury Severity - IS

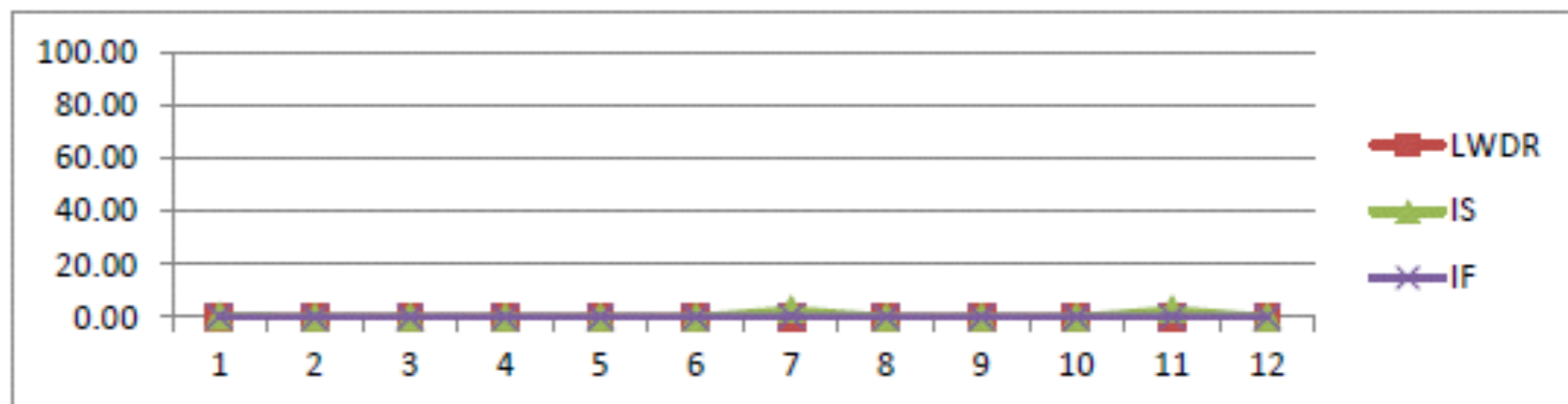
#Days Lost X 200,000

Employee hours worked

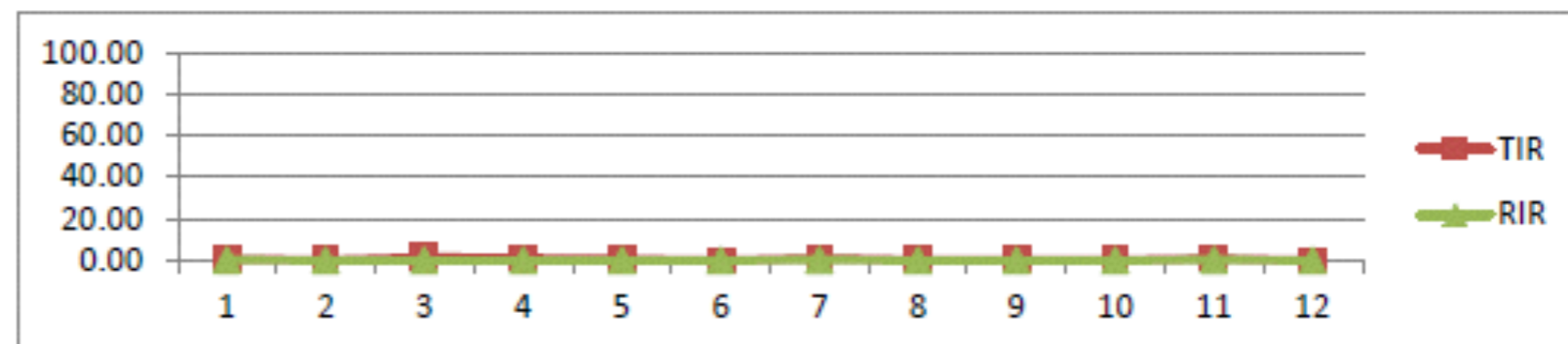
#### Injury Frequency - IF

# Recordable Injury rate X 200,000

Employee hours worked



Recordable Injury/Incident Report



Total Incident and Recordable Incident Report

MONTH	Population (No. of Employees)	Employee Hours Worked	Total Incident	# of Recordable Incident	# of OSHA Recordable Injuries	Number of lost work days cases	Number of days lost	TIR	RIR	LWDR	IS	IF
1 JAN	4300	894,400	4	1	1	1	2	0.89	0.22	0.22	0.45	0.22
2 FEB	4300	894,400	1	0	0	0	0	0.22	0.00	0.00	0.00	0.00
3 MAR	4300	894,400	8	0	0	0	0	1.79	0.00	0.00	0.00	0.00
4 APR	4300	894,400	6	0	0	0	0	1.34	0.00	0.00	0.00	0.00
