

٤٨٩٦	رقم الجريدة	تعليمات لسنة ٢٠٠٧ (تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧) وتعديلاتها	٢٠٠٧	السنة :
١١٤٣	الصفحة		١٢	عدد المواد :
٢٠٠٨-٠٤-٠١	التاريخ		٢٠٠٨-٠٥-٠١	تاريخ السريان :

المادة (١)

التسمية وبدء العمل

تسمى هذه التعليمات (تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة) ويعمل بها بعد شهر واحد من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية .

المادة (٢)

تعريفات

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك .

الوزارة	وزارة العمل .
الوزير	وزير العمل او من يفوضه .
العامل	العامل غير الاردني.
المناطق	اي نشاط اقتصادي في قطاع النسيج والمحيكات قائم ضمن اي منطقة صناعية مؤهلة ومنتجة الصناعية المؤهلة مؤهل وتنطبق عليه احكام قانون تشجيع الاستثمار .

المادة (٣)

تسري أحكام هذه التعليمات على المصانع التالية:

- ١- المصانع التي تعمل في قطاع النسيج والمحيكات وصناعة مدخلات الإنتاج المكملة للقطاع.
- ٢- المصانع التي تقوم ببعض أو كل العمليات التصنيعية بموجب اتفاقية مع مصنع آخر على أن يكون المنتج النهائي لغايات التصدير للخارج شريطة أن يكون المصنع ضمن المناطق الصناعية المؤهلة.

المادة (٤)

طلب الاستخدام

على كل صاحب عمل يرغب باستخدام او استخدام عامل غير اردني ان :

أ . يقدم طلبا خطيا الى مفوض الوزارة في النافذة الاستثمارية لدى مؤسسة تشجيع الاستثمار يتضمن ما يلي :

١. اسم المؤسسة واسم صاحبها او مديرها المسؤول ، وعنوانها ، وطبيعة عملها ، وفروعها ان وجدت .

٢. اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره وتاريخ ميلاده وجنسيته والمهنة التي سيعمل فيها .

٣. شهادة مصدقة من وزارة العمل في بلد العامل تبين ان العامل سيتم استخدامهم عن طريق وكالة تشغيل مرخصة في بلده وبأنه لم يدفع اية مبالغ لقاء استخدامهم غير المبالغ والرسوم المقررة وفق قوانين بلده .

٤. صورة مصدقة عن اعلان صادر عن الشركة المستقدمة في احدى الصحف الصادرة في بلد العامل يوضح شروط وظروف العمل والراتب ، ساعات العمل ، نوع العمل ، اية امتيازات اخرى من سكن او طعام او تأمين صحي وتؤكد في نفس الاعلان بأنه غير مطلوب من العامل دفع اية مبالغ غير الرسوم المقررة في قوانين بلده .

٥. تقديم شهادة من وزارة الصناعة والتجارة والتموين تفيد بأن المؤسسة تقوم بالتصدير للخارج بموجب الاتفاقية الدولية المبرمة مع المملكة الأردنية الهاشمية و / أو أن يكون المنتج مؤهلاً QPR.

ب. يرفق بالطلب الوثائق التالية :

١. شهادة تسجيل المؤسسة :

٢. رخصة مهن للمؤسسة سارية المفعول .

٣. شهادة بأسماء المفوضين بالتوقيع صادرة من وزارة الصناعة والتجارة .

٤. عقد الايجار مصادق عليه حسب الاصول او اثبات ملكية للمؤسسة .

ج. في حال طلب تجديد تصاريح العمل او طلب الاستخدام للمرة الثانية يقدم صاحب المؤسسة الوثائق الواردة في البند (ب) من هذه المادة بالاضافة الى تقرير من مديرية التشغيل في الوزارة يبين ما قامت به تلك المؤسسة من اجراءات عملية لالحال العمالة الاردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي وحسب النسب التالية:

١. الحد الأدنى ١٠% نسبة عمالة أردنية للسنة الأولى للمصانع التي هي تحت الإنشاء.

