

تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق
الصناعية المؤهلة للعام 2007

صادرة بموجب أحكام المادة (4) من نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير
الأردنيين رقم (36) لسنة 1997 وتعديلاته

المادة (1): تسمى هذه التعليمات (تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام
العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة) ويعمل بها بعد شهر
واحد من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

المادة (2): يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني
المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك.

الوزارة:	وزارة العمل
الوزير:	وزير العمل أو من يفوضه
العامل:	العامل غير الأردني
المناطق الصناعية المؤهلة:	أي نشاط اقتصادي قائم ضمن أي منطقة صناعية مؤهلة ومنتج مؤهل وتنطبق عليه أحكام قانون تشجيع الاستثمار.

المادة (3): على كل صاحب عمل يرغب باستخدام أو استقدام عامل غير أردني أن:

- أ- يقدم طلباً خطياً إلى مفوض الوزارة في النافذة الاستثمارية لدى مؤسسة
تشجيع الاستثمار يتضمن ما يلي:
- اسم المؤسسة واسم صاحبها أو مديرها المسؤول، وعنوانها، وطبيعة
عملها، وفروعها إن وجدت.
 - اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره وتاريخ ميلاده وجنسيته
والمهنة التي سيعمل فيها.
 - شهادة مصدقة من وزارة العمل في بلد العامل تبين أن العامل سيتم
استخدامه عن طريق وكالة تشغيل مرخصة في بلده وبأنه لم يدفع أية
مبالغ لقاء استخدام غير المبالغ والرسوم المقررة وفق قوانين بلده.
 - صورة مصدقة عن إعلان صادر عن الشركة المستقدمة في إحدى
الصحف الصادرة في بلد العامل يوضح شروط وظروف العمل
والراتب، ساعات العمل، نوع العمل، أية امتيازات أخرى من سكن أو
طعام أو تأمين صحي وتؤكد في نفس الإعلان بأنه غير مطلوب من
العامل دفع أية مبالغ غير الرسوم المقررة في قوانين بلده.

5) تقديم شهادة من وزارة الصناعة والتجارة تفيد بأن منتج المؤسسة مؤهل (QPR).

ب- يرفق بالطلب الوثائق التالية:

1) شهادة تسجيل المؤسسة

2) رخصة مهن للمؤسسة سارية المفعول

3) شهادة بأسماء المفوضين بالتوقيع صادرة من وزارة الصناعة والتجارة.

4) عقد الإيجار مصادق عليه حسب الأصول أو إثبات ملكية للمؤسسة.

ج- في حال طلب تجديد تصاريح العمل أو طلب الاستقدام لمرّة ثانية يقدم صاحب

المؤسسة الوثائق الواردة في البند (ب) من هذه المادة بالإضافة إلى تقرير من

مديرية التشغيل في الوزارة يبين ما قامت به تلك المؤسسة من إجراءات

عملية لإحلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي.

المادة (4):

يقوم مفوض الوزارة لدى النافذة الاستثمارية بالنظر في الطلب وذلك خلال مدة لا تتجاوز اسبوعاً من تاريخ ورود الطلب إليه واتخاذ القرار اللازم بشأنه.

المادة (5):

يتم الموافقة على منح تصاريح العمل وفق الأسس التالية:

أ- تقرير الكشف الصادر عن كل من مؤسسة تشجيع الاستثمار ومديرية شؤون العمال والتفتيش في الوزارة حول واقع الحال في المؤسسة.

ب- التقرير الصادر من مديرية التشغيل والتدريب في الوزارة حول ما قامت به المؤسسة من إجراءات عملية لإحلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي.

ج- الطاقة الإنتاجية للمؤسسة حسب عدد الماكينات التي تملكها وخطوط وحجم الإنتاج.

المادة (6):

أ- يتم دفع رسوم تصاريح العمل مسبقاً بعد الحصول على الموافقة بالاستقدام من الوزارة والجهات الأخرى ذات العلاقة.

ب- تبقى موافقة الوزارة سارية المفعول لمدة أربعة أشهر ابتداء من تاريخ الموافقة.

ج- يتم احتساب سريان تصريح العمل من تاريخ دخول العامل إلى الأردن.