5 MAY	4300	894,400	4	0	0	0	0	0.89	0.00	0.00	0.00	0.00
6 Jun	4300	894,400	0	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
JUL	4600	956,800	6	1	1	1	14	1.25	0.21	0.21	2.93	0.21
AUG	4610	958,880	1	0	0	0	0	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00
SEP	4650	967,200	1	0	0	0	0	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00
OCT	4655	968,240	1	0	0	0	0	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00
NOV	4900	1,019,200	6	1	1	1	15	1.18	0.20	0.20	2.94	0.20
DEC	4900	1,019,200	0	0	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Average		11,255,920	38	3	3	3	31	0.68	0.05	0.05	0.55	0.05

**Target Rate**

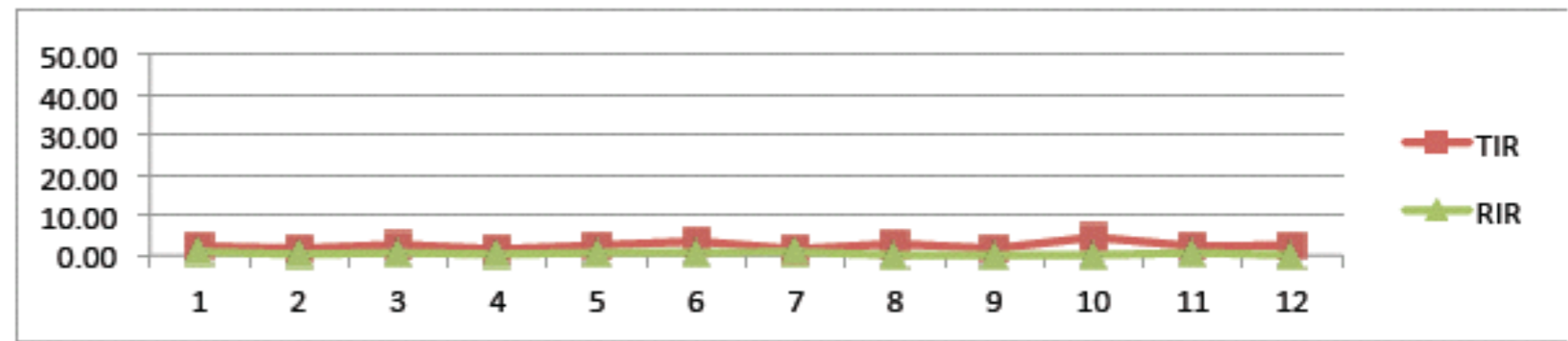
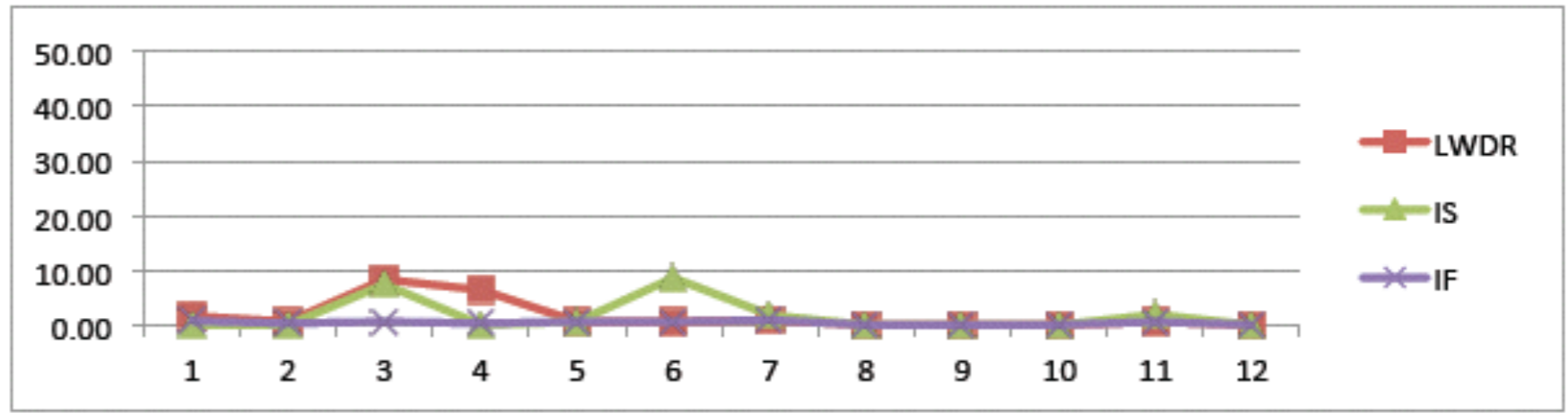
**1.5 1.20 0.40 1.50 0.25**