٢. الحد الأدنى ٢٠% نسبة عمالة أردنية للمصانع العاملة وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.

٣. الحد الأدنى ٢٥% نسبة عمالة أردنية للسنة الثانية وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.

٤. الحد الأدنى ٣٠% نسبة عمالة أردنية للسنة الثالثة وتبدأ من تاريخ نشر هذه التعليمات في الجريدة الرسمية.

٥. الفروع الإنتاجية: في حال قيام أي مصنع بفتح فرع إنتاجي في المحافظات وفي مناطق جيوب الفقر يتم منحه تخفيضاً من نسبة العمالة الأردنية بالمقدار الذي تراه وزارة العمل مناسباً على النسب المشار إليها اعلاه.

المادة (٥)

النظر في الطلب

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

المادة (٦)

اسس الموافقة على منح تصاريح العمل

يتم الموافقة على منح تصاريح العمل وفق الاسس 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 اجراءات عملية لاحلال العمالة الاردنية محل العمالة الوافدة بشكل تدريجي .
- ج. الطاقة الانتاجية للمؤسسة حسب عدد الماكينات التي تملكها وخطوط وحجم الانتاج .

المادة (٧)

دفع رسوم تصاريح العمل

- أ . يتم دفع رسوم تصاريح العمل مسبقا بعد الحصول على الموافقة بالاستقدام من الوزارة والجهات الاخرى ذات العلاقة .
- ب. تبقى موافقة الوزارة سارية المفعول لمدة اربعة اشهر ابتداء من تاريخ الموافقة .
- ج. يتم احتساب سريان تصريح العمل من تاريخ دخول العامل الى الاردن .
- د . يجوز لصاحب العمل في حال عدم دخول العمال الموافق على استقدامهم الى البلاد التقدم بطلب ، او اكثر ، لاستبدالهم وضمن المهلة المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة وفق الاصول شريطة الغاء تأشيراتهم واثبات عدم دخولهم البلاد ، على ان لا يتكرر الطلب لاكثر من مرة واحدة لنفس العمال المراد استبدالهم .

المادة (٨)

تدقيق الطلب واستكمال اجراءات تصريح العمل

- على صاحب العمل او مندوب المؤسسة وبعد الحصول على الموافقة اللازمة مراجعة مديرية العمل المعنية ولغايات تدقيق الطلب واستكمال اجراءات الحصول على تصريح العمل : أ . تقديم الوثائق التالية :
 ١. صورة عن رخصة مهن المؤسسة سارية المفعول .
 ٢. صورة عن عقد العمل من نسختين .
 ٣. صورتان شخصيتان للعامل .
 ٤. صورة عن جواز سفر العامل ساري المفعول لمدة لا تقل عن سنة .
 ٥. فحص طبي من اي من المراكز الصحية المعتمدة من وزارة الصحة .
 ٦. موافقة وزارة الداخلية على منح العامل اذن اقامة سنوي بالنسبة للعمال الذين تتطلب اقامتهم في المملكة ذلك .
 ٧. اي وثائق تطلبها الوزارة او نماذج يطلب تعبئتها حسب مقتضى الحال .
 ٨. شهادة صادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تبين اشتراك جميع العاملين لدى صاحب العمل بالضمان الاجتماعي .
- ب. تستوفي الوزارة لغايات تدقيق الطلب البدلات التالية :
 ١. نموذج الطلب وخدمات النظر فيه وتدقيقه / ١٠ دنانير .
 ٢. بطاقة اعتماد مندوب المؤسسة وتجديدها سنويا / ١٠ دنانير على الا يعتمد المندوب لاكثر من مؤسسة .
- ج. تصدر الوزارة بطاقة اعتماد مندوب المؤسسة بناء على طلب يقدمه صاحب العمل مرفق به شهادة عدم محكومية للمندوب .

