

COLLECTIVE LABOR CONTRACT

عقد عمل جماعي

This Agreement, made and entered into December 9, 2009 between the American University of Beirut, a corporation organized under the Laws of the State of New York with offices at 3 DAG Hammarskjold Plaza, New York, NY, which operates an educational institution in Beirut, Lebanon (hereinafter referred to as the "University") and the Workers and Staff Syndicate of the American University of Beirut, established and functioning under the Labor Laws of Lebanon (hereinafter referred to as the "Syndicate") with its offices located on the campus of the American University of Beirut, Beirut, Lebanon.

أن هذا الاتفاق المعقود في هذا اليوم الواقع في ٩ كانون الاول ٢٠٠٩ بين الجامعة الاميركية في بيروت وهي مؤسسة أنشئت حسب قوانين ولاية نيويورك، وتقع مكاتبها في ٣ داغ هامارشولد بلازا، بمدينة نيويورك، والتي تدير مؤسسة تعليمية في بيروت، لبنان (والمشار إليها فيما يلي "بالجامعة") وبين نقابة عمال ومستخدمي الجامعة الاميركية في بيروت التي تأسست وتعمل وفقا لقوانين العمل في لبنان (والمشار إليها فيما يلي "بالنقابة") وتقع مكاتبها ضمن حرم الجامعة الاميركية في بيروت، بيروت، لبنان.

WITNESSETH

WHEREAS, the University and the Syndicate had entered into an Agreement which expired on June 30, 2009,

WHEREAS, a Law entitled the Law on Collective Labor Contracts, Mediation and Arbitration dated September 2, 1964, entered into effect on September 10, 1964, by virtue of Decree No. 17386; and

WHEREAS, the University and the Syndicate believe it would be in their mutual of interest to enter into a new contract as provided for in said law; and

WHEREAS, the General Assembly of the Syndicate held on December 3, 2009 and at the request of the Syndicate Council, a meeting to discuss the new collective labor contract, and

DUE to the presence at said meeting of the required legal quorum to discuss and approve the contract, the syndicate has the right to sign this agreement; and

WHEREAS, it is the desire of the parties hereto, while recognizing that it would be impractical to set forth in this contract all conditions of work which govern employment with the University, to set forth herein certain conditions and provisions which the parties believe will result in a high degree of harmony between the University and its non-academic Employees and Workers;

يثبت ما يلي

لما كان العقد الجماعي الذي كان ساريا بين الجامعة والنقابة قد انتهى مفعوله في ٣٠ حزيران ٢٠٠٩،

ولما كان قد وضع موضع التنفيذ في لبنان بتاريخ ١٠ أيلول سنة ١٩٦٤ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ القانون المسمى قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم المؤرخ في ٢ أيلول سنة ١٩٦٤،

ولما كانت الجامعة والنقابة تعتقدان انه من المصلحة المشتركة أن تعقدا عقدا جماعيا جديدا وفقا لنص القانون المذكور،

ولما كانت الهيئة العامة للنقابة قد انعقدت بتاريخ ٣ كانون الأول ٢٠٠٩ وبدعوة من مجلس النقابة للبحث في عقد العمل الجماعي الجديد،

ونظرا لتوافق النصاب القانوني المطلوب سواء لمناقشة العقد وللموافقة عليه فانه يحق للمجلس توقيع هذا العقد،

ولما كان الفريقان - مع الاعتراف بأنه من الصعب تحديد كل شروط العمل التي تنظم الاستخدام في الجامعة- يرغبان في هذا العقد في تحديد بعض الشروط والنصوص التي يرى الفريقان بأن من شأنها إيجاد درجة عالية من الانسجام بين الجامعة ومستخدميها وعمالها من الهيئة الغير التعليمية،

NOW, THEREFORE, IN CONSIDERATION of the premises, Agreements and undertakings hereinafter written, the parties HEREBY MUTUALLY AGREE AS FOLLOWS:

لهذه الأسباب تم الرضى والاتفاق بين الفريقين على ما يلي:

ARTICLE 1: DEFINITIONS

For the purpose of this contract the following definitions have been adopted:

- Employee:** Any person of either sex employed by the University to whom the definition of Employee applies under the Lebanese Labor Law, provided such person has completed a three-month probationary period.
- Worker:** Any person of either sex employed by the University to whom the definition of Laborer applies under the Lebanese Labor Law, provided such person has completed a three-month probationary period.
- Member:** Any person of either sex to whom the foregoing definitions apply who is a member of the Workers and Staff Syndicate of the American University of Beirut.

المادة الأولى: التعاريف

تعتمد التعاريف التالية لأغراض هذا العقد:

أ- **المستخدم:** هو أي شخص من الجنسين تستخدمه الجامعة والذي ينطبق عليه تعريف "المستخدم" بحسب قانون العمل اللبناني، شرط أن يكون قد أكمل فترة التجربة ومدتها ثلاثة أشهر.

ب- **العامل:** هو أي شخص من الجنسين تستخدمه الجامعة والذي ينطبق عليه تعريف "العامل" بحسب قانون العمل اللبناني، شرط أن يكون قد أكمل فترة التجربة ومدتها ثلاثة أشهر.

ج- **العضو:** هو أي شخص من الجنسين تنطبق عليه التعاريف المذكورة أعلاه والذي هو عضو في نقابة عمال ومستخدمي الجامعة الاميركية في بيروت.

ARTICLE 2: EFFECTIVE DATE AND

DURATION

- This new contract shall become effective one month after the date of its registration at the Ministry of Labor, and shall remain in force until June 30, 2011 the date of its expiration.
- This contract shall automatically be extended for a further period of two years;

المادة الثانية: تاريخ نفاذ

العقد ومدته

أ- يسرى مفعول هذا العقد الجديد بعد مضي شهر واحد من تاريخ تسجيله في وزارة العمل، ويبقى ساري المفعول حتى انتهاء مدته في ٣٠ حزيران ٢٠١١.

ب- يمدد هذا العقد تلقائياً سنتين أخريين على انه إذا رغب أحد الفريقين أن يقترح أية

provided however, if either party hereto wishes to propose any amendments to this contract to be effective during the period of extension, it shall notify the other party in writing of its intention to do so not less than 60 days prior to the expiration date hereof, setting out in detail the amendments and changes desired, and negotiations shall immediately commence and proceed with all due diligence. Should said negotiations extend beyond the expiration date hereof, this contract shall continue to be wholly effective until a new contract comes into effect.

ARTICLE 3: RE-NEGOTIATION

Except pursuant to the provisions of Article 2 of this contract, no demands whatsoever affecting the terms of this contract, shall be submitted to the University or supported by the Syndicate during the term of this contract or any extension thereof.

ARTICLE 4: EFFECT OF NEW LAWS OR NEW INTERNAL REGULATIONS

If, during the term of this contract any law or decree shall be promulgated or revised by the Government or any new internal regulation shall be issued by the University which grants the Members more advantageous terms than those provided for herein, then such law, decree or new internal regulations shall supersede the relevant terms hereof as of the date such law, decree or internal regulation is put into effect.

تعديلات لهذا العقد يسرى مفعولها في مدة التمديد، عليه أن يبلغ الفريق الآخر كتابة عن قصده في هذا الشأن وذلك قبل ستين يوماً على الأقل من تاريخ انتهاء مدة هذا العقد، وان يبين بالتفصيل التعديلات والتغييرات التي يرغب إدخالها على العقد ويجب أن تبدأ المفاوضات حالاً وان تسير بالسرعة اللازمة. وإذا استمرت تلك المفاوضات إلى ما بعد انتهاء مدة العقد، يستمر العمل به كلياً حتى يبدأ سريان مفعول عقد جديد.

المادة الثالثة: المفاوضات الجديدة

باستثناء ما نص عليه في المادة الثانية من هذا العقد لا يحق للنقابة أن تقدم للجامعة أو تسند طيلة مدة هذا العقد وأي تمديد له أية مطالب من شأنها أن تمس شروط هذا العقد.

المادة الرابعة: مفعول القوانين الجديدة أو الأنظمة الداخلية الجديدة

إذا أصدرت أو عدلت الحكومة أي قانون أو مرسوم أو أصدرت الجامعة أي نظام داخلي جديد، أثناء مدة هذا العقد، وكان من شأن ذلك منح الأعضاء شروطاً أفضل من الشروط المنصوص عليها في هذا العقد فإن ذلك القانون أو المرسوم أو النظام الداخلي يلغي النصوص المقابلة في هذا العقد ويحل محلها ابتداء من تاريخ سريان مفعول ذلك القانون أو المرسوم أو النظام الداخلي.

ARTICLE 5: MATTERS NOT COVERED
BY THIS CONTRACT

The President of the Syndicate or other Member duly authorized by the Syndicate Council, or the Director of Human Resources of the University (Campus) may at any time request a meeting to discuss matters of mutual concern. The University will acknowledge receipt of any formal request submitted by the Syndicate and will give a reply on the matter within 14 calendar days of the receipt of the request.

ARTICLE 6: INTERPRETATION OF
THIS CONTRACT

The President of the Syndicate or other Member duly authorized by the Syndicate Council, may at any time request a meeting with the Director of Human Resources of the University (Campus) for the purpose of obtaining a clarification or interpretation of any of the articles of this contract.

ARTICLE 7: LIAISON BETWEEN
UNIVERSITY AND SYNDICATE

The Director of Human Resources of the University (Campus) shall provide liaison between the Syndicate and the Executive Management of the University.