# KRH Safety Performance Report 2013

Goals	(TIR)Total Incident Rate	(RIR)Incident Rate	(IF)Injury Frequency	(IS)Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	3	2	0.9	3	0.40

- Total Incident Rate - TIR**  
# Total Incident X 200,000  
Employee hours worked
- Recordable Incident Rate - RIR**  
# Rec. Incident X 200,000  
Employee hours worked
- Lost Work Day Case Rate - LWDR**  
# LWD Cases X 200,000  
Employee hours worked
- Injury Severity - IS**  
#Days Lost X 200,000  
Employee hours worked
- Injury Frequency - IF**  
# Recordable Injury rate X 200,000  
Employee hours worked



MONTH	Population (No. of Employees)	Employee Hours Worked	Total Incident	# of Recordable Incident	# of OSHA Recordable Injuries	Number of lost work days cases	Number of days lost	TIR	RIR	LWDR	IS
1 JAN	3400	707,200	8	3	3	6	0	2.26	0.85	1.70	0.00
2 FEB	3320	690,560	6	1	1	2	0	1.74	0.29	0.58	0.00
3 MAR	3240	673,920	9	2	2	28	25	2.67	0.59	8.31	7.42
4 APR	3160	657,280	5	1	1	21	0	1.52	0.30	6.39	0.00
5 MAY	3080	640,640	8	2	2	2	2	2.50	0.62	0.62	0.62
6 Jun	3080	640,640	11	2	2	2	28	3.43	0.62	0.62	8.74
JUL	3100	644,800	5	3	3	3	6	1.55	0.93	0.93	1.86
AUG	3070	638,560	9	0	0	0	0	2.82	0.00	0.00	0.00
SEP	3040	632,320	5	0	0	0	0	1.58	0.00	0.00	0.00
OCT	3010	626,080	14	0	0	0	0	4.47	0.00	0.00	0.00
NOV	2980	619,840	7	2	2	2	6	2.26	0.65	0.65	1.94
DEC	2980	619,840	8	0	0	0	0	2.58	0.00	0.00	0.00
<b>Average</b>		<b>7,791,680</b>	<b>95</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>2.44</b>	<b>0.41</b>	<b>1.69</b>	<b>1.72</b>



# KRH Safety Performance Report - 2012

Goals	(TIR) Total Incident Rate	(RIR) Incident Rate	(IF) Injury Frequency	(IS) Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	3	2	0.9	3	0.40