المادة (٩)

تصريح عمل غير الاردني

- يصدر تصريح عمل للعامل غير الاردني بعد الحصول على موافقة الوزير او 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 (١٠)

انتقال العامل من المناطق الصناعية المؤهلة

أ. لا يسمح بانتقال العامل المستخدم للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة الى اي قطاع انتاجي آخر .
ب. يتحمل صاحب العمل مسؤولية اعادة العمال الذين تم استقدامهم الى بلادهم الاصلية عند انتهاء او انهاء عقودهم بشكل قانوني لديه واثبات مغادرتهم حسب الاصول .

المادة (١١)

الكفالة البنكية السنوية

١. يقدم صاحب العمل كفالة بنكية سنوية تجدد تلقائيا للتصرف بها بقرار من الوزير في حالة اخلال صاحب العمل بأي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والانظمة وهذه التعليمات ، وذلك لضمان حقوق العاملين غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة ، على ان تغطي هذه الكفالة اية حقوق مترتبة للعامل بموجب احكام قانون العمل الاردني وعقد العمل الموقع بين الطرفين ، بالإضافة الى تذاكر السفر لعودة العمال الى بلادهم وغرامات تجاوز الإقامة التي قد تترتب عليهم نتيجة عدم قيام صاحب العمل باستصدار او تجديد اذونات الإقامة لهم في مواعيدها . وتكون قيمة الكفالة كما هي مبينة في الملحق رقم (١) من ملاحق القائمة الذهبية المرفقة بهذه التعليمات .
٢. يعفى صاحب العمل من الكفالة الواردة في البند (١) من هذه المادة شريطة ان تكون مؤسسته عاملة طيلة الشهور الاربعه الماضية على الاقل ، وحصولها على (٨٠%) ، او اكثر ، من مجموع النقاط للمستويات الواردة في معايير القائمة الذهبية المرفقة في هذه التعليمات ، التي تنطبق على المؤسسة .
٣. تتولى لجنة يشكلها الوزير تطبيق معايير القائمة الذهبية المرفقة في هذه التعليمات ووضع العلامات المستحقة وتكون مهمتها :
١. التأكد من قيام المؤسسة الراغبة بالاستفادة من برنامج القائمة الذهبية بكافة الاجراءات اللازمة لذلك .
٢. التأكد من مدى التزام المؤسسات الراغبة بالاستفادة من برنامج القائمة الذهبية بالمتطلبات والبنود الواردة في معايير القائمة الذهبية .

المادة (١٢)

صلاحية وقف تصاريح العمل

لوزير وقف منح تصاريح العمل وللمدة التي يراها مناسبة لاي مؤسسة في الحالات التالية : أ. لغايات ضبط وتنظيم سوق العمل .
ب. عدم الالتزام بالاحلال التدريجي للعمالة الاردنية محل العمالة الوافدة .
ج. مخالفة المؤسسة لاحكام قانون العمل والانظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه . وزير العمل
باسم خليل السالم

تعليمات لسنة ٢٠٠٧ (تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧) وتعديلاتها المنشور في العدد ٤٨٩٦ على الصفحة ١١٤٣ بتاريخ ٢٠٠٨-٠٤-٠١ والساري بتاريخ ٢٠٠٨-٠٥-٠١ المعدل بتعليمات معدلة لسنة ٢٠١٠ (تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠١٠) المنشور في العدد ٥٠١٢ على الصفحة ٨٢٩ بتاريخ ٢٠١٠-٠٢-٠١ والساري بتاريخ ٢٠١٠-٠٢-٠١ المعدل بتعليمات معدلة لسنة ٢٠١٠ (تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠١٠) المنشور في العدد ٥٠٣٧ على الصفحة ٣٥٩٢ بتاريخ ٢٠١٠-٠٦-١٦ والساري بتاريخ ٢٠١٠-٠٦-١٦ المعدل بتعليمات معدلة لسنة ٢٠١٢ (تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠١٢) المنشور في العدد ١٣٩٩ على الصفحة ٣٧٨ بتاريخ ٢٠١٢-٠٢-٠١ والساري بتاريخ ٢٠١٢-٠٢-٠١ المعدل بتعليمات معدلة لسنة ٢٠١٥ (تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠١٥) المنشور في العدد ٥٣٤٧ على الصفحة ٦٣٦٦ بتاريخ ٢٠١٥-٠٧-٠١ والساري بتاريخ ٢٠١٥-٠٧-٠١