د- يجوز لصاحب العمل في حال عدم دخول العمال الموافق على استقدامهم إلى البلاد التقدم بطلب، أو أكثر، لاستبدالهم وضمن المهلة المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة وفق الأصول شريطة إلغاء تأشيراتهم وإثبات عدم دخولهم البلاد، على أن لا يتكرر الطلب لأكثر من مرة واحدة لنفس العمال المراد استبدالهم.

المادة (7):

على صاحب العمل أو مندوب المؤسسة وبعد الحصول على الموافقة اللازمة مراجعة مديرية العمل المعنية ولغايات تدقيق الطلب واستكمال إجراءات الحصول على تصريح العمل:

أ- تقديم الوثائق التالية:

- 1- صورة عن رخصة مهن المؤسسة سارية المفعول.
- 2- صورة عن عقد العمل من نسختين.
- 3- صورتان شخصيتان للعامل
- 4- صورة عن جواز سفر العامل ساري المفعول لمدة لا تقل عن سنة
- 5- فحص طبي من أي من المراكز الصحية المعتمدة من وزارة الصحة.
- 6- موافقة وزارة الداخلية على منح العامل إذن إقامة سنوي بالنسبة للعمال الذين تتطلب إقامتهم في المملكة ذلك.
- 7- أي وثائق تطلبها الوزارة أو نماذج يطلب تعبئتها حسب مقتضى الحال.
- 8- شهادة صادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تبين اشتراك جميع العاملين لدى صاحب العمل بالضمان الاجتماعي.

ب- تستوفي الوزارة لغايات تدقيق الطلب البدلات التالية:

- (1) نموذج الطلب وخدمات النظر فيه وتدقيقه / 10 دنانير
- (2) بطاقة اعتماد مندوب المؤسسة وتجديدها سنوياً / 10 دنانير على ألا يعتمد المندوب لأكثر من مؤسسة.

ج- تصدر الوزارة بطاقة اعتماد مندوب المؤسسة بناء على طلب يقدمه صاحب العمل مرفق به شهادة عدم محكومية للمندوب.

المادة (8):

- يصدر تصريح عمل للعامل غير الأردني بعد الحصول على موافقة الوزير أو من يفوضه وفق نموذج خاص يتضمن ما يلي:
- أ- اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره وجنسيته والمهنة المصرح له العمل بها.
 - ب- اسم صاحب العمل والمؤسسة التي يعمل لديها العامل.
 - ج- تاريخ بدء سريان تصريح العمل وتاريخ انتهائه.
 - د- رقم وصول المقبوضات وتاريخها.
 - هـ- خاتم وتوقيع مدير مديرية العمل المعنية.

المادة (9):

- أ) لا يسمح بانتقال العامل المستخدم للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة إلى أي قطاع إنتاجي آخر.
- ب) يتحمل صاحب العمل مسؤولية إعادة العمال الذين تم استفادتهم إلى بلادهم الأصلية عند انتهاء أو إنهاء عقودهم بشكل قانوني لديه وإثبات مغادرتهم حسب الأصول.

المادة (10):

- 1) يقدم صاحب العمل كفالة بنكية سنوية تجدد تلقائياً للتصرف بها بقرار من الوزير في حالة إخلال صاحب العمل بأي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والأنظمة وهذه التعليمات، وذلك لضمان حقوق العاملين غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة، على أن تغطي هذه الكفالة أية حقوق مترتبة للعامل بموجب أحكام قانون العمل الأردني وعقد العمل الموقع بين الطرفين، بالإضافة إلى تذاكر السفر لعودة العمال إلى بلادهم وغرامات تجاوز الإقامة التي قد تترتب عليهم نتيجة عدم قيام صاحب العمل باستصدار أو تجديد أذونات الإقامة لهم في مواعيدها. وتكون قيمة الكفالة كما هي مبينة في الملحق رقم (1) من ملاحق القائمة الذهبية المرفقة بهذه التعليمات.
- 2) يعفى صاحب العمل من الكفالة الواردة في البند (1) من هذه المادة شريطة أن تكون مؤسسته عاملة طيلة الشهور الأربعة الماضية على الأقل، وحصولها على (80%)، أو أكثر، من مجموع النقاط للمستويات الواردة في معايير القائمة الذهبية المرفقة في هذه التعليمات، التي تنطبق على المؤسسة.