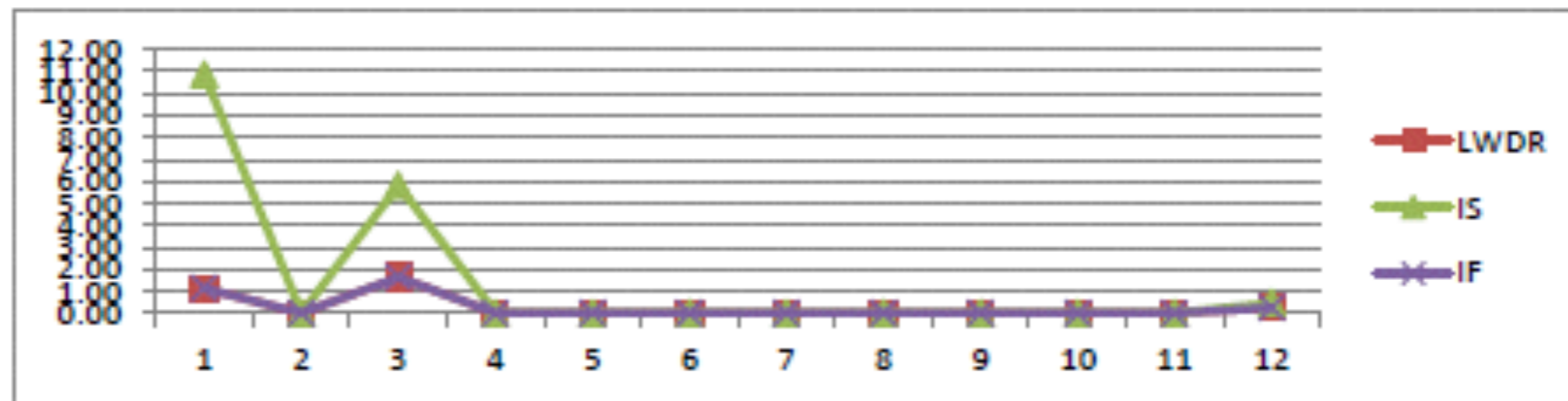
**Total Incident Rate - TIR**  
 # Total Incident X 200,000  
 Employee hours worked

**Recordable Incident Rate - RIR**  
 # Rec. Incident X 200,000  
 Employee hours worked

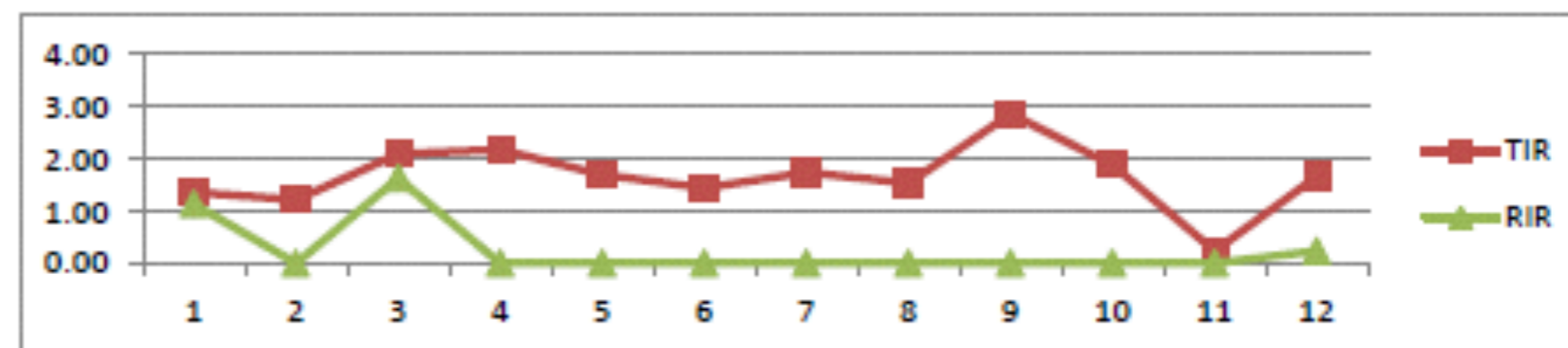
**Lost Work Day Case Rate - LWDR**  
 # LWD Cases X 200,000  
 Employee hours worked