والمشار إليه هنا وفيما بعد بالاسم المختصر تعليمات لسنة ٢٠٠٧ (تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧) وتعديلاتها

© شركة قسطاس لتكنولوجيا المعلومات

قسطاس موقع إلكتروني متخصص في مجال تكنولوجيا المعلومات يعمل من خلال شركة القسطاس لتقنية المعلومات وهي شركة مساهمة خاصة محدودة مسجلة في سجل الشركات لدى وزارة الصناعة والتجارة تحت الرقم (٨٢٧) بتاريخ ١٣/٠٦/٢٠١١ في المملكة الأردنية الهاشمية .

٥٧٨٥	رقم الجريدة	ملحق بتشريع لسنة ٢٠٢٢ (معايير القائمة الذهبية لسنة ٢٠٢٢)	٢٠٢٢	السنة :
٣٠٧٨	الصفحة		٦	عدد المواد :
٢٠٢٢-٠٤-١٧	التاريخ		٢٠٢٢-٠٦-١٦	تاريخ السريان :

المادة (١)

تسري أحكام معايير القائمة الذهبية على المؤسسات العاملة في قطاع النسيج والمحكيات في المناطق الصناعية المؤهلة شريطة ما يلي:

- أ- ان تكون المؤسسة عاملة خلال فترة الاربعة أشهر التي تسبق تاريخ تقديم طلب الانضمام إلى القائمة الذهبية.
- ب- ان تكون المؤسسة ملتزمة بمعايير القائمة الذهبية خلال الأربعة أشهر التي تسبق تاريخ التقييم

المادة (٢)

تعفى المؤسسة من تقديم الكفالة البنكية الواردة في الملحق رقم (١) المرفق بهذه المعايير في حال حققت ما لا يقل عن (٨٠%) من مجموع العلامات الواردة في هذه المعايير.

المادة (٣)

تتولى اللجنة المشكلة بموجب أحكام الفقرة (٣) من المادة (١١) من هذه التعليمات ما يلي:

أ. النظر في طلبات الانضمام إلى القائمة الذهبية وإصدار القرارات بشأنها

ب - الاطلاع على كافة الملفات والوثائق والتقارير التي تعتقد بأهميتها للنظر في طلب الانضمام الى القائمة الذهبية.

ج- الايعاز لمدير مديرية التفتيش المركزية ومديرية السلامة والصحة المهنية بتكليف مفتش عمل أو أكثر للتحقق من تطبيق المؤسسة لمعايير القائمة الذهبية لغايات الانضمام أو استمرارية تطبيقها.

د- اتخاذ القرار المناسب بشأن التزام المؤسسة بمعايير القائمة الذهبية خلال فترة الانضمام لها أو خلال فترة التقييم للتجديد على الانضمام

هـ - أي مهام أخرى يكلفها بها الوزير

المادة (٤)

تكون مدة انضمام المؤسسة إلى القائمة الذهبية سنة واحدة من تاريخ قرار اللجنة.

ب. تقوم اللجنة بإعادة تقييم المؤسسة قبل شهرين على الأقل من تاريخ انتهاء الإنضمام وتتخذ القرار المناسب بشأنها.