ARTICLE 8: RESERVATION OF RIGHT
TO MANAGE

Within the limits and conditions provided by law, the terms of this contract and its internal regulations, the University retains all management rights, functions and prerogatives, including but not limited to, the management of its functions,

المادة الخامسة: الأمور التي لا يشملها هذا
العقد

أن رئيس النقابة أو أي عضو مفوض حسب الأصول من قبل مجلس النقابة، أو مدير الموارد البشرية في الجامعة يمكنه في أي وقت كان أن يطلب عقد اجتماع لبحث أمور تهم الطرفين وتشعر الجامعة باستلامها أي طلب رسمي مقدم من النقابة وتعطي جوابا عليه خلال أربعة عشر يوما تقويميا من استلام الطلب.

المادة السادسة: تفسير هذا العقد

أن رئيس النقابة أو أي عضو مفوض حسب الأصول من قبل مجلس النقابة يمكنه في أي وقت كان أن يطلب عقد اجتماع مع مدير الموارد البشرية في الجامعة بغية الحصول على توضيح أو تفسير لأية مادة من هذا العقد.

المادة السابعة: الاتصال بين الجامعة والنقابة

يقوم مدير الموارد البشرية في الجامعة بمهمة الاتصال بين النقابة والإدارة التنفيذية للجامعة.

المادة الثامنة: حق الجامعة في الإدارة

تحتفظ الجامعة، ضمن الحدود والشروط التي ينص عليها القانون، وضمن أحكام هذا العقد ونظام الجامعة الداخلي، بكامل حقوق الإدارة والأعمال والصلاحيات على أن يشمل ذلك دون أن يقتصر عليه، إدارة أعمالها وتحديد

the determination of the number of persons to be employed, the direction of those employed, the right to hire, maintain discipline, establish work-rules, suspend, determine redundant positions or discharge; the assignment of personnel to jobs within the spirit and intent of the policy of promotion from within, and the allocation of work to Employees and Workers, to determine the work schedule, the number of hours and shifts to be worked; and to otherwise generally manage its functions and establish terms and conditions of employment.

ARTICLE 9: MAJOR CHANGE IN
PERSONNEL REQUIREMENTS

Should the University deem it necessary or desirable to take any action that would result in a sudden and substantial displacement and reduction of personnel it will advise the Syndicate in advance of taking any action and it will endeavor to arrive at a method of accomplishing the reduction of personnel in a mutually accepted fashion.

ARTICLE 10: EMPLOYMENT

The University shall continue its policy of giving preference to the employment of applicants who are citizens of Lebanon provided they are qualified, to perform the duties of the job for which a candidate is being sought.

ARTICLE 11: PROMOTION FROM
WITHIN

The University will, in all cases where

عدد الأجراء وإدارة الأجراء وحق الاستخدام وحفظ النظام، ووضع أنظمة العمل والتوقيف عن العمل أو تحديد الوظائف الفائضة أو الصرف من الخدمة، وتعيين الأجراء في الوظائف ضمن روح وقصد خطة الترقية من الداخل، وتوزيع العمل على المستخدمين والعمال، وتقرير برنامج العمل، وعدد الساعات والمناوبات التي يتوجب القيام بها وبصورة عامة أن تدير أعمالها وتضع أحكام وشروط الاستخدام.

المادة التاسعة: التغييرات الرئيسية في

حجم القوة العاملة

إذا رأت الجامعة انه من الضروري أو المناسب اتخاذ أي ترتيب من شأنه أن يؤدي الى تخفيض كبير ومفاجئ في القوة العاملة أو في مكان عملها، فأنها تعلم النقابة مسبقا عن قيامها بأي تدبير وتسعى إلى الوصول إلى طريقة لتحقيق تخفيض عدد الأجراء بشكل يكون مقبولا من الطرفين.

المادة العاشرة: الاستخدام

تستمر الجامعة في خطتها بإعطاء الأفضلية في الاستخدام للمرشحين الذين هم مواطنون لبنانيون، شرط أن يكونوا مؤهلين لتأدية واجبات الوظيفة التي تسعى الجامعة في ملئها.

المادة الحادية عشر: الترقية من

الداخل

في جميع الحالات التي يكون فيها

personnel within the University meet the requirements for positions below the level of Administrative Department Head, apply on a University wide basis the policy of promotion and filling vacancies from within.

ARTICLE 12: EVALUATION OF JOB PERFORMANCE

The University shall after seeking the opinion of the Syndicate establish a new rating system for the evaluation of every Member's performance, which will form the basis for the recommendation made by the head of the department in respect of that Member's progress/promotion. The direct supervisor or head of the department will, at annual intervals and in time before the end of the fiscal year, assess the performance of every individual as a guide for correcting his/her deficiencies in order to enable him/her to improve his/her performance and to recognize his/her outstanding characteristics or performance.

In all cases heads of the departments shall discuss the rating with their subordinates individually.

ARTICLE 13: TRAINING

The University shall develop and implement job related vocational, technical and academic programs to be conducted as may be determined necessary by the University to train selected personnel to improve their performance in their present assignments and to meet present and future needs of the University from within whenever feasible.

أجراء الجامعة حائزين على المؤهلات المطلوبة لوظائف دون مركز رئيس دائرة إدارية تطبق الجامعة على نطاق جميع أقسامها خطة الترقية وإملاء المراكز الشاغرة من الداخل.

المادة الثانية عشر: تقييم أداء العمل

تضع الجامعة بعد أخذ رأي النقابة نظاما جديدا لتقييم أداء كل عضو لعمله ويشكل هذا النظام الأساس الذي تقوم عليه توصيات رئيس الدائرة فيما خص تقدم وترقيع ذلك العضو. ويقيم الرئيس المباشر أو رئيس الدائرة في وقت كاف قبل نهاية كل سنة مالية أداء عمل كل فرد ليكون هذا التقييم بمثابة دليل لتصحيح أخطائه لمساعدته على تحسين أداء عمله وتقدير ميزاته وحسن أدائه للعمل.

وفي جميع الحالات على الرئيس المباشر أو رئيس الدائرة مراجعة التقييم مع كل فرد.

المادة الثالثة عشر: التدريب

تهيئ الجامعة وتنفذ برامج التدريب المهنية والفنية والعلمية بالوظيفة التي تقيمها الجامعة وفقا لمرتأيه ضروريا، وذلك لتدريب الأجراء الذين تختارهم بغية إنماء كفاءاتهم في مراكزهم الحالية وسد حاجات الجامعة الحالية والمستقبلية من بينهم كلما أمكن ذلك.

ARTICLE 14: HOURS OF WORK

In order to enable its Employees and Workers to enjoy a greater period of rest, which will help them replenish their vigour and enhance their productivity, the University has fixed the weekly working hours as follows:

- a. Forty hours per week distributed over five days for all its Employees and Workers.
- b. Thirty seven and a half hours per week distributed over five days for a period of twelve weeks beginning with the first Monday in July for those Employees and Workers whose work requirements permit as determined by the University.
- c. Forty hours per week during the period mentioned in paragraph "b" of this Article for Employees and Workers whose work requirements as determined by the University do not permit to reduce their working hours to thirty seven and a half. Such Employees and Workers will be granted in lieu three and a half days off with pay before June 30 of each year as determined by the University.

In all cases, the University will determine the working schedule and the weekly days off in accordance with the requirements and needs of the work.

المادة الرابعة عشر: ساعات العمل

أن الجامعة، رغبة منها في إفراح المجال أمام مستخدميها وعمالها للاستفادة من قسط من الراحة أوفر يساهم في تجديد نشاطهم وزيادة إنتاجهم تحدد ساعات العمل الأسبوعية كما يلي:

- أ- أربعون ساعة في الأسبوع لجميع مستخدميها وعمالها موزعة على خمسة أيام.
- ب- سبع وثلاثون ساعة ونصف في الأسبوع موزعة على مدة خمسة أيام لمدة أثنى عشر أسبوعا ابتداء من أول يوم اثنين من شهر تموز لمستخدميها وعمالها الذين تسمح مقتضيات عملهم بمزاولة هذا الدوام وفقا لما تقررره الجامعة.
- ج- أربعون ساعة في الأسبوع للمستخدمين والعمال الذين لا تسمح مقتضيات عملهم بإتباع الدوام المذكور في فقرة "ب" من هذه المادة، وفقا لما تقررره الجامعة يعطى هؤلاء العمال والمستخدمين عوضا إجازة ثلاثة أيام ونصف اليوم بأجر كامل قبل ٣٠ حزيران من كل سنة وفقا لمقتضيات العمل كما تحدده الجامعة.

وتحدد الجامعة في جميع الحالات ساعات العمل الأسبوعية وأيام التعطيل الأسبوعية وفقا لمقتضيات العمل واحتياجاتها.

ARTICLE 15: HOLIDAYS

The University shall grant its Employees and Workers (17) (please refer to the note below) paid holidays per year.

