



Kuwait Resources House بيت الموارد الكويتي
شركة مساهمة كويتية مقفلة

Communication on Progress (COP) for the UNGC

Chief Executive Officer Statement

15th March 2021

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, Labor, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress for year 2021, 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 Muaili
Chief Executive Officer



Tel : +965 2232 0113 | info@krhk.com
Fax: +965 2232 0131 | www.krhkw.com
P.O.Box: 2214 Safat 13023 Kuwait

سجل تجاري رقمه: 73876 - رأس المال 10,125,000 دك

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 founder in 1994, we continue to bring innovation and superiority in our business by combining both our excellent service delivery systems & human rights policies.

With a manpower pool size of more than 10000, we are proud to assert 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 and many other crucial industries, heavily relies on our stringent policies & corporate culture built around Human Rights Protection.

We proudly state that KRH sets the market benchmark for Human Rights Protection and exceeds the 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.

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 2021 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 our updated Human Right & CTIPs policy which is attached at the end of the Human Rights Section.

1. Standardization Certifications

- a. ISO 9001 registered firm and recognized with its Quality Management System.
- b. ISO 45001 registered firm and recognized with its Health & Safety Management System.
- c. ISO 14001 registered firm and recognized with its Environmental Management System.
- d. ISO 27001 registered firm and recognized with its Information Security Management System.
- e. UNGC Reporting
- f. Combatting Trafficking in Persons (CTIPs) – Strict policies in place.
- g. Trace certified with Certification No.TC4194-7940

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.
- 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 is 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

- a. Quality assurance methods are one way of measuring outcomes. This is due to our unique business structure.
- b. A quality assurance team is dedicated to monitor the delivery of our promised services and assure it equals or exceeds the quality standards.
- c. Quality team provides monthly/quarterly reporting to all stakeholders.
- d. 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.
- e. 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

2020 was another great year on all levels, including human rights, as no human rights violations were recorded.

Combating Trafficking in Persons (CTIPs) System

KRH Compliance with Combatting Trafficking in Persons (CTIPs) Plan with FAR Clause 52.222-50, October 2020

KRH has made great efforts to ensure that the CTIPs are implemented and that KRH is in compliance with this policy throughout the lifetime of the contract. Since its establishment, KRH is committed to comply with the spirit and intent of CTIPs regulations, and has adopted a Zero Tolerance policy regarding Trafficking in Persons. KRH made every single effort to ensure that CTIPs are implemented in all activities related to its employees and their rights. This is supported with transparent internal procedures and processes kept in place- for many years now- our procedures include:

1- Selecting Recruiting Agencies:

KRH adopts stringent measures in selecting recruitment agencies; this selection is based on certain criteria the potential agency should meet including agency's profile, work history, commitment to labor rights, reputation, expertise, specialization, and responsiveness. Therefore, KRH makes sure to shortlist and work with agencies that comply with local labor laws of the country in which the recruiting takes place. KRH has taken the following steps to be in compliance with FAR clause 52.222-50:

a) Relationship with Recruiting Agencies

KRH has included in its manpower supply agreements with agencies a Combating Trafficking in Persons Policy (attached). Agencies are required to abide to this policy and agreement will be terminated if Agency breaches their obligations in this regards.

b) Recruiting Fees

Despite that the Government of India allows recruiting agencies to recover its service fee directly from the candidates, KRH has denied this practice and taken this responsibility by paying the recruiting fees directly to the agencies on behalf of the candidates which has been stipulated in company's manpower supply agreements signed with the Agencies.

If any Agency is considered to violate the terms and conditions of the Agreement including the terms related to Expenses and Fees, strict measures have been imposed by KRH, including immediate termination of the agreement signed with the violating agency, confiscation of agency's performance bond, institution of legal proceedings, and If as a result of an investigation, a violation of the CTIPS is detected, agency's government and its embassy in Kuwait will be involved for appropriate action.

2- Communication with Employees:

KRH has even shared with the candidates an email address made specially to receive employees' complaints regarding CTIPS (ctips@krhkw.com) and encouraging them to contact KRH headquarters, freely and without fear of retaliation, in case of any violation.

3- Before and upon arrival Interview and Orientation:

KRH team or KRH's delegates conducts an interview/orientation, related to the recruitment process each candidate has undergone, before and upon arrival to make sure that our procedures for

combatting trafficking in person were implemented. This interview is documented and signed by the selected candidate for future references. Moreover, Employees are provided with a form indicating items related to their recruitment and which are reimbursable to them when providing supporting documentation.

In addition, KRH conducts an orientation session for employees upon arrival where all details related to Kuwait is discussed, the do's and don'ts, company policy, government regulation, rights and obligations as per Kuwait labor law, etc.

4- Employment Contract /Offer letter

KRH provides an offer letter pre-arrival and an Employment Contract Post arrival. Employment contract includes all the information required including job title, salary, benefits, applicable labor laws and regulations in Kuwait, work location etc., provided to employees in English, Arabic and employee's native language to make sure employee understands all details related to his employment.

5- Cash and Non-Cash Benefits

KRH ensures that its employees are all paid their salaries in full on a monthly basis- with accordance with Kuwait labor law. Non Cash benefits are provided to our employee free of charge which include accommodation that meet Kuwait housing and safety standard, catering, laundry, transportation, mandatory insurances, mobilization and demobilization tickets, etc. all in compliance with the CTIP's requirement.

6- Employee Awareness Programs

KRH efforts continue in combating trafficking in persons through open door policy, and forums which are regularly held with employees discussing work related issues where employees are highly encouraged to freely talk and express their opinions, suggestions and complaints they might have. KRH also provides CTIPS training that includes prohibited activities and consequences for violating the compliance plan / CTIPs requirements as stated in the presentation, for its employees at least once every year, these training sessions provide awareness and an opportunity to reinforce employee's knowledge of trafficking in persons. Employees are provided with certificates at the end of each training session.

7- Human Trafficking Hotline posters

KRH has distributed Human Trafficking Hotline posters in its camps and in visible locations in both English and employees' native languages. All posters have the Global Human Trafficking Hotline and its email address at help@befree.org.

8- Compliance with Kuwait labor Law

KRH is in full compliance with the mandatory requirements of Kuwait Labor Law which includes government wage requirements, concluded through in house counsel and researching applicable laws. Moreover, KRH provides employees with government medical insurance plan, workmen compensation, mobilization and demobilization tickets, and bearing the costs for normalization and legalization fees for its employees.

9- Housing plan

KRH provides shared accommodation to employees with specifications complaint with the CTIP's housing requirements. KRH provides housing units with the following:

- Number and size, to accommodate employees no less than 50 square feet per person.

- Toilet and shower facilities shall be provided at each housing location. These sanitary facilities shall meet Kuwait plumbing and housing codes. Electrical, water, sewer, HVAC (heating, ventilation, and air conditioning) systems in each housing unit shall be maintained in a fully operable condition at all times.
- Each bedroom shall contain sufficient beds (one bed per individual); room light, with table/desk, mattresses, sheets, pillows, pillow covers, bedspreads and covers.
- An individual closet/locker, capable of being locked, at least 3 cubic feet in size, shall be provided to each employee.
- All rooms have appropriate floor/window coverings.

The following amenities are also provided at the housing facilities: Hot and cold running (potable) water, electricity, television, HVAC, free local telephone), and recreational areas at each facility suitable for leisure activities.

KRH has undergone several audits by its clients and the US army to ensure its compliance. KRH also conducts internal inspections of all living conditions.

10- Passports and Legal Documents

Since its establishment, KRH has adopted a business strategy that is derived from our profound belief in the value of the human element. This strategy is deeply rooted in the land of success because of the core principles we tightly exercise and therefore, KRH has kept in place a transparent procedure of our employees' passports. This procedure is posted on the notice boards at the camps. Every employee is provided with two options either to keep his passport with him permanently or to benefit from our free of charge service of passport safekeeping. Employees still has access to get passports at all times, and upon request.

KRH prevents its agents and subcontracts at any tier from engaging in trafficking in persons, by including the CTIP's requirements in its contracts and that it "reserves it rights to terminate contracts with any agents, subcontracts or subcontractor employees that have engaged in trafficking in persons as outlined in FAR 52.222-50(b). KRH performs random interviews, and inspections to ensure compliance with FAR 52.222-50(b). Moreover, KRH has assigned its QHSE team who is always onsite and has been trained, to help identify issues and address them.

Finally, KRH's efforts in combatting trafficking in persons adhere to the principles of transparency, integrity, and ethical behavior including full compliance with Kuwait Labor Laws and regulations, ISO 9001:2018 Standards, ISO 45001:2018 Standards, TRACE certification and Trafficking in Persons (TIP) as applicable.

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.

Sample Monthly Checklist Completed by the Subcontractor

Name of Subcontractor: _____ Date: _____

Subcontract/PO/BPA#: _____

Period of Performance: _____

1. Validation of Combating Trafficking in Persons (CTIP) clause # 52.222-50 and Local Requirements. See attached clauses and further clarification of requirements. Please confirm on a monthly basis the following:

A. Do you fully understand and are in total compliance with this clause and attachments to include subcontractor employees? YES, NO

If not, explain _____

B. Are you aware of any violations?

If yes, please identify actions taken to correct the violations:

C. Do subcontractor employees retain their own passport and civil ID? YES, NO

If not, explain _____

D. Are subcontractor employees registered with the appropriate host nation Ministry i.e. MOSAL? (Has a list of registered employees been provided to Vectrus this month?) YES, NO

If not, explain _____

E. Are you sponsoring all your employees working for this Program? YES, NO

If not, what is the name of the sponsor? _____

F. Confirmation that employee employment agreements contain all the information per the attached local requirements: (Require copy on file at Vectrus) YES NO

If not, explain _____

G. Is a copy of employer/employee agreement provided to Vectrus? YES, NO

If not, attach with this document. If no, explain _____

H. Do current subcontractor employees have a current work Visa or are in the process of obtaining a work Visa? YES, NO

If not, explain _____

J. Has each employee been fully briefed in their native language on CTIP and the consequences of any violations upon employment under the current subcontract with Vectrus and annually thereafter?