المادة (٥)

تعتمد المعايير التالية لغايات انضمام المؤسسة إلى القائمة الذهبية:-

التسلسل	المعيار (التزام المؤسسة)	العلامة	الوزن النسبي %
١.	الموارد البشرية	٥	٢,٥٠
٢.	عقود العمل والإجراءات التعاقدية	١٨	٩,٠٠
٣.	ساعات العمل	٤	٢,٠٠
٤.	الإجازات والأجور	١٩	٩,٥٠
٥.	العمل الإضافي	١٦	٨,٠٠
٦.	السلامة والصحة المهنية	٧٨	٣٩,٠٠
٧.	مساكن العمال	١٥	٧,٥٠
٨.	عمل المرأة	٩	٤,٥٠
٩.	العمل الجبري	٧	٣,٥٠
١٠.	المفاوضات الجماعية	٢	١,٠٠
١١.	الحرية النقابية	٤	٢,٠٠
١٢.	الحوار الاجتماعي والنزاعات العمالية	٤	٢,٠٠
١٣.	نسب التشغيل	١٦	٨,٠٠
١٤.	إنهاء خدمات العمال	٣	١,٥٠
	المجموع	٢٠٠	١٠٠,٠٠

مجموع العلامات : (٥ علامات)

أولاً : الموارد البشرية :-

العلامة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	الفقرة
(١)	توفير سياسة للموارد البشرية للعاملين في المؤسسة معتمدة من الإدارة .	أ-
(١)	عدم التمييز في الاستخدام للعمال سواء على أساس الجنس أو الدين أو العرق أو الاعاقة .	ب-
(٢)	المصادقة على نظام داخلي من الوزارة يتضمن فيه الالتزام بتطبيق سياسة للحماية من العنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل واجراءات النظر بتظلمات العمال وحل النزاعات ويجب ان يتم ابلغها للعمال .	ج-
(١)	تشكيل لجنة للإشراف والتصرف بأموال الغرامات التي تقتطع من العمال بموجب احكام المادة (٤٨/ج) من قانون العمل .	د-

مجموع العلامات : (١٨ علامة)

ثانياً : عقود العمل والإجراءات التعاقدية :-

العلامة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	الفقرة
(٢)	توقيع العمال على عقود عمل بلغة يفهمونها وتتوافق واحكام قانون العمل تبين مدة التوظيف، والراتب، والمزايا، ومجال	أ-

	العمل، ومكان العمل، واجراءات تقديم استقالة من العمل.
(I)	ب- تزويد العمال بنسخة عن عقود عملهم .
(I)	ج- الاحتفاظ بملف شخصي لكل عامل في المؤسسة .
(٢)	د- نسبة عقود العمل غير محددة المدة أكثر من نسبة عقود محددة المدة
(I)	هـ- منح للعمال امتيازات افضل مما رتبته قانون العمل أو العقد الجماعي
(I)	و- مدة التجربة في عقود العمل لا تتجاوز ٣ أشهر ولمرة واحدة
(٢)	ز- ان عقود العمل محددة المدة لا تقل عن سنة واحدة للاردنيين
(I)	ح- تجديد تصاريح العمل لغير الأردنيين بشكل منتظم قبل تاريخ انتهاء تصريح العمل بشهر واحد
	نسبة العمال غير الأردنيين الذين يحملون تصاريح عمل ساري المفعول الى مجموع العمال غير الأردنيين العاملين في المؤسسة:
	ط-
(V)	٨٠-٩٩% أقل من ٨٠% (٠% من علامة البند)
	١٠٠% من ٨٠% (٠% من علامة البند)
	علامة البند

مجموع العلامات : (٤ علامات)

ثالثاً: ساعات العمل :-

العلامة	المعيار الفقرة (التزام المؤسسة بما يلي)
(I)	أ- عدم تجاوز ساعات العمل اليومية عن (٨) ساعات.
(I)	تشغيل العمال أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية في الحالات التالية: ١- القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة واعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بحيث لا ب- تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها على (٣٠) يوماً خلال السنة و بما لا يزيد على (١٠) ساعات في اليوم. ٢- لتلافي وقوع خسارة او تتجنب مخاطر عمل فني او من اجل تسلم مواد معينة او تسليمها او نقلها بحيث لا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها على (٣٠) يوماً في السنة.
(I)	ج- سجل الدوام للعمال (ورقي / الكتروني) يطابق ساعات العمل الفعلية للعمال.
(I)	د- تطبيق أشكال العمل المرن في المؤسسة.