The following are the holidays which will be observed throughout the University:

<u>Holiday</u>	<u>No of Days</u>	<u>Day of Month (If Fixed)</u>	<u>اليوم من الشهر (إذا كان محددًا)</u>	<u>عدد الأيام</u>	<u>العطلة</u>
New Year's	1	January 1 st	أول كانون الثاني	١	رأس السنة الميلادية
Christmas (Armenian)	1	January 6 th	٦ كانون الثاني	١	عيد الميلاد للطوائف الارمنية
Hijra New Year	1	Moharram 1 st H	١ محرم هـ	١	رأس السنة الهجرية
Commemoration of Ashoura	1	Moharram 10 th H	١٠ محرم هـ	١	ذكرى عاشوراء
St. Maroun's Day	1	February 9 th	٩ شباط	١	عيد مار مارون
Prophet's Birthday	1	Rabi'e El Awal 12 th H	١٢ ربيع الأول هـ	١	عيد المولد النبوي
Good Friday* (Both Latin and Greek Orthodox)	2			٢	الجمعة العظيمة غربي وشرقي*
Easter Monday (either Latin or Greek Orthodox)	1			١	اثنين الفصح غربي أو شرقي
Labor Day	1	May 1 st	أول أيار	١	عيد العمل
Eid El Fitr	2	Chawal 1 st H	أول شوال هـ	٢	عيد الفطر
Independence Day	1	November 22 nd	٢٢ تشرين الثاني	١	ذكرى الاستقلال
Eid El Adha	2	Thu El Hija 10th & 11th H	١١/١٠ ذو الحجة هـ	٢	عيد الأضحي
Christmas	2	Dec. 24 th & 25 th	٢٥/٢٤ كانون الأول	٢	عيد الميلاد

note:

*the number of holidays should be 16 when the Good Friday coincides on the same day for both Latin and Greek Orthodox rites.

In the event that any of the above holidays falls on a Saturday or a Sunday or on a weekly day off other than Saturday and Sunday, or where a Member is required to work in performing essential services on any of the holidays indicated

المادة الخامسة عشر: أيام العطلة

تمنح الجامعة مستخدميها وعمالها (١٧) يوماً (راجع الملاحظة أدناه) عطلة بأجر في السنة.

وفيما يلي الأعياد التي تعطل فيها الجامعة بجميع أقسامها:

<u>Holiday</u>	<u>No of Days</u>	<u>Day of Month (If Fixed)</u>	<u>اليوم من الشهر (إذا كان محددًا)</u>	<u>عدد الأيام</u>	<u>العطلة</u>
New Year's	1	January 1 st	أول كانون الثاني	١	رأس السنة الميلادية
Christmas (Armenian)	1	January 6 th	٦ كانون الثاني	١	عيد الميلاد للطوائف الارمنية
Hijra New Year	1	Moharram 1 st H	١ محرم هـ	١	رأس السنة الهجرية
Commemoration of Ashoura	1	Moharram 10 th H	١٠ محرم هـ	١	ذكرى عاشوراء
St. Maroun's Day	1	February 9 th	٩ شباط	١	عيد مار مارون
Prophet's Birthday	1	Rabi'e El Awal 12 th H	١٢ ربيع الأول هـ	١	عيد المولد النبوي
Good Friday* (Both Latin and Greek Orthodox)	2			٢	الجمعة العظيمة غربي وشرقي*
Easter Monday (either Latin or Greek Orthodox)	1			١	اثنين الفصح غربي أو شرقي
Labor Day	1	May 1 st	أول أيار	١	عيد العمل
Eid El Fitr	2	Chawal 1 st H	أول شوال هـ	٢	عيد الفطر
Independence Day	1	November 22 nd	٢٢ تشرين الثاني	١	ذكرى الاستقلال
Eid El Adha	2	Thu El Hija 10th & 11th H	١١/١٠ ذو الحجة هـ	٢	عيد الأضحي
Christmas	2	Dec. 24 th & 25 th	٢٥/٢٤ كانون الأول	٢	عيد الميلاد

ملاحظة

* تكون أيام العطل ١٦ يوماً إذا صادفت الجمعة العظيمة عند الطوائف الشرقية والغربية في ذات التاريخ.

وفي حال وقوع أحد هذه الأعياد يوم سبت أو أحد أو أثناء عطلة أسبوعية غير يومي السبت والأحد أو عندما يطلب من العضو أن يقوم بخدمات أساسية في أحد الأعياد المبينة أعلاه يمنح أما يوم عطلة آخر بدلا عنه أو يدفع له بدل

here above, he/she shall either be granted another day off within 30 days from the date of the said holiday or the University shall pay him/her for the holiday at his/her regular daily pay rate. However, the University may decide to add the holiday to the annual leave.

ARTICLE 16: ANNUAL VACATIONS

Regular and full-time Employees and Workers of the University will be entitled to annual vacations in accordance with the following schedule:

<u>Number of Years of Active Service</u>	<u>Number of Vacation Days</u>	<u>عدد أيام الإجازة</u>	<u>عدد سنني الخدمة الفعلية</u>
Completion of 1 year to 7 years (inclusive)	15 working days	١٥ يوم عمل	من نهاية السنة الأولى حتى نهاية السبع سنوات
Over 7 years to 14 years (inclusive)	17 working days	١٧ يوم عمل	ما يزيد عن السبع سنوات وحتى نهاية الأربع عشر سنة
Over 14 years to 21 years (inclusive)	20 working days	٢٠ يوم عمل	ما يزيد عن الأربع عشر سنة وحتى نهاية الإحدى والعشرين سنة
Over 21 years	25 working days	٢٥ يوم عمل	ما يزيد عن الإحدى والعشرين سنة

ARTICLE 17: Leave for Marriage

Employees and Workers will be granted a one time 3 day leave with full pay for marriage.

ARTICLE 18: JOB EVALUATION

All jobs in Salary Grades 1 through 12 are evaluated in accordance with the University's Job Evaluation Scheme and shall be given a grade placement in accordance with their relative difficulty. The minimum rate of pay for each grade is to be that set forth in Schedule I attached hereto.

ARTICLE 19: DEDUCTION OF 8.33%

FROM THE SALARY

The University will continue to deduct an amount equal to 8.33% of the monthly basic salary and the

من العطلة على معدل راتبه اليومي العادي. وإذا لم يمنح العضو يوم عطلة آخر خلال فترة ٣٠ يوماً من تاريخ العطلة المذكورة تدفع له الجامعة بدلا عن العطلة على معدل راتبه اليومي العادي. كما وأن الجامعة قد تقرر بأن تزيد يوم العطلة على الإجازة السنوية.

المادة السادسة عشر: الإجازات السنوية

يمنح المستخدمون والعمال المتفرغون والدائمون في الجامعة إجازات سنوية بمقتضى الترتيب التالي:

<u>عدد سنني الخدمة الفعلية</u>	<u>عدد أيام الإجازة</u>	<u>من نهاية السنة الأولى حتى نهاية السبع سنوات</u>
١٥ يوم عمل	١٥ يوم عمل	من نهاية السنة الأولى حتى نهاية السبع سنوات
١٧ يوم عمل	١٧ يوم عمل	ما يزيد عن السبع سنوات وحتى نهاية الأربع عشر سنة
٢٠ يوم عمل	٢٠ يوم عمل	ما يزيد عن الأربع عشر سنة وحتى نهاية الإحدى والعشرين سنة
٢٥ يوم عمل	٢٥ يوم عمل	ما يزيد عن الإحدى والعشرين سنة

المادة السابعة عشر: اجازة بداعي الزواج

يمنح المستخدمون والعمال اجازة زواج لمرة واحدة فقط مدتها ثلاثة ايام بأجر.

المادة الثامنة عشر: تقييم الوظيفة

تقيم جميع الوظائف من فئات الرواتب من الأولى إلى الثانية عشرة حسب جدول تقييم الوظائف في الجامعة وتعطى فئة تتفق مع مستوى صعوبتها. إن الحد الأدنى للراتب في كل فئة هو الحد المبين في الجدول رقم (١) المرفق ربطاً.

المادة التاسعة عشر: اقتطاع ٨،٣٣٪ من

الراتب

تستمر الجامعة في اقتطاع مبلغ يمثل ٨،٣٣٪ من الراتب الشهري الأساسي و غلاء المعيشة

High Cost of Living. The University will pay each Member in December 2009 and 2010 the total amount so deducted and accumulated together with the difference between said total and the December basic salary plus the High Cost of Living.

ARTICLE 20: MERIT INCREASE

The University will grant Members in Salary Grades 1 through 12 a merit increase based on evaluation of job performance pursuant to the system for evaluations mentioned in Article 12 of this Agreement. To that effect the University will annually request the supervisors to recommend merit increase within the limits decided by the University in accordance with its annual budget as approved by the Board of Trustees.

ARTICLE 21: SHIFT AND IRREGULAR

SCHEDULE ALLOWANCES

In recognition of the physical adjustments a Member must make, when working shift or irregular schedule which conflict with normal routines of family living and recreation, an allowance will be paid. This allowance will be paid to Members in Salary Grades 1 through 12 only when their scheduled hours of work are such that they are assigned either continuously or on rotation to an evening or night shift. To be classified as an evening or night shift the hours of work must fall entirely between 2 p.m. (14:00) and 8 a.m (8:00).

The said allowance shall be considered in all respects as separate and apart from the monthly salary and shall be paid as follows:

a. For day work:

Grades 1 through 12 None

وتدفع الجامعة لكل عضو خلال شهر كانون الأول من عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ مجموع المبالغ المقتطعة والمتراكمة مع الفرق بين مجموع هذه المبالغ والراتب الأساسي مع غلاء المعيشة العائدين لشهر كانون الأول.