**Injury Severity - IS**  
 #Days Lost X 200,000  
 Employee hours worked

**Injury Frequency - IF**  
 # Recordable Injury rate X 200,000  
 Employee hours worked



Recordable  
Injury/Incident Report



Total Incident and  
Recordable Incident  
Report

MONTH	Employee Hours Worked	Total Incident	# of Recordable Injuries	Number of lost work days cases	Number of days lost	TIR	RIR	LWDR	IS	IF
1 JAN	883,942	6	5	3	48	1.36	1.13	1.13	10.86	1.13
2 FEB	824,234	5	0	0	0	1.21	0.00	0.00	0.00	0.00
3 MAR	859,804	9	7	7	25	2.09	1.63	1.63	5.82	1.63
4 APR	825,730	9	0	0	0	2.18	0.00	0.00	0.00	0.00
5 MAY	827,090	7	0	0	0	1.69	0.00	0.00	0.00	0.00
6 Jun	830,305	6	0	0	0	1.45	0.00	0.00	0.00	0.00
7 July	918,525	8	0	0	0	1.74	0.00	0.00	0.00	0.00
8 Aug	910,474	7	0	0	0	1.54	0.00	0.00	0.00	0.00
9 Sep	839,106	12	0	0	0	2.86	0.00	0.00	0.00	0.00
10 Oct	850,163	8	0	0	0	1.88	0.00	0.00	0.00	0.00
11 Nov	827,585	1	0	0	0	0.24	0.00	0.00	0.00	0.00
12 Dec	842,067	7	1	1	2	1.66	0.24	0.24	0.48	0.24
<b>Average</b>	<b>10,239,025</b>	<b>85</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>75</b>	<b>1.66</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>1.46</b>	<b>0.25</b>

# KRH Safety Performance Report 2011

Goals	(TIR)Total Incident Rate	(RIR)Incident Rate	(IF)Injury Frequency	(IS)Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	3	2	0.9	3	0.40