YES, NO

If not, explain _____

K. Has a training certificate for CTIP training been provided to Vectrus? Are certificates for new employee attached? YES, NO

If not, explain _____

L. Are copies of the Hotline poster prominently displayed in every subcontractor provided housing area and in every employee's native language? YES, NO

If not, explain _____

M. Are each of your employees paid their wages thru a local bank on a regular 2 week or monthly basis. Do you provide employees with a pay slip? YES, NO

If no, explain _____

N. Are any employees receiving cash for payment of wages? YES, NO

If yes, explain _____

2. SPOT: Has information required for SPOT reporting been provided to Vectrus for each employee?
 YES, NO If not, explain _____

3. Letters of Authorization (LOA): Do all employees retain their LOAs? YES, NO
 If not, explain _____

4. Resumes: Are copies of employees' resumes and certifications retained on file and available for Vectrus inspection? YES, NO
 If not, explain _____

5. Is an employee status report provided to Vectrus on a daily basis? YES, NO
 If not, explain _____

6. Housing:

A. Is a housing allowance provided to employees? If so, is the amount identified in the employment contract? Has a copy of the contract been provided to Vectrus? YES, NO
 If an allowance is provided, and the amount is NOT identified in the employment contract, Explain _____

B. If housing is provided does each employee have at least 50 square feet of accommodation? Are all local housing requirements for housing and safety standards met? YES, NO
 If not, explain _____

C. Functioning appliances and the project time for repair for any non-functioning appliances YES NO
 Explain _____

D. Dates of quarterly Health & Welfare Inspections. YES, NO
 If not, explain _____

7. Meals: ALLOWANCE/MEALS PROVIDED:

A. Is an allowance for meals provided to employees? If so, is the amount identified in the employment contract? Has a copy of the contract been provided to Vectrus? YES, NO
 If an allowance is provided, and the amount is NOT identified in the employment contract, Explain _____

B. If meals are provided; does each employee receive three meals per day on a daily basis? YES, NO
 If not, explain _____

8. Transportation: Provided to/From work location for employees YES NO
 If not, explain _____

Your response is required NLT 5TH of each month
 Name (Subcontractor/Vendor POC):
 Position:
 Signature:
 Date:
Interview Questionnaire Interview #:

Date: _____ Employee: _____ Employee Name: _____
 Dept.: _____ Location: _____ Interviewer: _____

6. Did any of your employer staff request any additional fees or favors from you when you arrived or during your stay in this country? If yes, explain in detail.

7. Were you ever asked by your employer or sponsor for any fees or favors in exchange for your residency renewal and/or any other Government-related document?

8. Are you in possession of your passport? If not, do you have easy access to it? Explain in detail.

9. Did your Employer provide you with medical insurance?

10. Do you have CTIPs posters and Hot Line numbers posted in your residence where everybody can see and understand them?

11. Have you received training on CTIPS? When?

Additional Comments:

CITIPS Material for Candidates

IMPORTANT

Congratulations for being selected as a potential employee in Kuwait Resources House(KRH) family. Before we take your employment to a further step, your full understanding of and compliance with our Combating Trafficking in Persons (CTIPS) is mandatory. You should read carefully and fully understand the below CTIPS Awareness Material.

Should you have any question concerning the CTIPS Awareness Material, please do not sign before addressing your questions to KRH at: CTIPS@krhkw.com and getting the convenient clarification. All of your queries will be treated in a strict confidentiality and we assure you further that it will have no impact on your employment process with KRH.

We appreciate your understanding of KRH aim of protecting you against any exploitation whatsoever to Trafficking in Persons, and our ZERO TOLERANCE for any violation in this regard.

CTIPS AWARENESS MATERIAL

COMBATING TRAFFICKING IN PERSONS (the “CTIPS”)

1. What is Trafficking in Persons?

The United Nations (UN) defines trafficking as: Recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons by means of the threat, use of force, coercion, abduction, fraud, deception, abuse or exploitation. Trafficking is:

Holding and/or transporting people against their will

Forcing people into servitude through violence and/or deception

Buying or selling human beings

Supporting the above by hiring forced prostitutes or patronizing forced labor establishments.

2. Slavery is Happening Now:

It's Worse Than You Realize

Trafficking in persons is the 2nd largest criminal activity in the world, following illegal drugs just in front of illegal arms.

3. KRH COMMITMENT TO ZERO TOLERANCE AGAINST TRAFFICKING IN PERSONS

KRH combats Trafficking in Persons, and has a ZERO TOLERANCE for any individual or entity that is involved with trafficking. KRH is committed to CTIPS above defined and is keeping every single effort to ensure its selected candidates are in full awareness of all forms of Trafficking in Persons and Combating Trafficking in Persons. One of which, is to ensure that KRH SELECTED CANDIDATES have not paid any amount whatsoever to the Recruiting Agency including any Middle Recruiting Agencies other than the ADMIN EXPENSES you have confirmed in RECRUITMENT TRANSPARENCY ACKNOWLEDGEMENT “Declaration-A”. (Recruiting Agency and Middle Agencies are hereinafter referred to as the “Agency”)

4. Under no circumstances, whatsoever, the Agency shall not charge you and you shall not pay the Agency any expenses other than those related to attestations & immigration clearance in India amounting to INR 15,000.

5. You will be responsible to provide the Medical Clearance and the Police Clearance Certificate to the Agency in order to proceed further with the immigration official requirements.

6. You should be aware that KRH has paid the Agency ALL the Recruiting Fees associated with your hiring at KRH and THUS you shall not be asked to pay any monies whatsoever except for those mentioned in Section 4.

7. As a KRH family member, you will be fully accountable to adhere to KRH efforts in Combating Trafficking in Persons-as explained and illustrated above. It is noteworthy that your involvement in Trafficking in Persons will jeopardize your employment with KRH.

8. Please report any violations detected or concerns you may have in this regard to KRH at CTIPS@krhkw.com along with the relevant details. Assuring you, once again that all your communication with KRH will be treated as highly confidential with no impact on your employment process with KRH.

Candidate Name:

Candidate Signature:

Date:

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 Sate of Kuwait of CR#73876 and having its offices at *Sharq* Area. Al-Shuhada Street. Al-Ghawafi 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/01entation 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 PER/OD/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 unfitness 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

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

12.2 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

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

13.2 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 to

Kuwait Resources House

Waleed Saad - HR Manager/ Projects

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

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

Ph:00965 - 22320113, Fax:00965 - 2232 0131

[Email: w.saad@krhkw.com](mailto:w.saad@krhkw.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-Muaili

CEO KRH

Date:

EMPLOYMENT CONTRACT

This employment contract ("Contract") is made on «Joining_Date_»

By and between Kuwait Resources House for Human Resources Management and Services company having its offices at Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat, 13023 Kuwait. (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. «Employee_Name»

Nationality: «Nationality»

passport Number: »Passport_No«

(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 any Project performed by the Employer in The State of Kuwait.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

1. The Employee agrees to be appointed as «Job_Title_» in any Project performed by the Employer in The State of Kuwait 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_» KD (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 the Mobilization Airport (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 employer's properties.

3.4 Air conditioned transportation to and from the KRH assigned residence and the workplace.

عقد عمل

«Joining_Date_» حرر هذا العقد في يوم :

بين كل من السادة / شركة بيت الموارد الكويتي لخدمات وإدارة الموارد البشرية ومقرها شرق، شارع الشهداء، الغوالي سنتر الطابق 13 صندوق بريد 2214 الصفاة الرمز البريدي 13023 الكويت (ويشار إليها فيما بعد بصاحب العمل)

«Employee_Name» لسيد /

«Nationality» الجنسية :

«Passport_No» جواز سفر :

(ويشار له فيما بعد بالعامل)

ويشار إلى صاحب العمل والعامل مجتمعين بالطرفين

تمهيد

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

أي مشروع في «Job_Title_» 1. وافق العامل على أن يعمل لدى صاحب العمل بوظيفة وعرض العمل هذا العقد يقوم بتنفيذه صاحب العمل في دولة الكويت وفقاً لبنود وشروط الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ منه، ويتعهد بالالتزام بكافة تعليمات صاحب العمل وأن يلتزم بالنظام الداخلي المعمول به و بكافة اللوائح والتعاميم والأوامر ولائحة الجزاءات الصادرة صاحب العمل والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد و متممة له عن

يستحق بنهاية كل شهر ذلك «Salary_» 2. يستحق العامل أجراً شهرياً بواقع مبلغ وقدره 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 المطار التي تم إحضاره منه (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.

3.5 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 employee's death, all repatriation expenses of the remains and will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employee's 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.

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

3.4 نقل العامل من المسكن إلى موقع العمل المحدد من صاحب العمل وبالعكس بمركبات مكيفة الهواء.

3.5 الطبية 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.

إلى أقاربه في بلد موطنه وذلك في حال الوفاة، **3.7** جميع مصاريف ترحيل رفات العامل 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 التعويض عن ساعات العمل الإضافية

3.8.4 العطل الرسمية

4. إن هذا العقد غير محدد المدة ، يبدأ سريانه من التاريخ الفعلي لمباشرة العامل مهامه «Joining_Date_» والمقدر بتاريخ »

5. يخضع العامل لفترة تجربة مدتها 100 يوم عمل .

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 ملزم بتعويض العامل في حال رفضت السلطات المختصة التصديق على هذا العقد أو منح إئذنا العمل به.

7. يتعهد العامل بأن يسلم لصاحب العمل خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ التوقيع على هذا العقد، و لنقل اقامته على كفالة كل البيانات، والمستندات، والشهادات والتراخيص المطلوبة لأجل وظيفته 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 ولأي 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 فسحه قبل ذلك.

9. لا يجوز للعامل تحت أي ظرف سواء أثناء تنفيذ هذا العقد وخلال سنتين من انتهاء مدته لأي سبب من الأسباب أن يوح بأية معلومات تتعلق بالأعمال التي قد يكلف بها ، أو يكون قد كلف بها أو بأي شأن من شئون العمل الأخرى بمعناه الواسع تحت أي ظرف بأي وسيلة كانت (خطية – شفوية – 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 شريكا مالكا جزئيا 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 مباشرة أو غير مباشرة 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

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.

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 وآلات 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 بصاحب العمل التي لا العمل في القطاع الأهلي والنظم الداخلية ولانحة الجزاءات الخاصة 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 الأجنبي المقابل له.

Signed by and on behalf of Employer

Name: Waleed Saad

Position: HR & Administration Manager

Signature:

يوقع بالنيابة عن صاحب العمل

الاسم : وليد سعد

الوظيفة: مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية

التوقيع:

Employee's Name and Signature: «Employee_Name»

«Employee_Name»: وتوقيعه اسم الموظف

EMPLOYMENT CONTRACT

This employment contract ("Contract") is made on «Joining_Date_»

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 Mr. Waleed Saad in his capacity as HR and Administration Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Name: «Employee_Name»

Nationality: «Nationality»

Civil ID Number: «Civil_Id_No»

(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 **K-BOSSS** 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 **K-BOSSS** 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,

कार्य प्रतिज्ञा

यह स्वीकार पत्र गुरुवार अनुसार «Joining_Date_» में लिखा गया

प्रत्येक प्रतिष्ठित लोगों और कंपनी (**कुवैत संसाधन घर**) के बीच जिसकी कार्यालय शरक शहीद गवाली रोड सैंटर के 13 मंज़िल पर है पोस्ट बोकस 2214 सिफ़ात पिन कोड 13023 कुवैत और इस प्रतिज्ञा को अदा किया है Mr. Waleed Saad, HR and Administration Manager (और आगे उनकी ओर कार्यदाता का इशारा किया जाएगा)

नाम: «Employee_Name»

राष्ट्रीयता / «Nationality»

राष्ट्रीय पहचान पत्र नंबर «Civil_Id_No»

(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 **K-BOSSS** 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 **K-BOSSS** 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.