مجموع العلامات (١٩ علامة)

رابعاً: الإجازات والأجور:

العلامة	المعيار الفقرة (التزام المؤسسة بما يلي)
(٣)	أ- الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور المقررة.
(I)	ب- عدم التمييز بين العمال في الأجور على اساس الجنس عن كل عمل ذي قيمة متساوية.
(I)	ج- قيام صاحب العمل بدفع مستحقات العمل خلال سبعة أيام من استحقاقها.
(I)	د- عدم قيام صاحب العمل بأي اقتطاع من اجور العمال بشكل غير قانوني.
(I)	هـ- قيام صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات الاجور.
(I)	و- قيام صاحب العمل بتبليغ العمل بطريقة احتساب الأجور والعمل الاضافي بلغة العمال
(٢)	ز- قيام صاحب العمل بإعطاء العمال العطلات الرسمية والأعياد الدينية.
(٢)	ح- قيام صاحب العمل باعطاء أو دفع أجور الاجازات السنوية للعمال وفقاً لأحكام القانون (في حال عدم تمتع العامل بإنجازاته السنوية يلتزم صاحب العمل بدفع البديل المادي لهذه الاجازة خلال سنتين إذا كان المانع من استخدامها هو صاحب العمل).
(٢)	ط- قيام صاحب العمل باعطاء العمال الاجازات المرضية وفقاً لأحكام القانون
(I)	ي- قيام صاحب العمل بدفع الأجر للعمل بشكل صحيح خلال الأوقات التي لا يسند فيها إليهم بعمل أو

	أوقات التوقف عن العمل.
ك-	قيام صاحب العمل باعطاء اجازة الأبوة وفقا لأحكام القانون. (٢)
ل-	قيام صاحب العمل باحتساب وتحويل اشتراكات العمل لمؤسسة الضمان الاجتماعي وفقا لأحكام القانون. (٢)

مجموع العلامات: (٦ اعلامة)

خامسا: العمل الإضافي:-

العلامة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	الفقرة
(٣)	قيام صاحب العمل بدفع ما نسبته (٢٥%) من الأجر المعتاد للساعة عن جميع ساعات العمل الإضافي.	أ-
(٣)	قيام صاحب العمل بدفع نسبة لا تقل عن (٥٠%) من الأجر المعتاد لقاء عمل الموظف عن ذلك اليوم خلال أيام الراحة الاسبوعية والعطلات الرسمية .	ب-
(٤)	العمل لساعات إضافية يتم بموافقة العامل المسبقة بشكل شهري وبما لا يزيد على اربع ساعات يوميا. (٤)	ج -
(٥)	تشغيل العامل ايام الراحة الاسبوعية أو العطل الرسمية بما لا يزيد على يومين شهرياً.	د -
(١)	تشغيل العامل اكثر من المدة المذكورة في البندين (ج) و (د) اعلاه في حالة وجود الظروف القاهرة (الظروف التي تؤدي الى التوقف او الانقطاع الفعلي عن العمل والتي لا يمكن التنبؤ بها وهي ذات طبيعة غير متكررة على سبيل المثل الأوبئة الكوارث الطبيعية او ذروات الانتاج) شريطة أعلام مكتب العمل او مديرية العمل المعنية قبل البدء بالعمل الاضافي بأسبوع.	هـ -

(مجموع العلامات: ٧٨ علامة)

سادساً: السلامة والصحة المهنية:-

العلامة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	الفقرة
(١٥)	أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية:- ١. وجود سياسة مناسبة أو ملائمة للسلامة والصحة المهنية موقعة من قبل موظفي الإدارة العليا في المنشأة. (٢)	أ-