المادة العشرون: زيادات الاستحقاق

تمنح الجامعة زيادة استحقاق للأعضاء من فئات الرواتب الأولى الى الثانية عشرة وفقاً لاداء العمل بالاستناد لتقييم الاداء المذكور في المادة الثانية عشر من هذا العقد. ومن اجل ذلك تطلب الجامعة سنويا من رؤساء أقسامها ان يتقدموا بتوصيات زيادة الاستحقاق في الحدود التي تقررها الجامعة وفقاً لموازنتها السنوية المعتمدة من قبل مجلس أمنائها.

المادة الحادية والعشرون: علاوات المناوبة

والبرامج غير المنتظمة

تدفع علاوة للعضو عندما يعمل مناوبة أو برامج غير منتظمة تتعارض مع المجرى الطبيعي للحياة العائلية وأوقات التسلية وذلك تقديراً لما يتوجب على العضو أن يجريه من تغييرات في نظام معيشته وتدفع هذه العلاوة إلى الأعضاء من الفئات الأولى إلى الثانية عشرة وذلك فقط عندما تكون ساعات العمل المقررة لهم تستوجب تعيينهم أو مداومة أو مداورة في مناوبة مسائية أو ليلية. ولكي تعتبر ساعات العمل مناوبة مسائية أو ليلية يجب أن تقع بكاملها بين الساعة الثانية من بعد الظهر (١٤/٠٠) والساعة الثامنة صباحاً (٨/٠٠).

تعتبر العلاوة المذكورة من جميع الاوجه منفصلة ومستقلة عن الراتب الشهري وتدفع على الوجه التالي:

أ- للعمل أثناء النهار

فئات الرواتب ١ - ١٢ لا شيء

- b. For evening or night shift (any schedule having all hours of work between 2:00 p.m. and 8:00 a.m.)
Grades 1 through 12 LL 5,000.-

ب- للعمل في المناوبة المسائية والليلية لكل برنامج عمل تقع ساعاته بين الثانية من بعد الظهر والثامنة صباحا
فئات الرواتب ١ - ١٢ ٥٠٠٠ ل.ل.

ARTICLE 22: ON CALL DUTY

ALLOWANCE

Any Member in Salary Grades 1 through 12, who is requested to be on-call for a minimum of 7 hours in any 24 hours period, shall be entitled to receive from the University a sum of L.L.2,500.- for said hours and L.L.500.- for every on-call hour thereafter. If the Member actually performs a specified work during the on-call period, the University shall pay him in addition, on overtime basis for the number of hours worked.

المادة الثانية والعشرون: تعويضات

العمل عند الطلب

تدفع الجامعة لأي عضو من فئة الرواتب الأولى إلى الثانية عشرة، الذي يطلب منه أن يكون تحت الطلب (بعد أوقات دوامه المقررة) لمدة سبع ساعات على الأقل، خلال أي فترة مدتها ٢٤ ساعة، مبلغا قدره ٢٥٠٠ ليرة لبنانية عن هذه الساعات السبع. كما تدفع الجامعة مبلغ ٥٠٠ ليرة لبنانية عن كل ساعة تفوق هذه الساعات يكون فيها العضو تحت الطلب. أما إذا قام فعلا العضو بعمل معين خلال فترة "الطلب" تدفع له الجامعة بالإضافة إلى ذلك تعويضا على الساعات الإضافية التي يعملها.

ARTICLE 23: PRIVILEGES RELATED

TO SERVICE AWARDS

In accordance with the current policy on service awards, the University shall grant the following to eligible Members:

- a. For those who complete 10, 15 and 20 years of service:
An award and an increase of 4% of the monthly salary, to be considered as complementary to the award.
- b. For those who complete 25 and 30 years of service:
An award and an increase of 8% of the monthly salary, to be considered as complementary to the award.

المادة الثالثة والعشرون: الامتيازات

الملازمة لشارة الخدمة الطويلة

عملا بالنظام الحالي والخاص بشارات الخدمة الطويلة، تمنح الجامعة ما يلي للأعضاء الذين يحق لهم ذلك:

- أ- للأعضاء الذين أتموا عشرة وخمسة عشر وعشرين سنة من الخدمة: شارة الخدمة الطويلة وزيادة قدرها ٤٪ من الراتب الشهري تعتبر متممة للشارة.
- ب- للأعضاء الذين أتموا خمسة وعشرين وثلاثين سنة من الخدمة: شارة الخدمة الطويلة وزيادة قدرها ٨٪ من الراتب الشهري تعتبر متممة للشارة.

- c. For those who complete 35 years of service and above:
An award and an increase of 12% of the monthly salary, to be considered as complementary to the award.

ج- للأعضاء الذين أتموا خمسة وثلاثين سنة من الخدمة وما فوق: شارة الخدمة الطويلة وزيادة قدرها ١٢٪ من الراتب الشهري تعتبر متممة للشارة.

ARTICLE 24: FREE MEALS TO FOOD

SERVICE WORKERS

The University shall grant Food Service Workers one free meal per day, while on duty and at their place of work.

المادة الرابعة والعشرون: وجبة مجانية

لعمال المطعم

تمنح الجامعة عمال المطعم وجبة أكل مجانية واحدة في كل يوم من أيام خدمتهم الفعلية وذلك في مراكز عملهم فقط.

ARTICLE 25: FREE TUITION FOR

CHILDREN OF EMPLOYEES

AND WORKERS

The University will waive the tuition at the American University of Beirut for children of Employees and Workers who are in active service in accordance with the following conditions:

المادة الخامسة والعشرون: الإعفاء من

رسوم التعليم لأولاد

المستخدمين والعمال

يعفى أولاد المستخدمين والعمال الذين هم في الخدمة الفعلية من رسوم التعليم في الجامعة الأميركية في بيروت حسب الشروط التالية:

- a. The Employee or Worker must have completed at the University five or more years of continuous active service on full time basis, prior to the beginning of the semester as declared by the University.
- b. The child must have been accepted by the Admissions Committee and registered at the University as a regular full-time student working for a degree provided he/she does not benefit from another scholarship.
- c. The waiving of tuition is limited to a maximum of four children of each eligible Employee or Worker as provided in paragraph "a" of this Article. In case both parents are working at the University and

أ- يجب على المستخدم أو العامل أن يكون قد أتم خمس سنوات أو أكثر في الخدمة الفعلية المتواصلة والمتفرغة في الجامعة قبل بدء الفصل الدراسي المعلن من قبل الجامعة.

ب- أن يكون الولد قد قبل من "الجنة اختيار الطلاب" بمقتضى أنظمة الجامعة وسجل في الجامعة كطالب نظامي متفرغ لنيل درجة علمية على أن لا يكون حاصلًا على منحة دراسية أخرى.

ج- يحدد هذا الإعفاء من رسوم التعليم لأربعة أولاد فقط لكل مستخدم أو عامل تنطبق عليه الشروط المذكورة في الفقرة "أ" من هذه المادة أما إذا كان الوالدان يعملان في الجامعة وتنطبق عليهما الشروط المذكورة

- eligible as provided in paragraph "a" of this Article, this privilege will be limited to one of them.
- d. Waiver of tuition for each eligible child will be limited to cover consecutive academic years of undergraduate studies up to the first University degree under the present University Academic Program, beginning with the Sophomore Class in the Faculty of Arts and Sciences or equivalent classes in other Faculties as determined by the University.
- Waiver of tuition will not be provided for the summer session in the Faculty of Arts and Sciences, nor will be provided for repeated years.
- e. Waiver of tuition will cease for all children on the date of resignation or termination of the eligible Employee or Worker. Waiver of tuition will also cease for all children on the date of retirement of eligible Employee or Worker if such retirement occurs prior to the completion of 15 years of active service. This waiver of tuition will also cease during leaves without pay or change of employment status from full-time to part-time.
- f. Waiver of tuition will cease in case of death of an eligible child or marriage of a daughter. However, waiver of tuition as specified in paragraph "d" of this Article may be granted to another child, if such child becomes eligible to enter the University after the death or the marriage. Waiver of tuition will be provided as from

في الفقرة "أ" من هذه المادة فإن الإعفاء من رسوم التعليم يحصر في واحد منهما.

د- يحدد الإعفاء من رسوم التعليم لكل ولد مستفيد ليشمل سنين متتالية في برنامج المرحلة الجامعية الأولى حتى أول شهادة جامعية وذلك على أساس البرنامج الأكاديمي الحالي للجامعة، واعتباراً من السنة الجامعية الثانية في كلية الآداب والعلوم أو ما يعادلها في كليات أخرى حسب ما تحدده الجامعة.

أن هذا الإعفاء لا يشمل الدورة الصيفية في كلية الآداب والعلوم، كما لا يشمل السنوات المعادة.

هـ- يتوقف هذا الإعفاء بالنسبة لجميع الأولاد عند استقالة المستخدم أو العامل أو إنهاء خدماته من الجامعة كما يتوقف هذا الإعفاء بالنسبة لجميع الأولاد عند تاريخ تقاعد المستخدم أو العامل في حال حصول هذا التقاعد قبل إتمام خمسة عشر سنة من الخدمة الفعلية. كذلك يتوقف الإعفاء في حالة "الإجازة بلا راتب" أو عند تبديل العمل المتفرغ إلى عمل غير متفرغ وفي جميع هذه الحالات يدفع المستخدم أو العامل رسوم التعليم عن الفترة الباقية من الفصل الدراسي.