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 the mobilization Airport (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 shared status housing for employee only. 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 employer's 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 employee's death, all repatriation expenses of the remains will be handed over to

2 - कार्यकर्ता हर ई. महीने के अंत में अपनी वेतन का हकदार होगा जिसकी मात्रा «Salary_» क है.

3- योजना स्वभाव के मद्देनजर कार्यदाता के जिम्मा नीचे आने वाली सुरक्षा इंश्योरेंस होगा।

3।1- कुवैत के लिए इकोनॉमी क्लास का टिकट दिया जाएगा जब कार्यकर्ता को उसके वतन से लाया जाएगा।

3।2- इकोनॉमी क्लास का वापसी टिकट दिया जाएगा उस एयरपोर्ट का जहां से कार्यकर्ता को लाया गया है नीचे शर्तों के साथ:

1।2।3- प्रतिज्ञा की अवधि पूरी होने पर

2।2।3- मजबूर करने वाला पावर

3।2।3- कार्यकर्ता की ओर से किसी गलती के बिना काम खत्म होने पर

3।3- केवल कर्मचारी के लिए भोजन, कपड़े धोने, वातानुकूलित और सुसज्जित साझा रुम आवास।

कार्यकर्ता के जिम्मेदारी होगी कि वो फ़र्नीचर और सफ़ाई की हिफ़ाज़त करे और उसकी कोताही या गलत इस्तेमाल की वजह से जो नुक़सान होगा इसका भूगतान कार्यदाता को देना होगा और इसी तरह उन नुक़सान को भी भरना होगा जो इसकी वजह से कार्यदाता की प्रोपर्टी को पहुँचा है।

3।4 - जहा कार्यकर्ता रह रहा है वहा से काम तक पहोनचाना वातानुकूलित वाहन कार्यदाता के लिए जिम्मेदार होगा

3।5 - आपातकालीन चिकित्सा सेवा और दांत के इलाज की सूविधा जो केवल आपातकाल की स्थिति में दवा शामिल कुवैत पबलीक़ स्वास्थ्य मनीसटरी कार्यक्रम के अनुसार, यदि कुवैत पबलीक़ स्वास्थ्य मनीसटरी से कोई खर्चा देना होगा तो वह जैसे खर्चों को कार्यकर्ता खुद बर्दाश्त करेगा।

3।6- काम के दौरान दुर्घटना का हरजानह कुवैत के क़ानून के अनुसार होगा

3।7- कार्यकर्ता की मौत के मामले में उसके सभी निजी सामान को उसके रिश्तेदारों उसके देश में पहोनचाना होगा और एंबेसी के साथ सलाह होगा

3।8- - कार्यकर्ता को कुवैत के कानून के अनुसार नीचे लाभ का अधिकार होगा

3।8।1- वार्षिक छुट्टी

3।8।2- सेवा समाप्त होने पर मुआवजा

his/her relatives at his/her native country in consultation with the employee's 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.

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

3।8।3-एक्स्ट्रा काम का मुआवज़ा

3।8।4- 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 तरफ़ से इजाज़त 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- कार्यकर्ता इस बात का वाअदा करता है कि वो कार्यदाता को सौंप देगा यह प्रतिज्ञा पत्र पर हस्ताक्षर की अवधि जिसकी अंतिम सीमा हस्ताक्षर की तारीख से एक महीने, सभी बयानों सार्टीफैक्ट्स, 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 प्रतिज्ञा की लागू के दौरान, कार्यकर्ता को डारीकट या इन डारीकट अधिकार नहीं है 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 प्रतिज्ञा के ख़त्म होने या टूट जाने के दो साल बाद तक आवश्यक होगा।

9- कार्यकर्ता के लिए किसी भी स्थिति में उचित नहीं है कि वो प्रतिज्ञा 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 प्रतिज्ञा के समाप्त होने की स्थिति में कार्यकर्ता को अधिकार नहीं है कि वो दो वर्ष की अवधि के पूरा होने से पहले

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.

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 प्रतिज्ञा 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 लिखित अनुमति के बाद, और कार्यकर्ता का उस की मुखालिफ़त की सूरत में कार्यदाताको हक़ 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 प्रतिज्ञा के ख़त्म होते ही चाहे किसी भी कारण से हो, कुल वो माल और डाकूमैटस और उपकरण और पदार्थ जो बाक़ी 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 प्रतिज्ञा में जो नहीं आया है इस में क़ानून 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 प्रतिज्ञा से संबंधित विवाद और मामले की स्थिति में कुवैत कोर्ट को ही फ़ैसला का हक़ 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 प्रतिज्ञा है।

16- बिना संदेह ये प्रतिज्ञा पिछले सभी प्रतिज्ञा को ख़त्म कर देता है जिस पर दो पार्टि ने इस प्रतिज्ञा से संबंधित हस्ताक्षर किया है।

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

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.

कार्यदाताकी ओर से हस्ताक्षर

नाम : Waleed Saad

काम : HR and Administration Manager

हस्ताक्षर

कार्यकर्ता का नाम: «Employee_Name»

हस्ताक्षर:

Signed by and on behalf of Employer

Name: Waleed Saad

Position: HR and Administration Manager

Signature:

Employee's Name: «Employee_Name»

Signature :

EMPLOYMENT CONTRACT

This employment contract ("Contract") is made on «Joining_Date_»

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 Mr. Waleed Saad in his capacity as HR and Administration Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

Mr. «Employee_Name»

Nationality: «Nationality»

Civil ID Number: «Civil_Id_No»

(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 **K-BOSSS** 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 **K-BOSSS** 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

തൊഴിലുടമ കരാർ

ഈ തൊഴിലുടമ കരാർ(കരാർ) «Joining_Date_» തീയതിയിൽ

Kuwait Resources House Sharq, Al Ghawali Center 13th floor, P.O.BOX 2214 Safat,13023 Kuwait എന്നിവിടങ്ങളിൽ അതിന്റെ ഓഫീസുകളുള്ളതും HR and Administration Manager എന്ന തന്റെ പദവിയിൽ Mr. Waleed Saad നാല് പ്രതിനിധീകരിക്കപ്പെടുന്നതുമായ (തൊഴിലുടമയും)

ശ്രീ . «Employee_Name»

ദേശീയത: «Nationality»

ഐ.ഡി.നമ്പർ : «Civil_Id_No»

(ഇനിമേൽ ഇതിൽ "തൊഴിലാളി" എന്നു വിവക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതാണ്) യും തമ്മിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണ്. തൊഴിലുടമയെയും തൊഴിലാളിയെയും ഇനിമുതൽ ഇതിൽ സംയുക്തമായി ("കക്ഷികള്") എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നതാണ്.

ആമുഖം

Kuwait ല് തൊഴിലുടമ നടത്തുന്ന **K-BOSSS** പ്രോജക്ടിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് തൊഴിലുടമയാൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന് തൊഴിലാളി സമ്മതിക്കുന്നു .

അതിനാൽ ഇപ്പോള്, കക്ഷികള് താഴെപ്പറയുന്ന പ്രകാരം സമ്മതിക്കുന്നു;

1.K-BOSSS പ്രോജക്ടിൽ «Job_Title_» ആയി അല്ലെങ്കിൽ ഈ കരാറിന്റെയും അതിന്റെ അവിഭാജ്യ ഭാഗമാകുന്ന ജോലി വാഗ്ദാനത്തിന്റെയും വ്യവസ്ഥകള്ക്കും നിബന്ധനകള്ക്കും അനുസൃതമായി മറ്റെതെങ്കിലും പ്രോജക്ടിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന് തൊഴിലാളി സമ്മതിക്കുന്നു .തൊഴിലുടമയുടെ എല്ലാ

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 the mobilization Airport (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 shared housing for employee only. 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 employer's 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 employee's death, all repatriation expenses of the remains will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employee's 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_»

നിർദ്ദേശങ്ങളും, ആഭ്യന്തരമായ ചട്ടങ്ങളും, നയങ്ങളും, പെനാല്റ്റി ബൈ-ലോകളും ഈ കരാറിന്റെ ഒരു അവിഭാജ്യ ഭാഗമാകുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും, നയങ്ങളും, ചട്ടങ്ങളും തൊഴിലാളി പാലിക്കേണ്ടതാകുന്നു.

2.ഓരോ കലണ്ടർ മാസത്തിന്റേയും അവസാനത്തിൽ നൽകപ്പെടുന്നതായ «Salary_» KD ഒരു പ്രതിമാസ ശമ്പളത്തിന് തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

3.പ്രോജക്ടിന്റെ സ്വഭാവം കാരണം തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്ക് താഴെപ്പറയുന്നവ പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതാണ്;

3.1.ഉറവിട ബിന്ദുവിൽ നിന്നാണ് മൊബിലൈസ് ചെയ്യുന്നതെങ്കിൽ Kuwait ലേക്ക് ഇക്കോണമി ക്ലാസ്സിലുള്ള വിമാന ടിക്കറ്റ്

3.2.താഴെപ്പറയുന്ന വ്യവസ്ഥകളിൽ തൊഴിലാളി Kuwait ല്ല മറ്റൊരു ജോലിക്ക് ചേർന്നില്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ മൊബിലൈസ് ചെയ്ത ബിന്ദുവിലേക്ക് ഇക്കോണമി ക്ലാസ്സിലുള്ള റിട്ടേൺ എയർലൈൻ ടിക്കറ്റ്

3.2.1കരാർ കാലാവധിയുടെ പൂർത്തിയാക്കൽ

3.2.2നിയന്ത്രണവിധേയമല്ലാത്ത ദുരന്തം

3.2.2തൊഴിലാളിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള പിഴവില്ലാതെ തൊഴിലിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ

3.3 ഭക്ഷണം, ലോണ്ടി, എയർ കണ്ടീഷൻ ചെയ്തതും ഫർണിഷ് ചെയ്തതുമായ ഷെയർഡ് സ്റ്റാറ്റസ് ഹൗസിംഗ് തൊഴിലാളിക്ക് മാത്രം . തൊഴിലാളിക്ക് നൽകുന്ന ഫർണിഷിംഗിന്റേയും ലിനന്റേയും പരിപാലനം തൊഴിലാളിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമായിരിക്കുന്നതും അശ്രദ്ധ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ ദുരുപയോഗം മൂലം നഷ്ടമുണ്ടാകുന്ന കേസുകളിൽ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ ബാധ്യസ്ഥനാകുന്നതും, കൂടാതെ തൊഴിലുടമയുടെ വസ്തുവകകളിക്ക്

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

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

കേടുവരുത്തിയാൽ നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ ബാധ്യസ്ഥനാകുന്നതുമാണ്.