### Total Incident Rate - TIR

# Total Incident X 200,000

Employee hours worked

### Recordable Incident Rate - RIR

# Rec. Incident X 200,000

Employee hours worked

### Lost Work Day Case Rate - LWDR

# LWD Cases X 200,000

Employee hours worked

### Injury Severity - IS

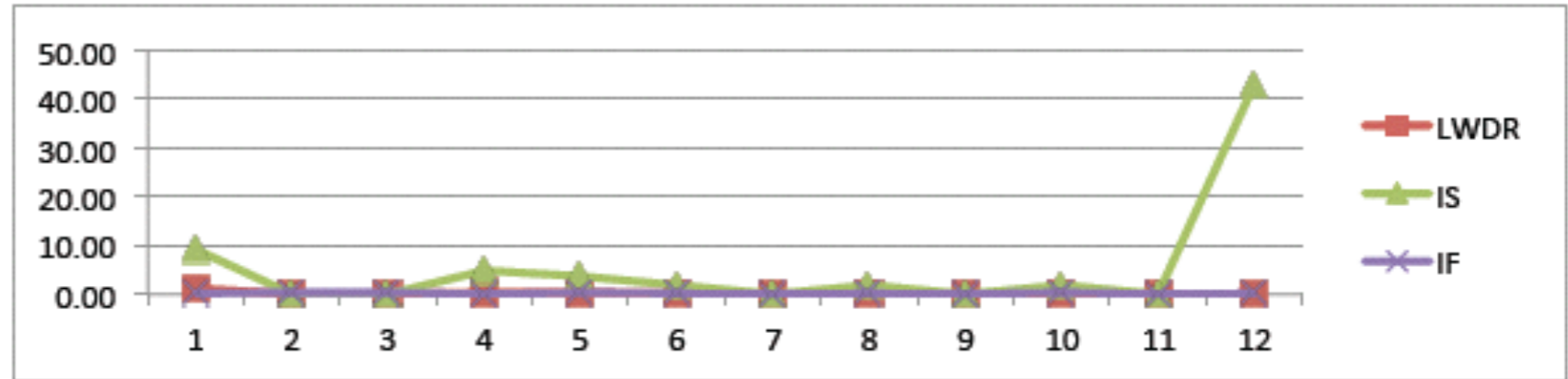
#Days Lost X 200,000

Employee hours worked

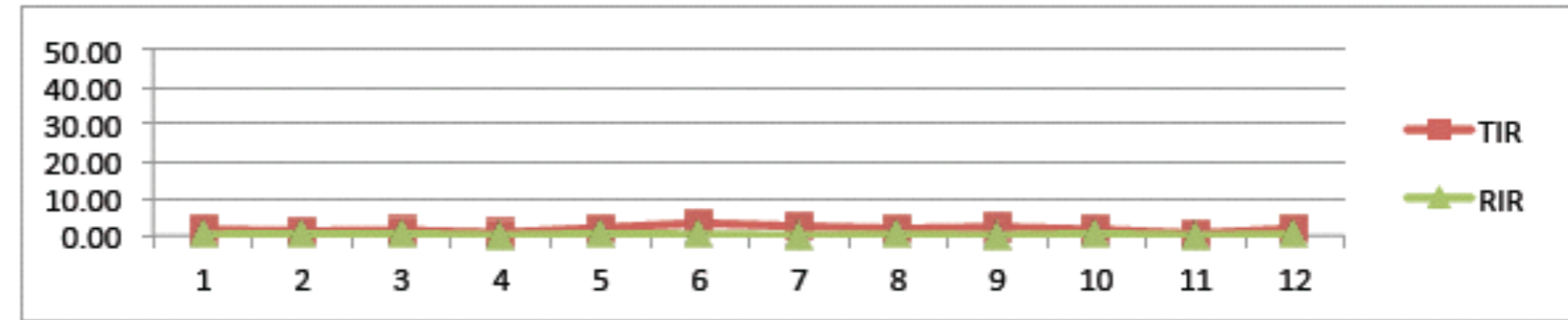
### Injury Frequency - IF

# Recordable Injury rate X 200,000

Employee hours worked



Recordable Injury/Incident Report



Total Incident and Recordable Incident Report

MONTH	Population (No. of Employees)	Employee Hours Worked	Total Incident	# of Recordable Incident	# of OSHA Recordable Injuries	Number of lost work days cases	Number of days lost	TIR	RIR	LWDR	IS	IF
1 JAN	4180	869,440	7	1	1	5	40	1.61	0.23	1.15	9.20	0.23
2 FEB	4122	857,376	5	2	0	0	0	1.17	0.47	0.00	0.00	0.47
3 MAR	4064	845,312	6	2	0	0	0	1.42	0.47	0.00	0.00	0.47
4 APR	4064	845,312	3	0	1	2	21	0.71	0.00	0.47	4.97	0.00
5 MAY	4080	848,640	9	2	1	2	16	2.12	0.47	0.47	3.77	0.47
6 Jun	4096	851,968	14	1	1	1	8	3.29	0.23	0.23	1.88	0.23
7 JUL	4112	855,296	11	0	0	0	0	2.57	0.00	0.00	0.00	0.00
8 AUG	4128	858,624	8	1	1	1	8	1.86	0.23	0.23	1.86	0.23
9 SEP	4144	861,952	10	0	0	0	0	2.32	0.00	0.00	0.00	0.00
10 OCT	4160	865,280	7	2	1	1	8	1.62	0.46	0.23	1.85	0.46
11 NOV	4176	868,608	2	0	0	0	0	0.46	0.00	0.00	0.00	0.00
12 DEC	4192	871,936	8	1	1	1	187	1.83	0.23	0.23	42.89	0.23
<b>Average</b>		<b>10299744</b>	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>288</b>	<b>1.75</b>	<b>0.23</b>	<b>0.25</b>	<b>5.59</b>	<b>0.23</b>

<b>Target</b>								<b>3</b>	<b>2.00</b>	<b>0.40</b>	<b>3.00</b>	<b>0.90</b>
---------------	--	--	--	--	--	--	--	----------	-------------	-------------	-------------	-------------