و- يتوقف الإعفاء في حال وفاة أي ولد مستفيد أو زواج الابنة المستفيدة على أن يشمل الإعفاء كما هو محدد في الفقرة "د" من هذه المادة ولد آخر إذا توفرت شروط دخوله الجامعة بعد الوفاة أو الزواج وذلك عن الفترة المتبقية من الإعفاء

the semester following the interruption of the previous eligible child and will cover the remaining period of the first degree.

- g. In case of death of the Employee or Worker (while in active service), who has 15 or more years of active service, waiver of tuition will continue for eligible children as specified in paragraph "d" of this Article. The same will apply in case of retirement of the Employee or Worker who has 15 or more years of active service.

Any benefits granted pursuant to this Article shall automatically cease upon the issuance of any legislation requiring the University to grant to Employees and Workers benefits equal or exceeding in their total value those granted according to this Article.

In all other respects, the conditions mentioned in paragraphs "a", "b", "c", "d" and "g" above shall apply.

ARTICLE 25 (REPEATED):

EDUCATIONAL SCHOLARSHIPS

FOR CHILDREN OF EMPLOYEES

AND WORKERS

The University will grant educational scholarships for children of Employees and Workers in salary Grades 1 through 12 and who are in active service in accordance with the following conditions:

- a. The said Employee or Worker must have completed at the University five or more years of continuous active service on full-time basis on September 30 prior to the

ابتداء من الفصل الدراسي الذي يلي توقف استفادة المستفيد السابق.

ز- إذا توفي المستخدم أو العامل (وهو ما زال في الخدمة الفعلية) الذي قد أتم ١٥ عاما أو أكثر في الخدمة الفعلية المتواصلة يستمر الإعفاء من رسوم التعليم للأولاد كما هو محدد في الفقرة "د" من هذه المادة . كما يطبق ذلك في حال تقاعد المستخدم أو العامل الذي أتم ١٥ عاما أو أكثر في الخدمة الفعلية.

إن أية منافع تمنح بالاستناد إلى هذه المادة تتوقف حكما عند صدور أي تشريع يلزم الجامعة بمنح منافع المستخدمين والعمال تعادل أو تفوق بقيمتها الإجمالية تلك المعطاة بموجب هذه المادة.

فيما عدا ما سبق تطبيق الشروط الواردة في الفقرات "ا"، "ب"، "ج"، "د" و"ز" أعلاه.

المادة الخامسة والعشرون (مكررة):

منح تعليم أولاد

المستخدمين والعمال

يمنح أولاد المستخدمين والعمال من فئة الرواتب الأولى إلى الثانية عشرة والذين هم في الخدمة الفعلية منحة مدرسية حسب الشروط التالية:

أ- يجب على المستخدم أو العامل من الفئة المذكورة أعلاه أن يكون قد أتم خمس سنوات أو أكثر في الخدمة الفعلية المتواصلة والمتفرغة في الجامعة بتاريخ

- beginning of the school year.
- b. The child must be registered in an official or private, regular and daily school following the official Lebanese program in Lebanon. Night schools are not considered regular for this purpose.
- c. The privilege of scholarship is limited to a maximum of four children of each eligible Employee or Worker, as provided in paragraphs "a" and "b" of this Article. In case both parents are working at the University and eligible as provided in paragraphs "a" and "b" above, this privilege will be limited to one of them.
- d. Scholarships will be granted for each eligible child for maximum of fourteen regular school years, beginning with KGI up to Baccalaureate II or BT.
- e. (i) Scholarship granted for each child will be as follows:
1. Elementary Education:
A maximum of LL.1,375,000.- (One Million Three Hundred & Seventy Five Thousand Leb. Pounds) of the yearly school tuition, and LL.300,000.- (Three Hundred Thousand Leb. Pounds) in official or gratuitous schools.
 2. For Intermediate and Secondary Education:
A maximum of LL.2,500,000.- (Two Millions Five Hundred Thousand Leb. Pounds) of the yearly school tuition and LL.400,000.- (Four Hundred Thousand Leb. Pounds) in official or gratuitous schools.

- ٣٠ أيلول الذي يسبق بدء السنة الدراسية.
- ب- يجب أن يكون الولد مسجلاً في لبنان في إحدى المدارس الرسمية أو الخاصة النظامية النهارية والتي تتبع البرنامج اللبناني الرسمي ولا تعتبر المدارس الليلية مدارس نظامية لهذه الغاية.
- ج- تحدد المنحة الدراسية لأربعة أولاد فقط لكل مستخدم أو عامل تنطبق عليه الشروط المذكورة في الفقرتين "أ" و "ب" من هذه المادة أما إذا كان الوالدان يعملان في الجامعة وتنطبق عليهما الشروط المذكورة في الفقرتين "أ" و "ب" المذكورتين فإن المنحة تحصر في واحد منهما.
- د- تصرف المنحة عن كل ولد ابتداء من الصف الروضة الأول ولغاية البكالوريا الجزء الثاني، أو البكالوريا الفنية على أن لا تزيد مدة الدراسة هذه عن أربعة عشرة عاماً.
- هـ-أ- تحدد المنحة عن كل ولد على الشكل التالي:
- ١- التعليم الابتدائي:
منحة قدرها مليون وثلاثمائة وخمسة وسبعون ألف ليرة لبنانية (١٣٧٥٠٠٠ ل.ل.) كحد أقصى من قيمة القسط السنوي في المدارس الخاصة وثلاثمائة ألف ليرة لبنانية (٣٠٠٠٠٠ ل.ل.) في المدارس الرسمية والمجانبة.
 - ٢- التعليم المتوسط والثانوي
منحة قدرها مليونان وخمسمائة ألف ليرة لبنانية (٢٥٠٠٠٠٠ ل.ل.) كحد أقصى من قيمة القسط السنوي في المدارس الخاصة واربعمائة ألف ليرة لبنانية (٤٠٠٠٠٠ ل.ل.) في المدارس الرسمية والمجانبة.

The above scholarship will not cover cost of books, transportation or any other charges and fees.

- (ii) The University will also grant a book allowance for children of employees and workers Grades 1 through 12 and who are eligible for the afore mentioned educational scholarships as follows:
- Elementary School: LL.80,000.- (Eighty Thousand Leb. Pounds)
 - Intermediate School: LL.150,000.- (One Hundred Fifty Thousand Leb. Pounds)
 - Secondary School: LL.300,000.- (Three Hundred Thousand Leb. Pounds)
- f. Payment will be made upon presenting the receipt, registration certificate and catalogue in private schools and the registration certificate in official or gratuitous schools.
- g. An eligible child cannot be replaced by his/her brother or sister, nor would the scholarship be granted for repeated classes. However, in case of death of an eligible child or discontinuation of studies due to the marriage of a female child or the disability, illness or dropping of the studies by an eligible child then the scholarship may be granted to another child on a one-time basis. The scholarship will be provided in this case for the remaining period of the previous one as determined in this Agreement.
- h. Scholarship is provided for a child if he/she is not a holder of another scholarship.
- i. Scholarship will cease for all children on

إن المنحة المذكورة أعلاه لا تشمل ثمن الكتب أو مصاريف النقل وغير ذلك من المصاريف والرسوم.

ب- تمنح الجامعة ايضاً المستخدمين والعمال من فئة الرواتب الأولى إلى الثانية عشرة بدل كتب عن كل ولد من الاولاد المستفيدين من المنح المذكورة أعلاه على الشكل التالي:

- المرحلة الابتدائية: ثمانون الف ليرة لبنانية (٨٠٠٠٠ ل.ل.)
- المرحلة المتوسطة: مائة وخمسون الف ليرة لبنانية (١٥٠٠٠٠ ل.ل.)
- المرحلة الثانوية: ثلاثمائة الف ليرة لبنانية (٣٠٠٠٠٠ ل.ل.)

و- تصرف هذه المنحة بناء على إبراز إيصال دفع الأقساط وإفادة تسجيل وتعاميم الرسوم لدى المدارس الخاصة وإفادة تسجيل في بدء السنة الدراسية في المدارس الرسمية والمجانية.

ز- لا يمكن استبدال أي ولد يستفيد بولد آخر ولا تدفع المنحة عن أية سنة معادة إلا انه في حال وفاة أي ولد مستفيد أو الانقطاع عن الدراسة بسبب زواج الابنة المستفيدة أو عجز أو مرض أو ترك الدراسة من قبل المستفيد يمكن أن تعطى المنحة لولد آخر ولمرة واحدة فقط، وذلك للفترة الباقية من المنحة كما هي محددة في هذه الاتفاقية.

ح- لا تستحق المنحة عن أي ولد إذا كان يستفيد من أي منحة أخرى.

ط- تتوقف المنحة لجميع الأولاد عند استقالة

the date of resignation or termination of the eligible Employee or Worker. This privilege will also cease during leaves without pay or change of employment status from full-time to part-time. In all these cases, the Employee or Worker will not benefit from the scholarship on the portion of the remaining school year.

- j. In case of death of the Employee or Worker while in active service during any school year, who has 15 or more years of active service, scholarship will continue as if the Employee or Worker has not died. The same will apply in case of retirement of the Employee or Worker who has 15 or more years of active service.

Education scholarships mentioned in this Article shall automatically cease upon the issuance of any legislation requiring the University to grant educational scholarships for children of its Employees or Workers or to bear financial liabilities and obligations whatsoever to this end.

ARTICLE 26: HOUSING LOAN AND SAVINGS PLAN

At such time as the Syndicate has developed its proposed Housing Development and Savings Plan to the point of implementation, the University will endeavor to accede to any reasonable request submitted by the Syndicate with respect to regular payroll deductions related to these plans that will be authorized by individual participating Members.