3.4KRH നൽകിയിട്ടുള്ള താമസസൗകര്യത്തിൽ നിന്ന് ജോലിസ്ഥലത്തേക്കും തിരികെയും എയർ കണ്ടീഷൻഡ് യാത്രാസൗകര്യം.

3.5ആരോഗ്യ മന്ത്രാലയം) എം.ഒ.എച്ച് (.പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതിന് അനുസൃതമായ ആരോഗ്യ പരിചരണ സേവനങ്ങള്. എം.ഒ.എച്ച് ഏതെങ്കിലും ചാർജ്ജുകള് ഈടാക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ അത്തരം ചാർജ്ജുകള് തൊഴിലാളി വഹിക്കേണ്ടതാണ്.

3.6സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കുവൈറ്റിലെ ബാധകമായ നിയമങ്ങള് അനുസരിച്ചുള്ള വർക്ക്മെൻ കോമ്പൻസേഷൻ.

3.7 തൊഴിലാളി മരിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഭൗതിക ശരീരത്തിന്റെ സകല നിപാട്രിയേഷൻ ചെലവുകളും തൊഴിലാളിയുടെ എംബസിയുമായി കൂടിയാലോചന നടത്തി അയാളുടെ/അവരുടെ സ്വദേശത്ത് അയാളുടെ /ബന്ധുക്കള്ക്ക് കൈമാറുന്നതുമാണ്.

3.8കുവൈറ്റി തൊഴിൽ നിയമം അനുവർത്തിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിലാളിക്ക് താഴെപ്പറയുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങള്ക്ക് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്;

3.8.1വാർഷിക ലീവ്

3.8.2സേവനത്തിന്റെ അവസാനത്തിലുള്ള നഷ്ടപ്രതിഫലം

3.8.3ഓവർടൈം റീഇംബേഴ്സ്മെന്റ്

3.8.4ഔദ്യോഗിക അവധിദിവസങ്ങള്

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

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: Mr. Waleed Saad

Position: HR and Administration Manager

Signature:

ഈ കരാറിന്റെ സാധുത തൊഴിലുടമയ്ക്കു വേണ്ടി ജോലി ചെയ്തു തുടങ്ങുന്നതിന് സർക്കാർ ആവശ്യപ്പെടുന്ന പെർമിറ്റുകളും ലൈസൻസുകളും കരസ്ഥമാക്കണം എന്ന വ്യവസ്ഥയ്ക്കു വിധേയമായിട്ടായിരിക്കും കരാറോ അനുബന്ധമായ വർക്ക് പെർമിറ്റോ അംഗീകരിക്കാൻ

സർക്കാർ അധികൃതർ വിസമ്മതിക്കുന്ന പക്ഷം തൊഴിലാളിക്ക് നഷ്ടപ്രതിഫലം നൽകാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ബാധ്യത ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

7. ഈ കരാർ ഒപ്പിട്ട് ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ, തൊഴിലാളിയുടെ ഔദ്യോഗികമായ തൊഴിലിന് ആവശ്യമായ എല്ലാ വിശദാംശങ്ങളും, പ്രമാണങ്ങളും, സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളും, ലൈസൻസുകളും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എത്തിക്കുന്നതാണെന്ന് അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ/അവരുടെ റെസിഡൻസി നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളിന് അനുസൃതമായി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് കൈമാറുന്നതാണെന്നും, അവയിൽ ഏതെങ്കിലും മാറ്റങ്ങളോ വ്യത്യാസങ്ങളോ വരികയാണെങ്കിൽ അക്കാര്യം തൊഴിലുടമയെ അറിയിക്കുന്നതാണെന്നും തൊഴിലാളി ഉറപ്പുനൽകുന്നു. മുകളിൽ പറഞ്ഞ ആവശ്യമായിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും പ്രമാണം സമർപ്പിക്കാൻ തൊഴിലാളിക്ക് സാധിക്കാതെ വരികയോ, സമർപ്പിച്ച പ്രമാണങ്ങള് കളവാണെന്ന് തെളിയുകയോ ചെയ്താൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എന്തെങ്കിലും ബാധ്യത കൂടാതെ ഈ കരാർ കാലഹരണത്തിന് വിധേയമാകുന്നതാണ്.

8. ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധിയിൽ, തൊഴിലുടമയുമായി മത്സരരംഗത്തുള്ളതായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നതോ അല്ലാത്തതോ ആയ മറ്റേതെങ്കിലും തൊഴിലുടമയുടെ നേട്ടത്തിനായി ജോലി ചെയ്യുന്നതിന് നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ, ഏതു തരത്തിലായാലും പ്രേരിപ്പിക്കുകയോ, സ്വാധീനിക്കുകയോ, പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യാൻ തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമില്ലാത്തതും അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളി

Employee's Name: «Employee_Name»

Signature :

വിട്ടുനില്ക്കേണ്ടതുമാണ് .ഈ ബാധ്യസ്ഥത ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധി അവസാനിക്കുകയോ അല്ലെങ്കില് നേരത്തെ അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്തു കഴിഞ്ഞ് 2 വർഷം വരെ നിലവിലിരിക്കുന്നതാണ്.

9.ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധിയില് ഉടനീളവും, ഈ കരാറിന്റെ കാലാവധി അവസാനിക്കുകയോ അല്ലെങ്കില് ഏതെങ്കിലും കാരണത്താല് നേരത്തെ അവസാനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്തു കഴിഞ്ഞ് 2 വർഷം വരെയും, തൊഴിലാളി ഏത് സാഹചര്യത്തിനു കീഴിലും ഒര് മാര്ഗ്ഗത്തിലൂടെയും) രേഖാമൂലം, വാചികമായി, ഇലക്ട്രോണിക്കായി മുതലായവ (തനിക്ക് നല്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ചുമതലകളെ കുറിച്ചോ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങളെ കുറിച്ചോ ഒരു വിവരവും വെളിപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല .അത്തരം വിവരങ്ങള് തൊഴിലുടമയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അങ്ങയറ്റത്തെ രഹസ്യാത്മകത ഉള്ളതായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നതും, അവ തൊഴിലാളി കുവൈറ്റിനുള്ളിലോ പുറത്തോ ഉള്ള മറ്റൊരു വ്യക്തിക്കോ, സ്ഥാപനത്തിനോ, കമ്പനിക്കോ വെളിപ്പെടുത്താൻ പാടില്ലാത്തതുകൊണ്ടും.

10.കരാറിന്റെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞ് ഒരു രണ്ട് (2) വർഷ കാലാവധിയില് തൊഴിലാളി തൊഴിലുടമയുടെ മുന്നുകൂട്ടിയുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം കൂടാതെ, കുവൈറ്റില് തൊഴിലുടമയുടെ അതേ അല്ലെങ്കില് സമാനമായ പ്രവൃത്തി ചെയ്യുന്ന അല്ലെങ്കില് തൊഴിലുടമയുടെ ഒരു എതിരാളിയായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വ്യക്തിക്കോ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കില് സ്ഥാപനത്തിനോ വേണ്ടി നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ ജോലി ചെയ്യുകയോ, അവയുടെ ഉടമയോ സംയുക്ത ഉടമയോ ആകുകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ലാത്തതുകൊണ്ടും.

11.കരാറിന്റെ കാലാവധിയില് ഉടനീളം തൊഴിലുടമയുടെ മുന്നുകൂട്ടിയുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതം കൂടാതെ, ജോലി സമയത്തിനുള്ളിലോ പുറത്തോ, അവധി ദിവസങ്ങളിലോ കൂടാതെ/അല്ലെങ്കില്

വാർഷിക ലീവുകളിലോ, സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കുവൈറ്റിനുള്ളിലോ പുറത്തോ, ഏതെങ്കിലും മൂന്നാം കക്ഷിക്കു വേണ്ടി പ്രതിഫലത്തോടു കൂടിയോ അല്ലാതെയോ നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ പണിയെടുക്കാൻ പാടില്ല. ഈ ബാധ്യത തൊഴിലാളി ലംഘിക്കുകയാണെങ്കിൽ, മേൽപറഞ്ഞ കാലയളവിൽ തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളിക്കു നൽകിയ എല്ലാ പണവും തിരിച്ചുപിടിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

12..രാർ കാലാവധി അവസാനിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ അല്ലെങ്കിൽ നേരത്തെ അവസാനിച്ചാൽ, തൊഴിലാളി തന്റെ കൈവശം വച്ചിരിക്കുന്ന തൊഴിലുടമയുടെ പണം, പ്രമാണങ്ങളു കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ യന്ത്രങ്ങളു എന്നിവ തൊഴിലുടമയെ തിരികെ ഏല്പിക്കേണ്ടതാണ്.

13.തൊഴിലുടമയാണ് മൊബിലൈസ് ചെയ്തതെങ്കിൽ, തൊഴിലുടമയുടെ സേവനത്തിൽ 2 വർഷം പൂർത്തിയാക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളി പരാജയപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലുടമ മുടക്കിയ എല്ലാ മൊബിലൈസേഷൻ ചാർജ്ജുകളും തൊഴിലാളി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് മടക്കിക്കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

14.തൊഴിലിന് നിയമം 2010) ലെ നിയമം നം(6., തൊഴിലുടമയുടെ ആഭ്യന്തര നയങ്ങളു, ചട്ടങ്ങളു, പെനാൽറ്റി ബൈ-ലോകളു എന്നിവ ഈ കരാറിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടില്ലാത്ത ഏതു വിഷയത്തിനും ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ്.