- (3) تتولى لجنة يشكلها الوزير تطبيق معايير القائمة الذهبية المرفقة في هذه التعليمات ووضع العلامات المستحقة وتكون مهمتها:
- (1) التأكد من قيام المؤسسة الراغبة بالإستفادة من برنامج القائمة الذهبية بكافة الإجراءات اللازمة لذلك.
- (2) التأكد من مدى التزام المؤسسات الراغبة بالإستفادة من برنامج القائمة الذهبية بالمتطلبات والبنود الواردة في معايير القائمة الذهبية.

المادة (11):

لوزير وقف منح تصاريح العمل وللمدة التي يراها مناسبة لأي مؤسسة في الحالات التالية:

- أ- لغايات ضبط وتنظيم سوق العمل
- ب- عدم الالتزام بالإحلال التدريجي للعمالة الأردنية محل العمالة الوافدة.
- ج- مخالفة المؤسسة لأحكام قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه.

وزير العمل

باسم خليل السالم

معايير القائمة الذهبية

ملاحظة: لن يتم النظر بطلب أي مؤسسة ترغب بالاستفادة من برنامج القائمة الذهبية قبل مرور سنة، على الأقل، من تاريخ تقديم الطلب إذا تبين للوزارة أن تلك المؤسسة تعتمد انتهاك أي من حقوق الإنسان مثل: (عمالة الأطفال، العمل القسري، الاعتداء البدني، التحرش الجنسي، وغيرها)، أو قبل مرور ستة أشهر، على الأقل، من تاريخ تقديم الطلب إذا تبين أن تلك المؤسسة قامت بتقديم معلومات غير صحيحة للاستفادة من هذا البرنامج.

(أ) معايير أساسية لجميع المؤسسات¹

العلامات (الحد الأقصى 75 علامة)				البند ²
المستوى الرابع	المستوى الثالث	المستوى الثاني	المستوى الأول	
-	-	لا يتم احتسابه أو دفعه بشكل صحيح (يُرفض الطلب)	يتم احتسابه ودفعه بشكل صحيح (5)	(1) الحد الأدنى للأجور يتم احتسابه ودفعه بالشكل الصحيح
-	-	لا (0)	نعم (5)	(2) تعريف العمال بطريقة احتساب أجورهم
-	-	لا (0)	نعم (5)	(3) تُدفع الأجور خلال سبعة أيام من تاريخ الاستحقاق
-	-	لا (0)	نعم (5)	(4) تسجيل جميع العمال في الضمان الاجتماعي ودفع مستحقات الاشتراك بالشكل الصحيح في موعدها
أكثر من أربع ساعات يومياً (يُرفض الطلب)	أربع ساعات يومياً ويوم الجمعة (عطلة أسبوعية) واحدة شهرياً والعطل الرسمية (2)	ثلاث ساعات يومياً ويومي الجمعة (عطلة أسبوعية) اثنين شهرياً والعطل الرسمية (5) ⁴	بمعدل ساعتين يومياً ويوم الجمعة (عطلة أسبوعية) واحدة شهرياً والعطل الرسمية (10)	(5) ساعات العمل الإضافي التي يعملها العمال يومياً بموافقتهم ³

¹ على المؤسسات أن تفصح عن المقاولين من الباطن الذين جرى التعامل معهم خلال الشهور الستة الماضية.

² يتم التأكد من التزام المؤسسة بكل بند من هذه البنود أعلاه للشهور الأربعة الأخيرة من عمل المؤسسة.

³ لن يتم احتساب أية نقاط للمؤسسة في حالة عدم تقاضي العمال لأجر ساعات العمل الإضافي بالشكل الصحيح. ويجب أن تتاح للعمال فرصة حقيقية للتعبير عن موافقتهم على العمل ساعات إضافية في كل مرة يُطلب فيها العمل الإضافي. كما أن أية أحكام قد ترد في عقود العمل، أو أية وثائق أخرى، تتضمن موافقة العمال على العمل الإضافي لأسابيع أو أشهر لا يؤخذ بها.

⁴ بحسب الفئة الأولى يتم احتساب ساعات العمل الإضافي على أساس المعدل في فترة أسبوع واحد مع مجموع ساعات العمل الإضافي بحيث لا تزيد عن 12 ساعة أسبوعياً وبمجموع لا يزيد عن 3 ساعات يومياً (إضافة إلى 8 ساعات عمل عادية يومياً على مدى 6 أيام في الأسبوع).