المستخدم أو العامل أو إنهاء خدماته كما وأنه تتوقف المنحة في حالة "الإجازة بلا راتب" أو عند تبديل العمل المتفرغ إلى عمل غير متفرغ وفي جميع هذه الحالات لا يستفيد المستخدم أو العامل من المنحة عن الفترة الباقية من العام الدراسي.

ي- إذا توفي المستخدم أو العامل الذي يستفيد من المنحة وهو ما زال في الخدمة الفعلية وقد أتم ١٥ عاما أو أكثر في الخدمة الفعلية المتواصلة، تستمر المنح التعليمية لجميع الاولاد المستفيدين . كما يطبق ذلك في حال تقاعد المستخدم او العامل الذي اتم ١٥ عاما او اكثر في الخدمة الفعلية.

إن المنح الدراسية الواردة في هذه المادة تتوقف حكما عند صدور أي تشريع يلزم الجامعة بإعطاء منح مدرسية لأولاد المستخدمين والعمال أو بتحميل أعباء والتزامات مالية أيا كانت لهذه الغاية.

المادة السادسة والعشرون: قرض الإسكان

ومشروع التوفير

في الوقت الذي تكون فيه النقابة قد وصلت إلى حد التطبيق لمشروع الإسكان والتوفير فإن الجامعة ستسعى جهدها إلى الموافقة على أي طلب معقول تقدمه النقابة بشأن أية حسومات منتظمة تتعلق بهذين المشروعين يفوض باقتطاعها من الرواتب العادية من قبل الأعضاء المنتسبين.

ARTICLE 27: PAYROLL DEDUCTION
OF SYNDICATE DUES.

Upon written application by a Member, the University will deduct from that Member's regular monthly wages a sum equivalent to 1/12 of that Member's annual syndicate due and pay such due to the Syndicate.

ARTICLE 28: PAYMENT OF
INDEMNITY ON RESIGNATION

A member employed prior to May 1, 1965 and who is not covered by the End of Service Indemnity under the Social Security Law, and who resigns from the University, will be paid a termination indemnity equal to one month's salary for each year of service.

The University shall not consider the rehire of any Member who has resigned and received his indemnity before the lapse of two years from the date of his resignation.

ARTICLE 29: GRANT ON THE
OCCASION OF TERMINATION
OF SERVICE

The University shall grant after the termination of the services of each Member who is subject to the end of service indemnity of the Lebanese Labor Law and who has completed twenty consecutive years of actual service in the University an additional half month salary for any full consecutive year following twenty years of actual service in the University. This grant shall not be paid for any fraction of the year.

Each Member whose participation in the End of Service Indemnity Branch of the Lebanese

المادة السابعة والعشرون: حسم المبالغ
المتوجبة للنقابة من رواتب
الأجراء

بناء على طلب خطي يقدمه العضو تحسم الجامعة من راتبه الشهري العادي مبلغا يوازي ١٢/١ من المبالغ السنوية المتوجبة عليه للنقابة ويدفع هذا المبلغ للنقابة.

المادة الثامنة والعشرون: دفع التعويض
عند الاستقالة

إن العضو الذي استخدم قبل أول أيار ١٩٦٥ والذي لا يكون منتسبا لفرع نهاية الخدمة وفقا لقانون الضمان الاجتماعي والذي يستقيل من الجامعة، يدفع له تعويض صرف من الخدمة يعادل راتب شهر واحد لكل سنة من سنين الخدمة الفعلية.

ولا تنظر الجامعة في إعادة استخدام أي عضو استقال وقبض تعويضه إلا بعد مضي سنتين على تاريخ استقالته.

المادة التاسعة والعشرون: منحة بمناسبة
انتهاء العمل

تمنح الجامعة بعد نهاية خدمة كل عضو خاضع لقانون العمل اللبناني فيما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة والذي أتم عشرين سنة كاملة ومتواصلة من الخدمة الفعلية في الجامعة راتب نصف شهر إضافي عن كل سنة خدمة كاملة ومتواصلة تلي العشرين سنة من الخدمة الفعلية في الجامعة. ولا تستحق هذه المنحة عن كسر السنة.

كما تمنح الجامعة لكل عضو توقف انضمامه إلى فرع تعويض نهاية الخدمة في

National Social Security Fund has ended due to the attainment of the age, as determined by the Fund, shall be granted by the University a special indemnity equal to one month salary for each year of active service subsequent to the aforesaid age, and until the attainment of the normal retirement age at the University and the difference between the member's salary at the time of attainment of age as determined by the Fund and the member's salary at the time of attainment of 65 years of age (being the normal retirement age at the University) multiplied by the number of years of active and continuous service.

Should the "End of Service Indemnity" be increased to Employees and Workers by Labor Law or Social Security Legislation, and if a National Pension Plan or any similar or comparable program or benefits are legislated, the aforementioned University grants shall then cease.

ARTICLE 30: NORMAL RETIREMENT AGE

Employees or Workers will retire on September 30 coincident with or next following their sixty fifth birthdays. The chronological age of the Employee or Worker will be calculated on the basis of the date of birth recorded at the Human Resources Department at the time of employment. In case the exact date and month of birth are not recorded, the Employee or Worker will retire on September 30 of the year in which his/her sixty fifth birthday falls.

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اللبناني لبلوغه السن المحددة لدى الصندوق تعويضاً خاصاً يعادل راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لاحقة لبلوغه هذه السن ولحين بلوغه سن التقاعد لدى الجامعة وتعويضاً خاصاً يعادل الفرق بين راتبه عند بلوغه سن التقاعد لدى الصندوق وراتبه عند بلوغه سن الخامسة والستين (وهو سن التقاعد العادي لدى الجامعة) مضروباً بعدد سني الخدمة الفعلية المتواصلة.

إذا طرأ زيادة على تعويض نهاية خدمة المستخدمين والعمال بموجب تشريع العمل أو الضمان الاجتماعي وإذا صدر قانون نظام التقاعد أو أية نظام أو منافع مماثلة أو مشابهة، تتوقف عندئذ المنح المذكورة أعلاه والمعطاة من الجامعة.

المادة الثلاثون: سن التقاعد العادية

يحال المستخدمون والعمال على التقاعد في ٣٠ أيلول الذي يصادف أو يلي مباشرة بلوغهم الخامسة والستين من العمر ويحسب عمر المستخدم أو العامل على أساس تاريخ الولادة المدون وقت الاستخدام في سجلات دائرة الموارد البشرية. وفي حال عدم ذكر اليوم والشهر للولادة يحال المستخدم أو العامل على التقاعد في ٣٠ أيلول من السنة التي يبلغ فيها الخامسة والستين من العمر.

ARTICLE 31: ADDITIONAL END OF
SERVICE INDEMNITY IN CASE
OF DEATH & TOTAL
PERMANENT DISABILITY

The University will grant employees and workers in grades 1 to 12 who are on full time basis and in active service, a life insurance policy due to death and total permanent disability and partial permanent disability for their beneficiaries at no cost to the employee as follows:

- an amount equivalent to 24 months salary provided it is not less than the equivalence of \$25,000 in Lebanese Pounds and not more than the equivalence of \$50,000 in Lebanese Pounds in case of natural death and death due to passive war, total permanent disability and partial permanent disability due to passive war risk .
- an amount equivalent to 36 months salary provided it is not less than the equivalence of \$30,000 in Lebanese Pounds and not more than the equivalence of \$ 75,000 in Lebanese Pounds in case of death due to an accident and in the case of accidental permanent total disability or accidental permanent partial disability.

ARTICLE 32: END OF SERVICE INDEMNITY
FOR NON-LEBANESE EMPLOYEES
AND WORKERS

- a- Non-Lebanese Members who are not

المادة الحادية والثلاثون: تعويض نهاية خدمة
إضافي بسبب الوفاة أو العجز
الكامل والدائم

تمنح الجامعة المستخدمين والعمال من الفئات الاولى الى الثانية عشرة و الذين هم في الخدمة الفعلية ويعملون بدوام كامل تأمين على الحياة بسبب العجز الكامل والدائم او بسبب الوفاة للمستفيدين من عائلاتهم و ذلك من دون أى كلفة على المستخدمين و العمال على ان يساوى مبلغ التأمين:

- راتب أربعة وعشرون شهراً على ان لا يقل عن ما يعادل مبلغ خمسة وعشرون الف دولاراً اميركياً بالعملة اللبنانية كحد ادنى وان لا يزيد عن ما يعادل مبلغ خمسون الف دولاراً اميركياً بالعملة اللبنانية كحد أقصى وذلك في حال الوفاة الطبيعية او الوفاة خلال الحرب أو العجز الكلي او الجزئي الدائم خلال الحرب
- راتب ستة وثلاثون شهراً على ان لا يقل عن ثلاثون الف دولاراً اميركياً بالعملة اللبنانية كحد ادنى وان لا يزيد عن ما يعادل مبلغ خمسة و سبعون الف دولاراً اميركياً بالعملة اللبنانية كحد اقصى وذلك في حال الوفاة من جراء حادث او العجز الكلي الدائم الناتج عن حادث.