15.ഈ കരാറുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് എതിരായി തൊഴിലാളി ഉന്നയിക്കുന്ന ഒരു തർക്കത്തിൽ നിന്ന് ഉളവാകുന്ന ഏതു വിഷയത്തിലും തീർപ്പുകൽപിക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരപരിധി കുവൈറ്റിലെ കോടതികളു്ക്ക് മാത്രമായിരിക്കും. മറിച്ച്, തൊഴിലാളിക്കെതിരെ കുവൈറ്റിനുള്ളിലോ പുറത്തോ ഉള്ള ഏതു കോടതിയിലും കേസ് കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

16.ഈ കരാറും ജോലി വാഗ്ദാനവും കക്ഷികളു്ക്കിടയിൽ ഇതേ വിഷയത്തിലുള്ള

എല്ലാ മുൻ കരാറുകളെയും ദുർബലപ്പെടുത്തുന്നതാണ്

17. ഈ കരാർ രണ്ട് അസ്സൽ പകർപ്പുകളിലാണ് തയ്യാറാക്കുകയും എക്സിക്യൂട്ട് ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നത്; ഇരു കക്ഷികളും ഓരോന്നു വീതം .അറബിയിലും ഇംഗ്ലീഷിലുമുള്ള ഭാഷ്യങ്ങളുൾ തമ്മിൽ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പൊരുത്തക്കേടോ അല്ലെങ്കിൽ ചേർച്ചയില്ലായ്മയോ ഉള്ളപക്ഷം അറബിയിലുള്ള ഭാഷ്യത്തിനായിരിക്കും പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുക.

തൊഴിലുടമയ്ക്കു വേണ്ടി ഒപ്പിടുന്നത്

പേര് : Waleed Saad

പദവി: HR and Administration Manager

ഒപ്പ്:

തൊഴിലാളിയുടെ പേര്: «Employee_Name»

ഒപ്പ്:

EMPLOYMENT CONTRACT

பணி ஒப்பந்தம்

This employment contract ("Contract") is made on «Joining_Date_»

இந்தப் பணி ஒப்பந்தம் ("ஒப்பந்தம்") «Joining_Date_» உடன் மேற்கொள்ளப்பட்டது.

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 Mr. Waleed Saad in his capacity as HR and Administration Manager (Hereinafter referred to as the "Employer") and

இதற்கிடையே Sharq, Al Ghawali Center 13th Floor, P.O. Box 2214 Safat, 13023 Kuwait ஆகிய இடங்களில் Kuwait Resources House இன் அலுவலகங்கள் அமைந்துள்ளன. இதில் HR and Administration Manager – செயல்திட்டங்கள் என்ற அவருடைய பதவியில் Mr. Waleed Saad எனக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது (இனிமேல் "வேலையளிப்பவர்" எனக் குறிப்பிடப்படும்) மேலும்

Mr. «Employee_Name»

திரு.:«Employee_Name»

Nationality: «Nationality»

தேசியம்: «Nationality»

Civil ID Number: «Civil_Id_No»

ID எண்: «Civil_Id_No»

(Hereinafter referred to as the "Employee")

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

(இனிமேல் "வேலையளிப்பவர்" எனக் குறிப்பிடப்படும்)

Preamble

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

வேலையளிப்பவரும் பணியாளரும் இப்பொழுது முதல் கூட்டாக தரப்பினர் என அழைக்கப்படுவார்கள்.

NOW THEREFORE, the Parties agree as follows;

முகப்புரை

1. The Employee agrees to be appointed in **K-BOSSS** 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.

Kuwait-இல் வேலையளிப்பவரால் மேற்கொள்ளப்பட்ட K-BOSSS செயல்திட்டத்தில் வேலை செய்வதற்கு வேலையளிப்பவரால் நியமிக்கப்படுவதற்கு பணியாளர் ஒப்புக்கொள்கிறார்.

2. The Employee shall be entitled to a monthly salary of «Salary_» (Kuwait Dinars only) payable at the end of each calendar month.

எனவே, இப்பொழுது தரப்பினர் பின்வருமாறு ஒப்புக்கொள்கின்றனர்;

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 the mobilization Airport (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 shared housing for employee only. 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 employer's 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 employee's death, all repatriation expenses of the remains will be handed over to his/her relatives at his/her native country in consultation with the employee's 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_»

1. இந்த ஒப்பந்தத்தின் விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளுக்கு ஏற்பவும், அதன் ஒரு பகுதியாக

இருக்கும் வேலைவாய்ப்புக்கு ஏற்பவும், K-BOSSS திட்டத்தில் «Job_Title_» ஆக பணிநியமனம் செய்யப்படுவதற்கு பணியாளர் ஒப்புக்கொள்கிறார். வேலையளிப்பவரின் அனைத்து நெறிமுறைகள், உள்ளக விதிமுறைகள், கொள்கைகள் மற்றும் அபராத துணை விதிகள் ஆகிய அனைத்துக்கும் பொறுப்பேற்பார். அத்தகைய நெறிமுறைகள், கொள்கைகள் மற்றும் விதிமுறைகள் ஆகியவை இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஒருங்கிணைந்த பகுதியாக உள்ளன.

2. ஒவ்வொரு காலண்டர் மாத இறுதியிலும் பணியாளருக்கு «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 சூழ்நிலைகளின் கீழ் அவருடைய தொடக்க இடத்துக்கு (அந்தப் பணியாளர் Kuwait-இல் வேறொரு வேலையில் சேராதிருந்தால்) திரும்பிச் செல்வதற்கான சாதாரண வகுப்பு விமான பயணச்சீட்டு:

3.2.1 ஒப்பந்த கால அளவை முடித்தல்

3.2.2 ஃபோர்ஸ் மாஜர்

3.2.3 பணியாளரிடம் எந்தக் குற்றமும் இல்லாதபோது பணிநீக்கம் செய்தல்

3.3 உணவு, சலவை, ஏர் கண்டிஷனிங் மற்றும் வழங்கப்பட்ட ஊழியர்களுக்கு மட்டுமே பகிரப்பட்ட நிலை வீடுகள். அவருக்கு வழங்கப்பட்ட தளபாடங்கள் மற்றும் கைத்தறிப் பொருட்களைப் பராமரிப்பது ஊழியரின் பொறுப்பாகும், மேலும் அலட்சியம் அல்லது / மற்றும்

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.

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.

தவறாகப் பயன்படுத்துவதால் இழப்பு ஏற்பட்டால் சேதங்களுக்கு பொறுப்பாகும், மேலும் முதலாளிகளின் சொத்துக்களின் சேதங்களுக்கும் பொறுப்பாகும்.

3.4 KRH ஒதுக்கப்பட்ட இருப்பிடத்திலிருந்து பணியிடத்துக்கு வந்து செல்வதற்கு குளிர்நீர்நீர்நீர் போக்குவரத்து.

3.5 சுகாதார அமைச்சகம் (MOH) வழங்கும் சேவைகளுடன் ஏற்புடைய மருத்துவப் பராமரிப்புச் சேவைகள். MOH ஏதேனும் கட்டணம் விதித்தால், அத்தகைய கட்டணங்களை பணியாளர் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

3.6 குவைத் அரசின் பொருந்தக்கூடிய சட்டங்களுக்கேற்ப பணியாளர் இழப்பீடு.

3.7 ஒரு வேளை பணியாளர்கள் இறந்துவிட்டால், பணியாளர்கள் தூதரகத்துடன் ஆலோசனை செய்யப்பட்டு இறந்த உடலை சொந்த நாட்டுக்கு எடுத்துச் செல்வதற்கான செலவும் அவருடைய தனிப்பட்ட சொத்துக்களும் அவரது சொந்த நாட்டில் உள்ள அவருடைய உறவினர்களிடம் ஒப்படைக்கப்படும்.

3.8 குவைத் தொழிலாளர் சட்டத்துக்கு இணங்க, பின்வரும் பலன்களைப் பெறுவதற்கு பணியாளருக்கு உரிமை உள்ளது;

3.8.1 வருட விடுமுறை

3.8.2 பணிக்கால நிறைவு ஈட்டுறுதி

3.8.3 மிகைநேர வேலைக்கான பணம் திரும்பப் பெறுதல்

3.8.4 அலுவலக விடுமுறைகள்

4. இந்த ஒப்பந்தம் வேலை ஆரம்பிப்பதாக எதிர்பார்க்கப்படும் தேதியிலிருந்து தொடங்கி «Joining Date_» தேதி வரை மேற்கொள்ளப்படுவதற்கு, அடையாளம் காண இயலாத காலத்துக்கு இந்த ஒப்பந்தம் கையெழுத்திடப்படுகின்றது.

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.

5. பணியாளர் 100 வேலை நாட்கள் தகுதிகாண் பருவத்துக்கு உட்படுத்தப்படுவார்.

6. இந்த ஒப்பந்தத்தின் செல்லுபடியாக காலம் பணியாளர் வேலையளிப்பவருக்காக வேலை செய்யத் தொடங்குவதற்காக 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. இந்த ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்ட ஒரு மாத காலத்துக்குள் வேலையளிப்பவருக்கு பணியாளர் தன்னுடைய முறையான பணி நியமனத்துக்குத் தேவைப்படும் அனைத்து விவரங்கள், ஆவணங்கள், சான்றிதழ்கள் மற்றும்

உரிமங்கள் ஆகியவற்றை வழங்குவதற்கு அல்லது சட்டத்தின் விதிகளுக்கு 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 நிரூபிக்கப்பட்டாலோ, எவ்வாறாயினும் வேலையளிப்பவருக்கு எந்தப் பொறுப்பும் இல்லாமல் இந்த ஒப்பந்தத்தை முடித்துக் கொள்ளலாம்.

8. இந்த ஒப்பந்த காலத்தின்போது, வேலையளிப்பவருக்கு போட்டியாகவோ அல்லது போட்டி இல்லாததாகவோ கருதப்படக்கூடிய வேறு ஏதேனும் தனிநபர், நிறுவனம் அல்லது தரப்பின் நலனுக்காக பணிபுரிவதற்கு வேறு ஏதாவது பணியாளரை

Signed by and on behalf of Employer

Name: Waleed Saad

Position: HR and Administration Manager

Signature:

Employee's Name: «Employee_Name»

Signature :

வேண்டிக்கொள்வதற்கு, தூண்டுவதற்கு, அல்லது 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 முழுமைக்கும் மற்றும் ஏதேனும் ஒரு காரணத்தினால் இந்த ஒப்பந்தம் காலாவதியான பிறகு அல்லது முன்கூட்டியே முடிக்கப்பட்ட பிறகு 2 வருட காலத்துக்கு, எந்தச் சூழலின் கீழும் மற்றும் எந்த வழியிலும் (எழுத்துப்பூர்வமாக, வாய்மொழியாக, மின்னணு மூலமாக போன்றவை), ஒதுக்கப்பட்ட கடமைகள் அல்லது வேலை தொடர்பான விவரங்கள் குறித்த எந்த ஒரு தகவலையும் வெளியிடக் கூடாது. அத்தகைய தகவல்களை வேலையளிப்பவர்கள் மற்றும் பணியாளர்கள் மிகவும் இரகசியமானதாக கருத வேண்டும், மற்றும் குவைத்துக்கு உள்ளே அல்லது வெளியில் இருக்கும் வேறு எந்த தனிநபருக்கோ, ஸ்தாபனத்துக்கோ அல்லது நிறுவனத்துக்கோ அதை தெரியப்படுத்தக் 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 குவைத்தில் அதே அல்லது அதனை ஒத்துள்ள செயல்பாட்டினை மேற்கொள்ளக்கூடிய அல்லது வேலையளிப்பவருக்கு போட்டியாளராக கருதப்படக் கூடிய வேறு ஏதாவது நிறுவனத்தின் உரிமையாளராகவோ அல்லது கூட்டாளியாகவோ இருக்கக்கூடாது.