وتستثنى المؤسسة من تطبيق تلك القواعد العامة دون أن تخسر نقاط، وذلك في الحالات التالية:

		لا (0)	نعم (10)	(6) احتساب صحيح لساعات العمل الإضافي ودفع أجورها في مواعيدها بشكل صحيح، طبقاً للقانون (125% من أجر الساعة في الأيام العادية و 150% من أجر الساعة في أيام العطل الأسبوعية والرسمية والدينية).
		لا (0)	نعم (5)	(7) الإجازة السنوية تُعطى للعمال حسب القانون ⁵

(1) الظروف القاهرة.

(2) فترات ذروة الإنتاج.

ومع ذلك فإنه في حالة تكرار فترات ذروة الإنتاج هذه، وعدم قيام صاحب العمل ببذل أية جهود لتطوير حلول هيكلية لمعالجة هذا الوضع، فلا يمكن عندئذ استثناء المؤسسة من الخضوع للقواعد العامة المتعلقة بساعات العمل الإضافي، مثال ذلك الظروف التي يكون سببها أصحاب العمل أنفسهم مثل قبول طلبيات تزيد عن قدرة المصنع / طاقة العمال، فهذه الحالات لا تشكل سبباً للانحراف عن القواعد العامة المطبقة على ساعات العمل.

(1) الظروف القاهرة هي أية ظروف تؤدي إلى الوقف أو الانقطاع الفعلي عن العمل والتي يستحيل التنبؤ بها، وهي ذات طبيعة غير متكررة. وتشمل تلك الظروف الحوادث الخطرة، الحرائق، الفيضانات، العواصف الشديدة، الزلازل والأوبئة. كما تشمل تلك الظروف الأعمال العاجلة على المواقع والمعدات فقط عندما يكون ذلك ضرورياً لتجنب تدخلات خطيرة مع أعمال المؤسسة الاعتيادية وليس للصيانة الناتجة عن الإهمال، إضافة إلى ضغط العمل غير الطبيعي نتيجة ظروف خاصة (توقف غير عادي لوسائل النقل الاعتيادية وغيرها)، بحيث لا يتوقع من صاحب العمل اللجوء إلى تدابير أخرى.

إن الحد الأقصى لفترة التوقف وعدد مرات ساعات العمل الإضافي المطلوبة بسبب الظروف القاهرة تكون، من حيث المبدأ، الوقت وعدد المرات المطلوبة للعودة إلى الوضع الطبيعي بشكل معقول. يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل عماله ساعات عمل إضافية نتيجة ظروف القاهرة أن يقوم بإعلام مكتب العمل في منطقته خطياً، مع إرسال ونسخة إلى مدير مديرية التفتيش المركزية خلال 48 ساعة من بدء ذلك العمل موضعاً الفترة الزمنية وعدد ساعات العمل الإضافي التقديرية وعدد العمال التقديري المطلوب للعمل الإضافي.

(2) وفيما يتعلق بفترات ذروة الإنتاج، يجب الالتزام بالقواعد التالية:

(أ) يُسمح للمؤسسات أن تعمل مدة 12 أسبوع في السنة بمعدل 4 ساعات عمل إضافي يومياً (مجموع 72 ساعة أسبوعياً) بحد أقصى 6 أسابيع متواصلة في كل مرة، بحيث يتوجب أن لا تقل الفترة الزمنية الفاصلة بين كل فترة والفترة التي تليها عن أسبوعين.

وهنا يجب على أصحاب العمل الراغبين بالعمل بساعات عمل إضافية تقديم خطة عمل توضح السبب والفترة الزمنية وعدد ساعات العمل الإضافي التقديرية وعدد العمال المطلوب لإنجاز العمل في ساعات عمل إضافية وذلك قبل أسبوعين على الأقل من بدء العمل إلى مكتب العمل في منطقته خطياً مع نسخة من الخطة إلى مديرية التفتيش.

(ب) يُسمح للمؤسسات أن تعمل لغاية 8 ساعات عمل إضافي في اليوم من أجل الإيفاء على مواعيد شحن البضائع بما لا يزيد عن أربعة أيام في السنة، على أن لا تقل الفترة الزمنية الفاصلة بين كل يوم من هذه الأيام، واليوم الذي يليه عن أسبوعين. ويمكن إنجاز هذا العمل فقط في حال إعطاء العمال يوم راحة في اليوم التالي.