المادة الثانية والثلاثون: تعويض نهاية الخدمة
للعمال والمستخدمين من غير
الجنسية اللبنانية

- أ- ان العمال والمستخدمين لدى الجامعة من

governed by and who do not benefit from the Lebanese National Social Security Law or any other similar or comparable program or benefit be it in accordance with the Lebanese Law or any foreign Law and who were employed by the University prior to May 1, 1965 will benefit, in as far as End of Service Indemnity is concerned from the same rights granted by Lebanese Labor Law and Article 28 of the Collective Agreement to Lebanese Members who were employed prior to May 1, 1965 and who did not join the End of Service Indemnity branch of National Social Security Fund.

- b. Non-Lebanese Members who were employed by the University after May 1, 1965 will benefit in as far as end of service indemnity is concerned from an amount payable by the University calculated pursuant to the rules applied by NSSF for the determination of the amounts due by the Fund to its Members.
- c- Payment of all benefits and allowances provided for in this Article shall be cancelled and cease in respect of any Member mentioned in herein in case he/she becomes eligible to benefits and allowances similar to those indicated in this Article, because of the promulgation of any new legislation, Lebanese or foreign (including the adherence of Lebanon to any International Convention) or because of any other reason including the application of the Lebanese Social Security Law to him/her.

In the cases mentioned in this Paragraph all benefits and allowances provided for in this Article in respect of any Non-Lebanese Member benefiting there from shall be settled as at the date he/she becomes eligible to benefits and

غير الجنسية اللبنانية وغير الخاضعين وغير المستفيدين من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني أو من أي نظام أو عوائد مشابهة أو مماثلة بموجب أي قانون لبناني أو اجنبي والذين استخدموا لدى الجامعة قبل ١/٥/١٩٦٥، يستفيدون فيما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة من الحقوق ذاتها التي يمنحها قانون العمل اللبناني وكذلك العقد الجماعي (المادة ٢٨ منه) للأعضاء اللبنانيين الذين استخدموا قبل ١/٥/١٩٦٥ ولم ينتسبوا الى فرع نهاية الخدمة وفقا لقانون الضمان الاجتماعي.

ب- يستفيد الأعضاء الأجانب الذين استخدموا لدى الجامعة بعد ١/٥/١٩٦٥ من تعويض نهاية الخدمة تدفعه الجامعة ويحتسب وفقا للأصول المعتمدة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتحديد المبالغ المتوجبة من قبله للمضمونين لديه.

ج- تلغى وتتوقف كافة المنافع والتقديمات والتعويضات الوارد ذكرها في هذه المادة بالنسبة لأي من العمال والمستخدمين المذكورين فيها. وفي حال استفادته من منافع وتعويضات وتقديمات مماثلة لتلك الواردة في هذه المادة سواء كان ذلك بسبب صدور أي تشريع جديد لبنانيا أو أجنبيا (بما في ذلك انضمام لبنان إلى أية اتفاقية دولية) أو لأي سبب آخر بما في ذلك إخضاعه لقانون الضمان الاجتماعي اللبناني.

وفي الحالات المذكورة في هذه الفقرة تصفى كافة المنافع والتقديمات والتعويضات العائدة للعضو الأجنبي وفقا لما ورد في هذه المادة بتاريخ بدء استفادته من منافع وتعويضات مماثلة وتدفع

allowances similar to those mentioned in this Article and shall be paid to the Member up to said date against the signature of a receipt and discharge in the respect of the application of this Article unless any new legislation of International Convention provides otherwise.

Payment made pursuant to this Article shall be in lieu of:

(1) any benefits, end of service indemnity, gratuity, severance pay or (2) any other payments which the University is required or may be required to make pursuant any labor, pension, social security or similar such law, governmental decree, court accord, contract or personnel policy or regulation maintained by the University and (3) any contribution or other payment which the University may be required to make towards the cost of any old age, retirement, disability and/or death benefits payable under any law or program.

ARTICLE 33: EARLY RETIREMENT AT AGE 60

Employees or Workers may resign any time after their sixtieth birthday and at their own request and may maintain their HIP membership, provided they have completed at least 15 years of active service at the University and have been enrolled continuously in HIP for at least 15 years. Rules and Regulations governing HIP shall apply.

ARTICLE 34: GENERAL PROVISION

Any and all benefits, grants or other form of payments made herein by the University shall automatically cease in the event the University is, pursuant to any applicable legislation, required to make any similar or comparable benefits, grants or payments.

حصيلتها للعضو بالتاريخ المذكور لقاء توقيعه على مخالصة وإبراء ذمة فيما يتعلق بتطبيق هذه المادة عليه، وذلك ما لم ينص أي تشريع جديد أو اتفاقية دولية على خلاف ذلك.

إن أية دفعات تتم بالاستناد لهذه المادة تكون بدلا عن وبمنزلة وبمناوبة:

(١) أية منفعة أو تقديرات أو تعويض نهاية الخدمة أو مكافأة أو منحة بمناسبة انتهاء علاقة العمل أو (٢) أية مدفوعات تكون الجامعة ملزمة بها أو تلزم بها وفقا لأي قانون عمل أو تقاعد أو ضمان اجتماعي أو ما شابه ذلك أو وفقا لأي قرار محكمة أو عقد أو نظام يكون معمولا به لدى الجامعة أو (٣) أية اشتراكات أو دفعات أخرى تلزم بها الجامعة لتغطية أية تعويضات شيخوخة أو عجز أو تقاعد أو وفاة وفقا لأي قانون أو نظام.

المادة الثالثة والثلاثون: الاستقالة عند بلوغ سن الستين

يحق لأي مستخدم أو عامل أن يستقيل من عمله في أي وقت بعد بلوغه الستين من العمر وان يطلب الاستمرار في عضويته في النظام الصحي شرط أن يكون قد أتم خمسة عشر عاما في الخدمة الفعلية في الجامعة وان يكون قد انقضى على انتسابه المستمر في النظام الصحي في الجامعة ما لا يقل عن خمسة عشر عاما تطبق في هذه الحالة القواعد والأنظمة المتعلقة بالنظام الصحي.

المادة الرابعة والثلاثون: نص عام

إن جميع المنافع والمنح وغيرها من الدفعات التي تتم من قبل الجامعة بموجب هذا العقد تتوقف حكما في حال أصبحت الجامعة ملزمة نفاذا لأي تشريع، واجب التطبيق بتقديم أية منافع أو منح أو دفعات مماثلة أو مشابهة.

ARTICLE 35: GRIEVANCE PROCEDURE

Any Member shall have a right to file a grievance at any time that he/she believes the treatment accorded him/her has been in violation of the provisions of this contract or of the established Personnel Regulations of the University.

Any grievance by a Member must first be presented in writing to the University through the established supervisory channels for consideration and review before referring such grievance to any other authority or organization.

The Grievance Procedure shall follow three maximum steps shown below to the extent they are available within the organization structure:

Step 1: The immediate supervisor will review the grievance, discuss it with the Employee or Worker concerned, and endeavor to effect a satisfactory settlement within 10 working days. The immediate supervisor will prepare a written report on his/her findings regarding the grievance and the outcome of his/her discussions with the incumbent. The report will be sent to the next higher level of supervision with a copy to the Human Resources Department for notation and insertion in the incumbent's personal file.

Step 2: If a solution under Step 1 is not acceptable to the Employee or Worker, he/she may request the matter be referred to the next higher level of supervision (or the Chairman of the Department in the Academic Department or the Hospital Director if in Hospital). This higher level of supervision will hear the grievance, read the report , review its circumstances and give his/her decision to the Employee or Worker

المادة الخامسة والثلاثون: إجراءات التظلم

يحق لأي عضو أن يقدم تظلمًا في أي وقت عندما يعتقد أن المعاملة التي يلاقها هي مناقضة لأحكام هذا العقد أو لنظام العمل المعتمد في الجامعة.

وكل تظلم من قبل العضو يجب أن يقدم أولاً كتابةً إلى الجامعة بواسطة الرؤساء المختصين في الهرم الإداري للنظر والتدقيق فيه وذلك قبل إحالته إلى أية سلطة أو هيئة أخرى.

وينظر في التظلم وفقًا لثلاثة مراحل قصوى المبينة أدناه وذلك إلى الحد الذي تتوفر فيه ضمن الهرم الإداري:

المرحلة الأولى: ينظر الرئيس المباشر في طلب التظلم و يناقش محتواه مع الموظف او العامل ويسعى لاجاد تسوية مرضية وذلك في خلال عشرة ايام عمل . ويقدم الرئيس المباشر تقريراً عن نتيجة تحقيقه في طلب التظلم ومباحثاته مع مقدم كتاب التظلم. يرسل التقرير الى الرئيس الاعلى التالي مع نسخة الى دائرة الموارد البشرية للعلم ولوضعها في الملف الشخصي للموظف.

المرحلة الثانية: اذا كان الحل غير مرضياً يحق للموظف او العامل بأن يرفع تظلمه الى الرئيس الاعلى التالي (او رئيس الدائرة التعليمية او مدير المستشفى في المركز الطبي) الذي يستمع الى التظلم و يراجع التقرير المرسل له و يعطي قراره للموظف او العامل وذلك في خلال عشرة ايام عمل. كما ويقدم

concerned within 10 working days. A written report of the action taken will be submitted to the Dean or Head of Administrative Department with a copy to the Human Resources Department.

Step 3: If the decision under Step 2 is not acceptable to the Employee or Worker, he/she may request the matter be referred to the Dean in Academic Department and Hospital or to the Head of Administrative Department in other areas. After hearing the grievance and reviewing its circumstances the concerned Dean or Head of Administrative Department will render his/her decision thereon and inform the Employee or Worker of such decision within 10 working days. A written report of the action taken will be prepared with a copy to Human Resources Department.