**SAFETY  
PASSPORT**

**A LEAP IN  
SAFETY  
COMPLIANCE &  
PERFORMANCE**

Successful Partnership for KBOSSS II Bid

360° Solutions

QHSE Focus

Financial Strength

Human Rights

Industry Experience

Competitive Pricing

Procurement Edge

Reliable Supply Base

Best performance

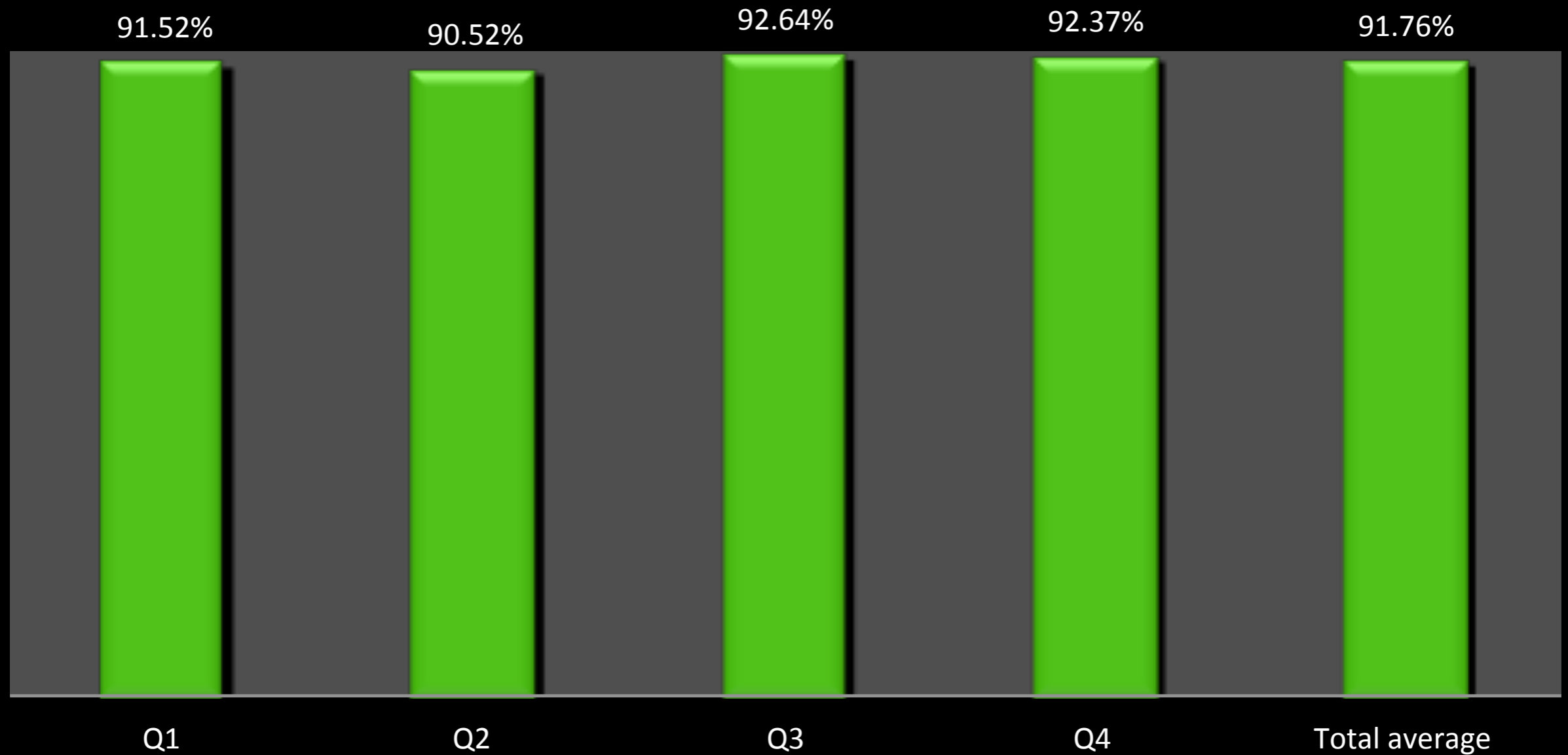
Fact Sheet

Registrations & certs.