11. இந்த ஒப்பந்தக் காலம் முழுவதும் வேலையளிப்பவரின் எழுத்து மூலமான முன் அனுமதியின்றி, வேலை நேரத்தின்போது

அல்லது வேலை நேரத்துக்கு அப்பால், விடுமுறை நாட்களின்போது மற்றும் / அல்லது வருடாந்திர விடுமுறைகளின்போது, குவைத் நாட்டுக்கு உள்ளேயோ அல்லது வெளியிலோ சம்பளத்துடனோ அல்லது சம்பளம் இல்லாமலோ, நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ எந்த ஒரு மூன்றாம் 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 குவைத் நீதிமன்றங்கள்

பிரத்யேக சட்ட உரிமையைப் பெற்றிருக்கும். இதற்கு மாறாக, வேலையளிப்பவர் குவைத்துக்கு உள்ளேயோ அல்லது வெளியிலோ உள்ள எந்த ஒரு நீதிமன்றத்திலும் வழக்கு தொடரும் உரிமை பெற்றுள்ளார்.

16. இந்த விஷயத்தைப் பொறுத்தவரை இந்த ஒப்பந்தமும் வேலை வாய்ப்பும் இந்த தரப்பினருக்கிடையே உள்ள முந்தைய அனைத்து ஒப்பந்தங்களையும் அகற்றுகின்றது.

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

**வேலையளிப்பவரின்
கையொப்பமிடப்பட்டது**

சார்பாக

பெயர் : Waleed Saad

பதவி: HR and Administration Manager

கையொப்பம்:

பணியாளரின் பெயர்: «Employee_Name»

கையொப்பம்:

Addendum to Employment Contract

This addendum ("Addendum") to the employment contract (the "Contract") is made on «Joining_Date_»

By and between:

- 1- **Kuwait Resources House** whose registered address is Sharq, Al Ghawali Center 13th Floor, Herein represented Mr. Waleed Saad in her capacity as HR and Admin Manager. (the "Employer")
- 2- **Name:** «Employee_Name»
- 3- **Nationality:** «Nationality»
- 4- **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.

In such events, the decision of dismissal shall not result in the deprivation of the Employee of his end of service benefit

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 o HR & Admin Manager behalf of
Employer

Name: Waleed Saad

Position: HR & Admin Manager

Signature:

Employee's Name: «Employee_Name»

Signature:

الرقم الوظيفي: «Control_No»

ملحق لعقد العمل

ححر هذا هذا الملحق ("ملحق") لعقد العمل ("العقد") بتاريخ «Joining_Date_»
بين كل من:

1. شركة بيت الموارد الكويتي وعنوانها شرق، الغوالي مول الطابق 13 ممثلاً بالسيد وليد سعد بصفته مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية ("صاحب العمل")
2. الاسم: «Arabic_Name»
3. الجنسية: «Nationality_Arabic»:
4. جواز سفر رقم «Passport_No» (" 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 يعوض الموظف عن ساعات العمل الإضافية على النحو التالي

- قيمة اجر الساعة الاضاقية في يوم العمل العادي تساوي قيمة اجر الساعة العادية 1.25 X
- قيمة اجر الساعة الاضاقية في يوم الجمعة او يوم الراحة الاسبوعية تساوي قيمة اجر الساعة العادية 1.50 X
- قيمة اجر الساعة الاضاقية في يوم العطلة الرسمية تساوي قيمة اجر الساعة العادية 2.00 X

2. **الإجازة المرضية:** للموظف 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 فتستثنى 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 أفشى الموظف الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها .
- ب- لصاحب العمل فصل الموظف في إحدى الحالات الآتية :
- إذا حكم عليه نهائيا بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .
 - إذا ارتكب عملا مخالفا بالآداب العامة في مكان العمل .
 - إذا وقع منه اعتداء على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه .
 - إذا أخل أو قصر في أي من الإلتزامات المفروضة 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 وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون

إذا انقطع الموظف عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوما متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقيلا حكما وفي هذه الحالة تسري أحكام المادة (53) من قانون العمل في شأن استحقاق الموظف لمكافأة نهاية الخدمة.

6. لغة العقد والملحق:

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

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

7. تبقى 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 : «Arabic_Name»
التوقيع:

وقعه و نيابة عن صاحب العمل
الاسم : وليد سعد
موقف : مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية
التوقيع:

रोजगार अनुबंध का परिशिष्ट

यह परिशिष्ट रोजगार अनुबंध के साथ «Joining_Date_» को बनाया गया।

इन दो के बीच:

- 1- कुवैत रिसोर्सस हाउस जिसका पंजीकृत पता **शरकुल ग्वालि सेंटर १३ फ्लोर**, और जिस की प्रतिनिधित्व श्री Waleed Saad जो HR and Administration Manager के रूप में कार्य काम संभाल रहा हैं।
- 2- नाम: «Employee_Name»
राष्ट्रीयता: «Nationality»
पासपोर्ट नंबर: «Passport_No» (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-अस्वस्थ 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। अस्वस्थ 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 प्रतिष्ठानें।

4-कार्य विवरण (काम का वातावरण)

अनुरक्त

5- समापन के ग्राउंड्स

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 किसि को, काम के दौरान या किसी कारण अपने मालिक या डिष्टी 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 प्रक्रिया 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 कापियां 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: Waleed Saad

पद: HR and Administration Manager

हस्ताक्षर:

कर्मचारी का नाम: «Employee_Name»

हस्ताक्षर:

**തൊഴിൽ കരാറിനുള്ള
അനുബന്ധം**

തൊഴിൽ കരാറിനുള്ള ("കരാർ") ഈ അനുബന്ധം ("അനുബന്ധം") «Joining_Date_» തീയതിയിൽ

Kuwait Resources House, 13th floor, AL Ghawali center, Sharq എന്ന റെജിസ്റ്റേർഡ് മേൽവിലാസത്തിലുള്ളതും HR and Administration Manager എന്ന അവരുടെ പദവിയിൽ Mr. Waleed Saad നാൽ പ്രതിനിധീകരിക്കപ്പെടുന്നതുമായ ("തൊഴിലുടമ") യും

- 5- പേര് : «Employee_Name»
- 6- ദേശീയത : «Nationality»
- പാസ്പോർട്ട് നം : «Passport_No» (തൊഴിലാളി) യും തമ്മിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാകുന്നു .

തൊഴിലുടമയെയും തൊഴിലാളിയെയും ഇനിമുതൽ ഇതിൽ സംയുക്തമായി ("കക്ഷികള്") എന്നു വിവക്ഷിക്കുന്നതാണ്. തൊഴില കരാറിലെ വ്യവസ്ഥകളോട് കൂട്ടിച്ചേർത്തുകൊണ്ട് താഴെപ്പറയുന്ന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ്

1: ഓവർസൈമിനുള്ള നഷ്ടപരിഹാര നിരക്ക്: ഓരോ പദവിയ്ക്കുമുള്ള ആകെ മാനക ജോലി സമയം പ്രതിദിനം. ഓവർസൈം ജോലി സമയത്തിന് നിങ്ങൾക്ക് താഴെപ്പറയുന്ന വിധത്തിൽ തുക നൽകുന്നതാണ് :

- ആദ്യത്തെ ഓവർ ടൈം നിരക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിരക്ക് /മണിക്കൂറിന്റെ 1.25നു തുല്യമായിരിക്കുന്നതും ഇത്. ഓരോ ദിവസവും സാധാരണ ജോലി സമയത്തിനു പുറമേ ചെയ്യുന്ന ആദ്യത്തെ 2 അധിക മണിക്കൂറുകള്ക്ക് ബാധകമായിരിക്കുന്നതുമാണ്.
- രണ്ടാമത്തെ ഓവർ ടൈം നിരക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിരക്ക് /മണിക്കൂറിന്റെ 1.5നു തുല്യമായിരിക്കുന്നതും ഇത്. വാരാന്ത്യങ്ങളില് ജോലി ചെയ്യുന്ന മണിക്കൂറുകള്ക്ക് ബാധകമായിരിക്കുന്നതുമാണ്.
- മൂന്നാമത്തെ ഓവർ ടൈം നിരക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിരക്ക് /മണിക്കൂറിന്റെ 2.0നു തുല്യമായിരിക്കുന്നതും ഇത്. കുവൈറ്റി അവധിദിവസങ്ങളില് ജോലി ചെയ്യുന്ന മണിക്കൂറുകള്ക്ക് ബാധകമായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

2: **അസുഖ അവധി:** തൊഴിലാളിക്ക്, വിട്ടുമാറാത്ത രോഗങ്ങളിലൊഴികെ, ഒരു വർഷം താഴെപ്പറയുന്ന വിധത്തിൽ അസുഖ അവധികൾക്ക് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് :

- മുഴുവൻ വേതനത്തോടെ പതിനഞ്ചു ദിവസം
 - മുക്കാൽ ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
 - പകുതി ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
 - കാൽ ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം
- വേതനമില്ലാതെ മുപ്പത് ദിവസം മുക്കാൽ ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം പകുതി ഭാഗം വേതനത്തോടെ പത്തു ദിവസം തൊഴിലുടമ നിയോഗിച്ച ഒരു ഡോക്ടർ അല്ലെങ്കിൽ സർക്കാർ മെഡിക്കൽ സെന്ററിലെ ഒരു ഡോക്ടറിൽ നിന്നുള്ള ഒരു മെഡിക്കൽ റിപ്പോർട്ട് തൊഴിലാളി സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്. അസുഖ അവധിയുടെ ആവശ്യകതയെ അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ കാലദൈർഘ്യത്തെ കുറിച്ച് എന്തെങ്കിലും സംശയമുണ്ടെങ്കിൽ, അസുഖത്തിനുള്ള തെളിവായി ആവശ്യമെങ്കിൽ, ഒരു സർക്കാർ ഡോക്ടറിൽ നിന്നുള്ള ഒരു റിപ്പോർട്ട്.