A decision rendered at the Dean or Administrative Department Head level will be considered to be a final decision. However, if a Member so chooses he may make an appeal in accordance with the provisions of Article 36 of this contract.

ARTICLE 36: APPEAL PROCEDURE

A member who wishes to appeal a decision rendered through the Dean or Administrative Department Head Level of the Grievance Procedure may have his/her case considered by the President of the University in accordance with the established appeal procedure.

1. Review Committee:

Prior to rendering a decision on any appeal the President, at his discretion may refer the case to a review committee consisting of the following:

تقريراً الى العميد او للرئيس الاعلى للدائرة الادارية مع نسخة لدائرة الموارد البشرية.

المرحلة الثالثة: اذا كان الحل غير مرضيا للموظف او العامل يحق له بأن يرفع تظلمه الى العميد وذلك في الدوائر التعليمية والمستشفى او الى الرئيس الاعلى للدائرة الادارية. وبعد الاستماع الى التظلم ومراجعة التقارير يصدر العميد او الرئيس الاعلى للدائرة الادارية قراره و ذلك خلال عشرة أيام عمل. كما ويقدم تقريراً مفصلاً عن القرار المتخذ.

يعتبر القرار الذي يتخذ على مستوى العميد أو الرئيس الاعلى للدائرة الإدارية قراراً نهائياً غير انه يجوز للعضو إذا رغب ذلك، أن يستأنف القرار المذكور وفقاً لأحكام المادة السادسة والثلاثون من هذا العقد.

المادة السادسة والثلاثون: إجراءات الاستئناف

إن العضو الذي يرغب في أن يستأنف قراراً اتخذ على مستوى العميد أو رئيس الدائرة الإدارية بموجب إجراءات التظلم له الحق بأن ينظر رئيس الجامعة في قضيته.

١- اللجنة

قبل اتخاذ قرار في أية قضية مستأنفة، يحيل الرئيس، اذا ارتأى ذلك، تلك القضية إلى لجنة مؤلفة كما يلي:

- Human Resources Director (Chairperson)
- President of the Syndicate
- A Syndicate Member selected by the Syndicate Council if the appealing Employee or Worker is a member of the Syndicate
- An Academic Dean - Other than the one concerned
- An Administrative Department Head – Other than the one concerned.

مدير الموارد البشرية (رئيسا)

رئيس النقابة

عضو من النقابة يختاره مجلس النقابة اذا كان المستأنف عضو في النقابة.

عميد من الهيئة التعليمية - على الا يكون له علاقة في القضية

رئيس دائرة إدارية - على الا يكون له علاقة في القضية.

2. Committee Recommendation:

The Review Committee if constituted in Part 1 hereof, will conduct a thorough investigation and present its recommendation to the President. Should the President find it necessary to take an action other than that recommended by the Committee he will discuss his decision with the entire Committee before putting his decision into effect.

٢. توصيات اللجنة:

بعد أن تقوم هذه اللجنة بتحقيق شامل ترفع توصياتها للرئيس. فإذا وجد الرئيس من الضروري أن يتخذ قرارا يخالف توصيات اللجنة فإنه يبحث قراره هذا مع اللجنة بأكملها قبل أن يضع قراره موضع التنفيذ.

3. President's Decision:

The President will advise the Review Committee, if convened, of his decision within 10 working days of receiving the Committee's recommendation. The decision will also be conveyed to the Employee or Worker, and a copy of such decision will be forwarded to the Human Resources Department.

٣-قرار الرئيس

يعلم الرئيس اللجنة بقراره، اذا انعقدت، خلال عشرة أيام عمل من تسلمه توصياتها. ويبلغ القرار للموظف او العامل كما وترسل نسخة عن القرار إلى دائرة الموارد البشرية.

ARTICLE 37: PAY STATUS WHILE IN

GRIEVANCE PROCEDURE

A member who in pursuing his/her grievance adheres to the procedures specified in Articles 35 and 36 hereof will not suffer loss of pay for any of his/her regular working hours spent in pursuing his/her case through the authorized steps of the Grievance Procedure.

المادة السابعة والثلاثون: الوضع الخاص

بالاجور اثناء إجراءات التظلم

أن العضو الذي يتقيد في ملاحقة تظلمه بالإجراءات المبينة في المادتين الخامسة والثلاثون والسادسة والثلاثون لا يتعرض لخسارة في أجوره عن ساعة من ساعات عمله التي يقضيها في ملاحقة قضيته خلال المراحل المعمول بها في إجراءات التظلم.

ARTICLE 38: SETTLEMENT OF DISPUTES

As provided for in the second part of Article 47 of the Law on Collective Labor Contracts, Mediation and Arbitration dated September 2, 1964, the following procedure shall be followed in the settlement of disputes:

If at any time during the term of this contract or any extension thereof or after its expiry any doubt, difference or dispute shall arise between the University and the Syndicate concerning the interpretation or execution of this contract or anything herein contained, or the rights and liabilities of either party hereunder, it shall, failing any Agreement to settle it, be referred to mediation in accordance with the provisions of the said Law on Collective Labor Contract, Mediation and Arbitration.

In the event of total or partial failure of mediation, the dispute will be referred to special arbitration at any time by agreement between the parties; otherwise by either party on or after the 16th day from the date of collective work stoppage. The Special Arbitration Committee consists of two Arbitrators one of whom shall be chosen by the University and the other by the Syndicate, and an Umpire who shall be chosen by the Arbitrators. Each party shall nominate its Arbitrator within 30 days of being requested in writing by the other party to do so. In the event the Arbitrators fail to agree on an Umpire, the University and the Syndicate shall in Agreement appoint an Umpire, and in the event of their failing to agree, they shall request the Chairman of the Lebanese Bar Association to act as Umpire and in his absence or inability to act, the

المادة الثامنة والثلاثون: تسوية الخلافات

وفقا لما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم المؤرخ في ٢ أيلول سنة ١٩٦٤ تتبع الإجراءات التالية في تسوية الخلافات:

إذا نجم في أي وقت خلال مدة هذا العقد أو أي تمديد له أو بعد إنتهائه أي شك أو خلاف أو نزاع بين الجامعة والنقابة بخصوص تفسير هذا العقد أو تنفيذه أو بخصوص ما ورد فيه أو بخصوص حقوق والتزامات أي من الفريقين المتعاقدين وتعذر عليهما حسمه بالاتفاق فيجب إحالته للوساطة وفقا لاحكام القانون المذكور المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

وفي حال فشل الوساطة كليا أو جزئيا يسوى النزاع باحالته الى التحكيم الخاص في أي وقت كان بناء لاتفاق الفريقين والا احيل إلى ذات التحكيم من قبل أي فريق من الفريقين المتعاقدين وذلك في أو بعد اليوم السادس عشر من تاريخ توقف العمل الجماعي. تتألف لجنة التحكيم الخاصة من حكمين تختار الجامعة احدهما والنقابة الآخر ومن فيصل يختاره الحكمان. وعلى كل من الفريقين أن يعين حكمه خلال ثلاثين يوما من تاريخ مطالبته بذلك خطيا من الفريق الاخر. وفي حالة عدم اتفاق الحكمين على الفيصل فتعين الجامعة والنقابة بالاتفاق فيصلا، وإذا لم يتفقا على ذلك فعليهما أن يطلبوا إلى نقيب المحامين أن يكون فيصلا، وفي حالة تغيبه أو عدم استطاعته القيام

President of the Beirut Court of First Instance (Civil Division). The decision of the Arbitrators, or in the case of a difference between them, the decision of the Umpire shall be final.

For the purpose of interpreting the provisions of this contract both the Arabic and English texts will have the same force.

The place of arbitration shall be Beirut, Lebanon. The cost of arbitration including the remuneration of the Umpire shall be borne equally by the two parties of this dispute, except that each said party shall pay the remuneration of its own Arbitrator.

IN WITNESS WHEREOF, The Parties have executed this Contract in triplicate, intending each triplicate copy to serve as an original as of the date first here-in-above written hereof.

THE AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT

BY Dr. Peter Dorman
President

WORKERS AND STAFF SYNDICATE

BY _____
President

BY _____
Secretary

بالمهمة، فعليهما أن يطلبوا إلى رئيس المحكمة الابتدائية في بيروت - الغرفة المدنية - أن يكون فيصلا، ويعتبر قرار الحكّمين أو قرار الفيصل إذا اختلف الحكمان في الرأي - نهائيا وقطعيا. بشأن تفسير نصوص هذا العقد يكون للنص العربي والإنكليزي ذات المفعول.

تكون مدينة بيروت، لبنان مكانا للتحكيم ويتحمل طرفا النزاع بالتساوي اكاليف التحكيم بما في ذلك تعويض الفيصل، غير انه يتوجب على كل فريق تحمل تعويض الحكم الذي يختاره.

إثباتا لذلك فإن الفريقين المتعاقدين قد وقعا على هذا العقد على ثلاث نسخ، وتعتبر كل نسخة منها بمثابة نسخة أصلية وذلك في التاريخ المذكور في مقدمة هذا العقد.

الجامعة الاميركية في بيروت

التوقيع الدكتور بيتر دورمان
الرئيس

نقابة عمال ومستخدمي الجامعة

التوقيع

الرئيس

التوقيع

أمين السر



Registered with the Ministry of Labor under the number _____



سجل في وزارة العمل تحت الرقم

٤٩٨٢