(٢)	٢- إجراء تقييم لوضع السلامة والصحة المهنية العامة في المنشأة و بشكل دوري. (٢ علامة)	
(٤)	٣. تعيين كادر من مشرفي السلامة والصحة المهنية حسب متطلبات نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في قانون العمل. (٤ علامات)	
(٢)	٤. عمل خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية. (٢ علامة).	
(٢)	٥. تشكيل لجنة للسلامة والصحة المهنية حسب متطلبات قانون العمل (٢ علامة)	
(١)	٦. كشف من الدفاع المدني (١ علامة)	
(٢)	٧- معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد التقارير عنها متضمنة الوسائل والاحتياطات الوقائية الكفيلة بتلافي تكرارها وإعداد الإحصائيات الخاصة بحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية و العادية والمزمنة على ان تقدم للوزارة كل ثلاثة أشهر. (٢ علامة)	
(٦)	ب- المواد الكيميائية والمواد الخطرة:- ١- تخزين المواد الكيميائية بشكل منفصل عن مكان العمل والتأكد من توفير لاصق تعريف في جميع المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل مناسب والاحتفاظ بالنشرة الإرشادية لسلامة هذه المواد. (٢ علامة) ٢- تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل سليم. (١ علامة)	

٣- تدريب العمل الذين يتعاملون مع المواد الكيميائية والمواد الخطرة وبشكل موثق. (ا علامة)	
٤- اتخاذ إجراءات تهدف إلى منع وتقييد تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد الخطرة. (ا علامة)	
٥- توفير صاحب العمل للأجهزة المناسبة لغسل المناطق المتعرضة من جسم العامل عند التعرض للمواد الكيميائية الخطرة. (ا علامة)	
ج - حماية العاملين: -	
١. تزويد العمال بجميع الألبسة ومعدات الوقاية الشخصية الضرورية في حال تعذر إزالة الخطر أو استبداله أو عزله أو إيجاد أي حلول هندسية أو إدارية. (٢ علامة)	

٢. تدريب العمل تدريباً فعالاً لاستخدام معدات الوقاية الشخصية في حال انطباق البند الأول. (اعلامه)	
٣. الالتزام بمتطلبات مواءمة الجسم مع الآلة. (٢ علامة)	
٤. اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة للوقاية من المخاطر الميكانيكية مثل تركيب أجهزة ومعدات الحماية وصيانتها على جميع الماكينات والمعدات الخطرة. (٢ علامة)	
٥. اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة للوقاية من المخاطر الكهربائية مثل تركيب الأسلاك الكهربائية، والكابلات، والمفاتيح، والسدادات والمعدات مثل: (المحولات، والمولدات، واللوحات الكهربائية، وقواطع الدوائر الكهربائية) بشكل صحيح وصيانتها. (٤ علامة)	
٦. نشر اللوحات التحذيرية الملائمة في مكان العمل. (٢ علامة)	
٧. عدم فرض عقوبات على العمال نتيجة انسحابهم من مواقع العمل التي اعتقدوا بأنها تشكل خطراً وشيكاً وكبيراً على حياتهم أو صحتهم (ا علامة)	
٨. الالتزام بمعايير التخزين السليم واتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لحماية العاملين أثناء عمليات المناولة اليدوية والميكانيكية. (٣ علامات)	