3. **തൊഴിൽ സ്ഥലം** :സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കുവൈറ്റിന്റെ പല ഭാഗങ്ങളിലായുള്ള ലോകഷനുകൾ.

4. **തൊഴിൽ വിവരണം** :അനുബന്ധമായി ചേർത്തിരിക്കുന്നു.

5. പിരിച്ചുവിടുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ ട്കുവൈറ്റ് തൊഴിലിന് നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പ് (37) ന്റെ വ്യവസ്ഥകള് ക്കു വിധേയമായി :

എ - താഴെപ്പറയുന്നവയിൽ ഏതെങ്കിലും ഒരു പ്രവൃത്തി തൊഴിലാളി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, അറിയിപ്പ്, നഷ്ടപരിഹാരം അല്ലെങ്കിൽ ആനുകൂല്യം ഒന്നും കൂടാതെ തൊഴിലാളിയുടെ സേവനം തൊഴിലുടമ അവസാനിപ്പിച്ചുക്കാവുന്നതാണ് .

1 - തൊഴിലുടമയ്ക്ക് വലിയ നഷ്ടത്തിൽ കലാശിച്ച ഒരു തെറ്റ് തൊഴിലാളി ചെയ്താൽ .

2 - തൊഴിലാളി ജോലി കരസ്ഥമാക്കിയത് ചതിവിലുടെ അല്ലെങ്കിൽ വഞ്ചനയിലൂടെയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ

3 - വലിയ നഷ്ടങ്ങൾ വരുത്തിയ അല്ലെങ്കിൽ വരുത്തിവച്ചേക്കാമായിരുന്ന സ്ഥാപനത്തെ സംബന്ധിച്ച രഹസ്യങ്ങൾ തൊഴിലാളി പുറത്തുവിട്ടാൽ .

ബി - താഴെപ്പറയുന്നവയിൽ ഏത് കാരണത്തിനും തൊഴിലാളിയെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പിരിച്ചുവിടാവുന്നതാണ് .

1- അഭിമാനം, വിശ്വസ്തത അല്ലെങ്കിൽ ധർമ്മികതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു അകൃത്യത്തിൽ കുറ്റവാളിയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ .

2- പൊതു ധർമ്മികതയ്ക്ക് എതിരായ ഒരു പ്രവൃത്തി തൊഴിലിടത്തു വച്ച് അയാൾ ചെയ്താൽ .

3- അയാൾ തന്റെ സഹപ്രവർത്തകനെയോ, തന്റെ തൊഴിലുടമയെയോ അല്ലെങ്കിൽ ഡപ്യൂട്ടിയെയോ കൈയേറ്റം ചെയ്താൽ

4 - കരാറും, കുവൈറ്റ് തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളും അയാളുടെ മേൽ ഏല്പിച്ചിട്ടുള്ള ബാധ്യതകൾ ഏതെങ്കിലും അയാൾ ലംഘിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ പാലിക്കുന്നതില് പരാജയപ്പെടുകയോ ചെയ് താല്.

5 - തൊഴിലുടമയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അയാൾ ആവർത്തിച്ചു ലംഘിക്കുന്നതായി കണ്ടെത്തിയാൽ .

ഇത്തരം സംഭവങ്ങളിൽ, പിരിച്ചുവിടുന്നതിനുള്ള തീരുമാനം ജീവനക്കാരന് തൊഴിൽകാലാവധിയുടെ അവസാനത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യം നല്കാതിരിക്കുന്നതിന് കാരണമാകുന്നതല്ല .

സി - ഈ ആർട്ടിക്കിളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ട തൊഴിലാളിക്ക്, ഈ നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിച്ചുകൊണ്ട്, അധികാരപ്പെട്ട തൊഴിൽ വകുപ്പിനു മുമ്പാകെ, അത്തരം തീരുമാനത്തെ എതിർക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശമുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് .തൊഴിലാളി ന്യായമായ ഒരു കാരണം കൂടാതെ തുടർ ചായ 7 ദിവസം അല്ലെങ്കിൽ ഒരു വർ ഷത്തില്20 വ്യത്യസ് ത ദിവസങ്ങള് ജോലിക്ക് ഹാജരാകാതിരിക്കുകയാണെങ്കില്, തൊഴിലാളി രാജിവച്ചതായി കണക്കാക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശം തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. ഇങ്ങനെ സംഭവിക്കുകയാണെങ്കില്, ജീവനക്കാരന് തൊഴിൽകാലാവധിയുടെ അവസാനത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യത്തെ സംബന്ധിച്ച്, ഈ നിയമത്തിന്റെ ആർ ട്ടിക്കിള് 53ന്റെ വ്യവസ്ഥകള് ബാധകമായിരിക്കുന്നതാണ്.

6. **കരാറിന്റെയും അനുബന്ധത്തിന്റെയും ഭാഷ:**

ഇംഗ്ലീഷിലും, അറബിയിലും, തൊഴിലാളിയുടെ മാതൃഭാഷയിലുമുള്ള കരാർ കൈപ്പറ്റി എന്ന് തൊഴിലാളി ഇതിനാൽ സമ്മതിക്കുന്നു ഈ .അനുബന്ധം മുകളില് പറഞ്ഞ ഭാഷകളില് തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതും ഏതെങ്കിലും വൈരുദ്ധ്യം ഉള്ളപക്ഷം അറബി ഭാഷയിലുള്ളതിന് പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുന്നതുമാണ്.

7.கராറിന്റെ மரெல்லா வ்யவஸഥകളും നിബന്ധനകളും വൃത്യാസം കൂടാതെ
നിലനിൽക്കുന്നതാണ്

ഈ അനുബന്ധം രണ്ട് അസ്സൽ പകർപ്പുകളിലാണ് തയ്യാറാക്കുകയും എക്സിക്യൂട്ട്
ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നത്; ഇരു കക്ഷികൾക്കും ഓരോന്നു വീതം .അറബിയിലും
ഇംഗ്ലീഷിലുമുള്ള ഭാഷ്യങ്ങൾ തമ്മിൽ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പൊരുത്തക്കേടോ
അല്ലെങ്കിൽ ചേർച്ചയില്ലായ്മയോ ഉള്ളപക്ഷം അറബിയിലുള്ള ഭാഷ്യത്തിനായിരിക്കും
പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുക.

പേര് : Waleed Saad

പദവി : HR and Administration Manager

ഒപ്പ്:

തൊഴിലാളിയുടെ പേര് :

«Employee_Name»

ഒപ്പ് :

പணி ഉപ്ബന്തത്തുക്കാൻ പിற்സേർക്കൈ

പணி ഉപ്ബന്തത്തുക്കാൻ ("ഉപ്ബന്തം") ഇന്ത പിற்സേർക്കൈ ("പിற்സേർക്കൈ") «Joining_Date_»
അன்று ஏற்படுத்தப்பட்டது.

ഇവர்களால் மற்றும் ഇവர்களுக்கு ഇடையേ:

1- Kuwait Resources House இவரது பதிவு செய்யப்பட்ட முகவரி Sharq, Al Ghawali Center 13th Floor
ஆகும், இதில் Mr. Waleed Saad, HR and Administration Manager அவரது பதவியில் இது என
குறிப்பிடப்படுகின்றது. ("வேலையளிப்பவர்")

2- பெயர்: «Employee_Name»

தேசியம்: «Nationality»

கடவுச்சீட்டு எண் : «Passport_No» ("பணியாளர்")

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

1. **மிகைநேர வேலைக்கான இழப்பீட்டு விகிதம்** ஒவ்வொரு பதவிக்கும் மொத்த
நிலையான வேலை நேரம் 8 மணிநேரமாக இருக்கும். மிகைநேர வேலைக்காக
உங்களுக்கு பின்வருமாறு ஊதியம் வழங்கப்படும்:
 - முதலாவது மிகைநேர விகிதம் என்பது தலா மணி நேரத்துக்கு வழக்கமான
விகிதத்தின் 1.25 மடங்காக இருக்கும், மேலும் அது ஒரு நாளுக்குரிய 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:** நாள்பட்ட நோய்களால் பாதிக்கப்பட்டுள்ள பணியாளர்கள் ஒரு
வருடத்தில் பின்வரும் மருத்துவ விடுப்புகளை எடுப்பதற்கு உரிமை உள்ளது:

- பதினைந்து நாட்கள் முழுச் சம்பளத்துடன்
- பத்து நாட்கள் முக்கால் பங்கு சம்பளத்துடன்
- பத்து நாட்கள் அரைநாள் சம்பளத்துடன்
- பத்து நாட்கள் கால்பங்கு சம்பளத்துடன்
- முப்பது நாட்கள் சம்பளமில்லா விடுப்பு

பணியமர்த்துபவரால் 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 நலமின்மைக்கான 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 தவறை 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 எதிலாவது அவர் ஈடுபட்டிருந்தால்.

3- வேலை நேரத்தின்போதோ அல்லது அது தொடர்பான காரணத்துக்காகவோ அவர் தன்னுடைய சக ஊழியர்களை, வேலையளிப்பவரை அல்லது பதிலாளை திடீரென்று தாக்கினால்.

4- ஒப்பந்தம் மூலமும் குவைத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் விதிகள் மூலமும் 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 ஆட்சேபனையைத் 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 பிற்சேர்க்கையின் மொழி:

ஆங்கிலம், அரபு மற்றும் தன்னுடைய தாய்மொழியில் ஒப்பந்தத்தைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு பணியாளர் இதன் மூலம் ஒப்புக்கொள்கிறார். இந்த பிற்சேர்க்கை மேற்குறிப்பிடப்பட்ட மொழிகளில் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது, அதில் ஏதேனும் முரண்பாடுகள் எழும் பட்சத்தில் அரபி மொழியில் இடம் பெற்றுள்ள கருத்துக்களே முதன்மையானதாக கருதப்படும்.

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

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

பணியாளரின் பெயர்: «Employee_Name»

பெயர் : Waleed Saad

கையொப்பம்: HR and Administration
Manager

கையொப்பம் :

கையொப்பம் :

COMBATING TRAFFICING IN PERSON (CTIPS) PROCEDURES- DOC A

DECLARATION A

For any complaints please contact KRH (Kuwait): 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 15000 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. കെആർഎച്ച്.ഇൽ നിന്ന് എനിക്ക് ലഭിക്കുന്ന തൊഴിലവസരത്തിനായി, എന്തെങ്കിലും പ്രതിഫലമോ പാരിതോഷികമോ, നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ, ഞാൻ കെആർഎച്ച്.ഇന് 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 രൂപാ പതിനയ്യായിരത്തിലും) കൂടില്ല.