يجب على صاحب العمل الذي يقوم بمثل هذا العمل الإضافي إعلام مكتب العمل في منطقته خطياً وإرسال نسخة إلى مديرية التفتيش المركزية خلال مدة 24 ساعة من إنجاز العمل موضعاً عدد ساعات العمل التي تم استخدامها وعدد العمال وأسمائهم الذين قاموا بالعمل الإضافي والتفاصيل الإدارية للشحنة.

⁵ ضمن الإطار العام للقانون: (1) يجب أن يكون العمال مدركين لحقوقهم المتعلقة بالإجازة السنوية إضافة إلى إجراءات المصنع التي يجب عليهم اتباعها عند طلب إجازة سنوية. (2) لا يمكن لصاحب العمل أن يضع أية عوائق غير مبررة قد تحول دون حصول العمال على إجازاتهم السنوية. (3) يمكن للعمال وأصحاب العمل الاتفاق على موعد معين للإجازة السنوية. (4) لا يستطيع أصحاب العمل إرغام العمال على استعمال إجازاتهم السنوية عندما تكون الطلبيات قليلة.

-	-	لا (0)	نعم (5)	8) الإجازة المرضية تُعطى للعمال حسب القانون ⁶
-	-	لا (0)	نعم (5)	9) إجازة الأمومة تُعطى للمرأة العاملة حسب القانون
-	-	لا (0)	نعم (10)	10) الرعاية الصحية حسب المعايير الواردة في الملحق رقم 2
-	-	لا (0)	نعم (10)	11) شروط السلامة والصحة المهنية حسب المعايير المذكورة في ملحق رقم 3

ب- معايير إضافية للمنشآت والمؤسسات ذات العمالة الوافدة

العلامات (الحد الأقصى 30 علامة)				البند
المستوى الرابع	المستوى الثالث	المستوى الثاني	المستوى الأول	
-	- جوازات ووثائق سفر العمال لدى إدارة الشركة دون رغبتهم (الطلب مرفوض)	جوازات ووثائق السفر مع إدارة الشركة بموافقة العمال (2)	1) يحتفظ العمال بجوازات أو وثائق سفرهم (أو الهويات الشخصية و الوثائق المماثلة) (10)	1) جوازات السفر ووثائق السفر
-	-	لا (0)	نعم (10)	2) جميع العمال يحملون تصاريح عمل وبطاقات إقامة سارية المفعول ⁷
-	-	لا (0)	نعم (5)	3) التزام فعال بتشغيل العمال أردنيين ⁸
-	- 10-39% أو 50 - 199 عامل (3)	40-49% أو 200 - 299 عامل (4)	أكثر من 50% أو 300 أو يزيد من العمال (5)	4) نسبة العمال الأردنيين من مجموع العاملين في المؤسسة

⁶ ضمن الإطار العام للقانون: 1) يجب أن يكون العمال مدركين لحقوقهم المتعلقة بالإجازات المرضية إضافة إلى إجراءات المصنع التي يجب عليهم اتباعها عند طلب الإجازة المرضية 2) يجب حصول العمال على الأجر المستحق عن كل يوم عمل عادي يقع ضمن فترة الإجازة المرضية.

⁷ يتم منح علامات كاملة عندما لا يكون صاحب العمل هو سبب عدم توفر تصاريح العمل وبطاقات الإقامة السارية.

⁸ لمطة على الالتزام الفعال تشمل ولا تقتصر على المشاركة الفعالة في مشروع التشغيل الوطني، والتعاقد مع وكالات التشغيل الخاصة، وتأسيس مكاتب توظيف في المنشأة وتنظيم حملات تشغيل عمال أردنيين منتظمة

ج) معايير إضافية للمنشآت والمؤسسات التي تقدم خدمات السكن

العلامات (الحد الأقصى 22 علامة)				البند
المستوى الرابع	المستوى الثالث	المستوى الثاني	المستوى الأول	
-	-	-	نقطة واحدة لكل معيار من معايير الملحق	السكن المقدم وفقاً للمعايير المذكورة في الملحق رقم (4)
-	أكثر من 23% من الحد الأدنى للأجور (يُرفض الطلب)	1 و 11-23% من الحد الأدنى للأجور (5)	0-11% من الحد الأدنى للأجور (10)	2) حسم أية مبالغ مقابل توفير الطعام والسكن يتم وفقاً لعقود العمل سارية المفعول والموقعة مع العمال بإرادتهم