Clientele

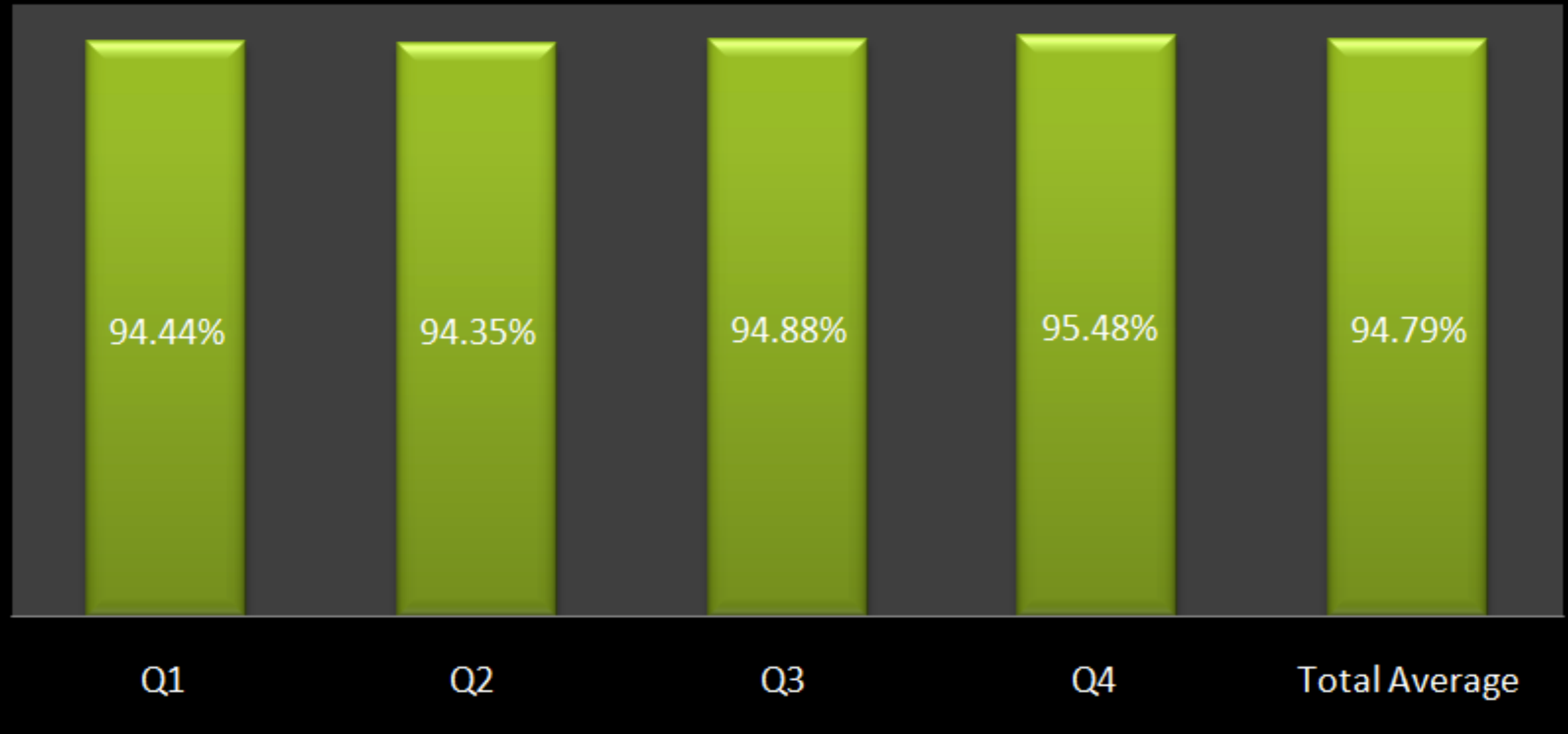
# KRH CUSTOMER SATISFACTION INDEX - 2013

## CUSTOMER SATISFACTION INDEX - 2013 MILITARY & DEFENSE SEGMENT



# KRH CUSTOMER SATISFACTION INDEX - 2014

## Customer Satisfaction Index - 2014 Military & Defense Sector





بيت الموارد الكويتي  
Kuwait Resources House  
شركة مساهمة كويتية مغلقة

### Measurement of outcomes

The company has successfully managed to have 21 years of business exercising without a single incident of corruption or bribery related case. Our annual audit reports this as well in coordination with the hired legal body and in reference to the TRACE institution.

■ End of COP

HR Solutions & Life Support Services

P.O.Box: 2214 Safat 13023 Kuwait - Tel: (+965) 2232 0113 - Fax: (+965) 2232 0131  
E-mail: info@krhkw.com - Website: www.krhkw.com

سجل تجاري رقم 73876 - رأس المال 4,500,000 د.ك

**ISO 9001 REGISTERED FIRM**  
Cert. No. 34647/A/0001/UK/EN  
**OHSA 18001 REGISTERED FIRM**  
Cert. No. 34647/B/0001/UK/EN