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

Name:

Date:

Signature:

Environment

KRH designed an environmental program part of its HSE system & ISO 45001, 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
 - a. Applied in all work performance sites.
 - b. Integrated with clients HSE programs/systems.
 - c. Measurable by internal HSE reports.
 - d. On-going training programs.
 - e. Random Inspection programs conducted.
 - f. Strict Implementation of our ISO 45001 for Health & Safety standards.
 - g. Strict Implementation of our ISO 14001 for Environmental standards.
 - h. Strong attention to waste control, handling & management.
- 2- Paper usage/recycling
 - a. Reducing the use of papers by adopting new communication, documentation and working electronic environment.
 - b. Using recycled papers when needed.
 - c. Develop written policies to achieve that.
 - d. Paper waste is collected by paper recycling companies on weekly basis.
- 3- Power usage
 - a. The company has strict policies on reducing power usage by acquiring the available technologies that help us achieve this objective.
 - i. Power saving lighting systems.
 - ii. Power tum 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.

- a. Smoking ban is a strict policy within all offices.
- b. 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.

QHSE Focus

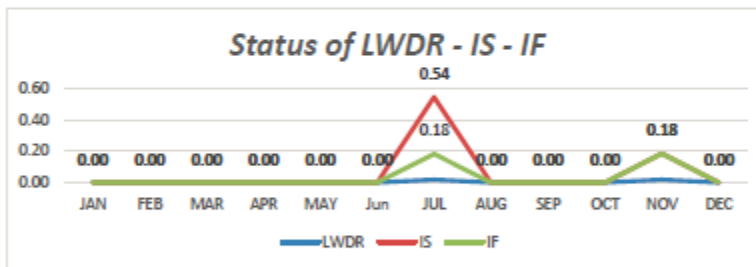
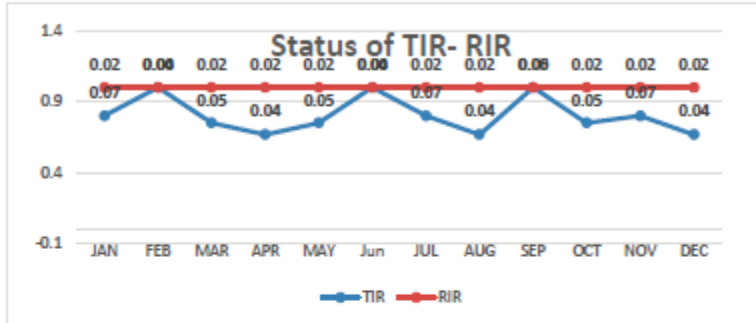


Kuwait Resources House QHSE Department

KRH Safety Performance Report 2018

Goals	(TIR) Total Incident Rate	(RIR) Incident Rate	(IF) Injury Frequency	(IS) Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	1.5	1.2	0.54	1.5	0.41

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	
Hours	8
days	26



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	5450	1,153,600	4	1	0	0	0	0.07	0.02	0.00	0.00	0.00
2	FEB	5370	1,118,960	2	0	0	0	0	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00
3	MAR	5290	1,100,320	3	1	0	0	0	0.05	0.02	0.00	0.00	0.00
4	APR	5420	1,127,360	2	1	0	0	0	0.04	0.02	0.00	0.00	0.00
5	MAY	5310	1,104,480	3	1	0	0	0	0.05	0.02	0.00	0.00	0.00
6	Jun	5275	1,097,200	2	0	0	0	0	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00
7	JUL	5315	1,105,520	4	1	1	1	3	0.07	0.02	0.02	0.54	0.18
8	AUG	5355	1,113,840	2	1	0	0	0	0.04	0.02	0.00	0.00	0.00
9	SEP	5240	1,089,920	3	0	0	0	0	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00
10	OCT	5290	1,100,320	3	1	0	0	0	0.05	0.02	0.00	0.00	0.00
11	NOV	5230	1,087,840	4	1	1	1	1	0.07	0.02	0.02	0.18	0.18
12	DEC	5270	1,096,160	2	1	0	0	0	0.04	0.02	0.00	0.00	0.00
	Average	63815	13,273,520	34	9	2	2	4	0.51	0.14	0.03	0.06	0.03
	Target Rate								1.5	1.20	0.41	1.50	0.54



Kuwait Resources House QHSE Department

KRH Safety Performance Report 2019

Goals	(TIR) Total Incident Rate	(RIR) Incident Rate	(IF) Injury Frequency	(IS) Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	1.35	1.1	0.5	1.35	0.39

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

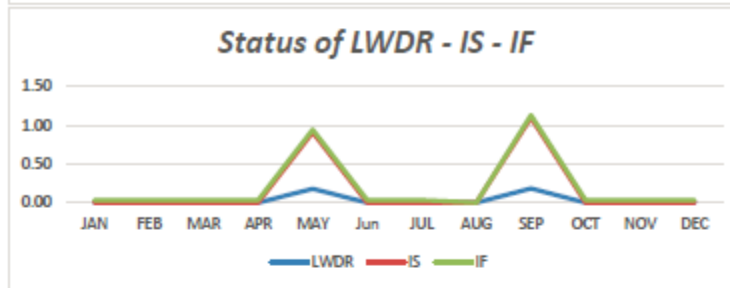
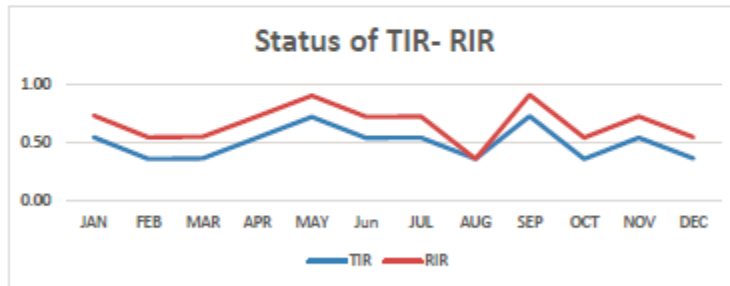
Recordable Incident Rate - RIR
 # Rec. Incident X 200,000
 Employee hours worked

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

Hours 8
 days 26



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	5230	1,087,840	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
2	FEB	5250	1,092,000	2	1	0	0	0	0.37	0.18	0.00	0.00	0.03
3	MAR	5220	1,085,760	2	1	0	0	0	0.37	0.18	0.00	0.00	0.03
4	APR	5270	1,096,160	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
5	MAY	5300	1,102,400	4	1	1	1	4	0.73	0.18	0.18	0.73	0.03
6	Jun	5310	1,104,480	3	1	0	0	0	0.54	0.18	0.00	0.00	0.03
7	JUL	5280	1,098,240	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
8	AUG	5270	1,096,160	2	0	0	0	0	0.36	0.00	0.00	0.00	0.00
9	SEP	5265	1,095,120	4	1	1	1	5	0.73	0.18	0.18	0.91	0.03
10	OCT	5275	1,097,200	2	1	0	0	0	0.36	0.18	0.00	0.00	0.03
11	NOV	5280	1,098,240	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
12	DEC	5225	1,086,800	2	1	0	0	0	0.37	0.18	0.00	0.00	0.03
	Average	63175	13,140,400	39	11	2	2	9	0.50	0.17	0.03	0.14	0.03
	Target Rate								1.35	1.10	0.39	1.35	0.50

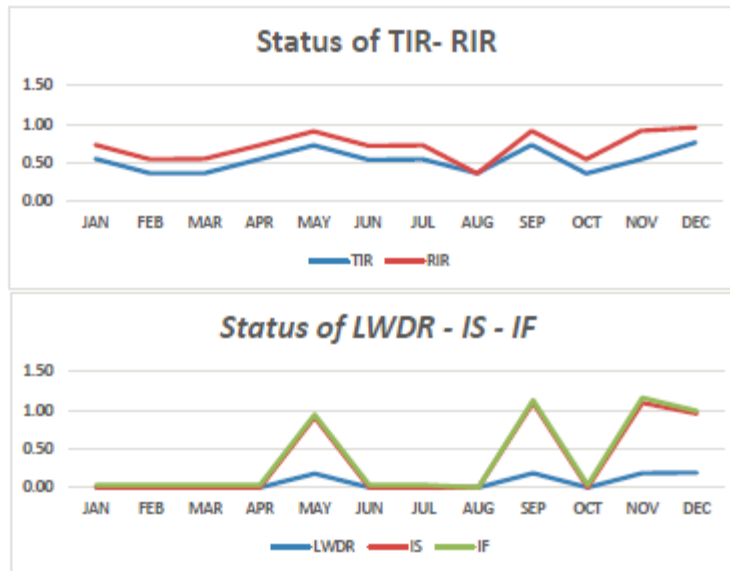


Kuwait Resources House QHSE Department

KRH Safety Performance Report 2020

Goals	(TIR) Total Incident Rate	(RIR) Incident Rate	(IF) Injury Frequency	(IS) Injury Severity	(LWDR) Lost Work Day Rate
Rate	1.35	1.1	0.5	1.35	0.39

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	
Hours	8
days	26



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	5230	1,087,840	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
2	FEB	5250	1,092,000	2	1	0	0	0	0.37	0.18	0.00	0.00	0.03
3	MAR	5220	1,085,760	2	1	0	0	0	0.37	0.18	0.00	0.00	0.03
4	APR	5270	1,096,160	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
5	MAY	5300	1,102,400	4	1	1	1	4	0.73	0.18	0.18	0.73	0.03
6	JUN	5310	1,104,480	3	1	0	0	0	0.54	0.18	0.00	0.00	0.03
7	JUL	5280	1,096,240	3	1	0	0	0	0.55	0.18	0.00	0.00	0.03
8	AUG	5270	1,096,160	2	0	0	0	0	0.36	0.00	0.00	0.00	0.00
9	SEP	5265	1,095,120	4	1	1	1	5	0.73	0.18	0.18	0.91	0.03
10	OCT	5275	1,097,200	2	1	0	0	0	0.36	0.18	0.00	0.00	0.03
11	NOV	5036	1,097,200	3	2	1	1	5	0.55	0.36	0.18	0.91	0.07
12	DEC	4984	1,047,488	4	1	1	1	4	0.76	0.19	0.19	0.76	0.04
	Average	62690	13,100,048	35	12	4	4	18	0.53	0.18	0.06	0.28	0.03
	Target Rate								1.35	1.10	0.39	1.35	0.50

Measurement of outcomes

The company has successfully managed to have 30 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