ملاحق القائمة الذهبية

ملحق رقم 1

معايير المتطلبات الواجب مراعاتها عند إصدار تأشيرات العمالة الوافدة:

- 80 - 100%: من مجموع العلامات لجميع فئات المعايير التي تنطبق على المؤسسة: عضو في القائمة الذهبية، ويعفى من تقديم الكفالة البنكية.
- 51 - 79%: خارج القائمة الذهبية ويقدم كفالة بنكية لمدة سنة تجدد تلقائياً وفقاً لعدد العاملين كما يلي:
- أ- من 1 - 100 عامل 30 ألف دينار
- ب- من 101 - 200 عامل 50 ألف دينار
- ت- من 201 فما فوق 75 ألف دينار.

- أقل من 50%: تُرفض طلبات استقدام العمالة الوافدة.

ملحق رقم 2

معايير الرعاية الصحية

أولاً: تعيين كادر طبي، من أطباء وممرضين، وفقاً للجدول التالي، على أن يتم اعتمادهم من قبل وزارة العمل:

عدد العمال	ممرض بدوام كامل (6 ساعات يومياً على الأقل)	طبيب غير متفرغ (بمعدل ساعتين يومياً)	طبيب بدوام كامل (6 ساعات يومياً على الأقل)	طبيب صحة مهنية غير متفرغ (دوام جزئي) (بمعدل ست ساعات أسبوعياً على الأقل)
50 - 500	1	1	-	-
501 - 1000	1	-	1	1
أكثر من 1000 عامل	2	-	1	1

ثانياً: إنشاء وتجهيز وحدة طبية (عيادة) في كل شركة يزيد عدد العاملين فيها عن خمسين عاملاً.

ثالثاً: إجراء الفحوصات الطبية الأولية والدورية في مواعيدها وفقاً لأحكام القانون.

رابعاً: تقديم ما يثبت تسجيل الأطباء والمرضين المتفرغين في الضمان الاجتماعي تحت اسم الشركة المعنية، وعقد عمل ساري المفعول يبين ساعات عملهم.

ملحق رقم 3

معايير السلامة والصحة المهنية

أولاً: تعيين كادر سلامة وصحة مهنية، من أخصائيين وفنيين، وفقاً للجدول التالي، على أن يتم اعتمادهم من قبل وزارة العمل:

عدد العمال	فني أو أخصائي سلامة وصحة مهنية غير متفرغ (بمعدل ست ساعات أسبوعياً على الأقل)	فني أو أخصائي سلامة وصحة مهنية متفرغ	أخصائي سلامة وصحة مهنية متفرغ
100 – 20	1	-	-
500 – 101	-	1	-
1000- 501	-	-	1
أكثر من 1000 عامل	-	1	1

ثانياً: تشكيل لجنة سلامة وصحة مهنية، وفقاً لأحكام القانون، في كل مؤسسة يزيد عدد العاملين فيها عن خمسين عاملاً.

ثالثاً: التقيد بالمتطلبات الأخرى للسلامة والصحة المهنية وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه.

رابعاً: لا يجوز إنهاء خدمات فنيي أو أخصائيي السلامة والصحة المهنية المعتمدين، دون الرجوع إلى وزارة العمل.

ملحق رقم 4

تعليمات خاصة بالسكن

- 1 فصل سكن الذكور عن الإناث⁹.
 - i. توفير سرير و خزانة مع مفتاح لكل عامل.
 - ii. توفير كرسي وطاولة على الأقل لكل غرفة نوم.
 - iii. توفير (17ر1) متر مربع على الأقل للنوم لكل عامل.
 - iv. مرحاض واحد على الأقل لكل (15) عامل على الأكثر.
 - v. حجرة استحمام واحدة على الأقل لكل (15) عامل على الأكثر.
 - vi. توفير المياه والكهرباء بشكل منتظم.
 - vii. توفير صناديق إسعاف أولي
 - viii. مخارج طوارئ.
 - ix. أنظمة إنذار حريق
 - x. الحفاظ على النظافة العامة في المساكن
 - xi. توفير لوحة إعلانات وصندوق اقتراحات.

⁹ يكون سكن الإناث منفصلاً عن سكن الذكور إذا كان كل منهما في مبنى أو طابق مستقل، أو في جناح منفصل مع مدخل مستقل في نفس الطابق.