بيئة العمل:																			
١- توفير بيئة عمل بدرجة حرارة ملائمة وان تكون التهوية فيه مناسبة (٢ علامة)																			
٢- توفير بيئة عمل بمستويات ضواء مقبولة حسب جدول مستويات الضجيج التالي: - (٢ علامة)																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>مستوى الضجيج /ديسبل</th> <th>مدة التعرض /ساعة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>٨٠</td> <td>١٦</td> </tr> <tr> <td>٨٥</td> <td>٨</td> </tr> <tr> <td>٩٠</td> <td>٤</td> </tr> <tr> <td>٩٥</td> <td>٢</td> </tr> <tr> <td>١٠٠</td> <td>١</td> </tr> <tr> <td>١١٥</td> <td>٢/١</td> </tr> <tr> <td>١١٠</td> <td>٤/١</td> </tr> <tr> <td>١٠٥</td> <td>٨/١</td> </tr> </tbody> </table>	مستوى الضجيج /ديسبل	مدة التعرض /ساعة	٨٠	١٦	٨٥	٨	٩٠	٤	٩٥	٢	١٠٠	١	١١٥	٢/١	١١٠	٤/١	١٠٥	٨/١
مستوى الضجيج /ديسبل	مدة التعرض /ساعة																		
٨٠	١٦																		
٨٥	٨																		
٩٠	٤																		
٩٥	٢																		
١٠٠	١																		
١١٥	٢/١																		
١١٠	٤/١																		
١٠٥	٨/١																		

٣- توفير إضاءة لبيئة العمل بالشكل المناسب وحسب الجدول التالي:			
الموقع	المكان	شدة الإضاءة (لوكس)	مستوى القياس
المطابخ	مخازن الطعام	١٥٠	منسوب الأرضية
	أماكن العمل	٥٠٠	مستوى العمل

غرف الاستراحة	قاعات الأكل	٢٠٠	سطح الطاولة
	مكان الحصول على خدمة	٣٠٠	سطح المنضدة
غرفة تغيير الألبسة		١٥٠	أرضية الغرفة
<p>٤- توفير بيئة عمل نظيفة ومرتبطة وخالية من الازدحام في أرضيات العمل. (٢ علامة) ٥- اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من المخاطر الناجمة عن البويلرات في المنشأة وعلى النحو التالي:- (٢ علامة)</p>			
التسلسل	الإجراء		
١.	التأكد من منظومة الإطفاء في غرفة المرجل.		
٢.	التأكد من وجود صمام أمان اوتوماتيكي لغلق الوقود في حالة الحريق أو ارتفاع درجة الحرارة.		
٣.	التأكد من وجود فحص دوري لصمامات الأمان relief valve/ safety valve كل ستة أشهر.		
٤.	التأكد من تشغيل منظومة معالجة المياه قبل التشغيل.		
٥.	التأكد من صلاحية أجهزة القياس لجميع خطوط وحدة توليد البخار.		
٦.	التأكد من عدم وجود خطوط بخار راجعة إلى خزان مياه التزويد بشكل مباشر		
٧.	التأكد من عدم وجود أي تسريب للوقود.		
٨.	التأكد من وجود كتيب تسجيل قراءة وحدة توليد البخار اليومي والتأكد من تسجيل جميع القراءات.		
٩.	التأكد من وجود موظف فني يتابع أعمال وحدة توليد البخار.		
١٠.	التأكد من وجود سجل صيانة دورية لوحدة توليد البخار.		
١١.	توفير لوحة ارشادية في التعليمات اعلاه بشكل واضح ومناسب بطريقة يفهمها العامل المعني.		

	المرافق العامة:
	١. توفير مرافق ملائمة لغسيل اليدين وصابون في اماكن العمل بالشكل المناسب. (٢ علامة)
	٢. توفير غرف ملائمة لتبديل الألبسة خزائن ذات أقفال لتلبية حاجات العمل. (٢ علامة)
(٩)	٣- توفير مكان ملائم للعمال لتناول الطعام وإذا لم يكن هناك مطعم أو كافيتيريا في المنشأة فينبغي أن يتم توفير مطبخ مجهز بالكامل للعمل. (٢ علامة)
	٤. توفير عدد كاف وسهل الوصول اليه من المراحيض مفصولة حسب الجنس (دورات المياه). (١ علامة)
	٥. تزويد العمال بطعام كاف وجودة مناسبة في حال توجب على صاحب العمل تزويد العمال بمستحقات عينية. (١ علامة).
	٦. توفير كمية كافية من المياه الصالحة للشرب والعمل على فحص المياه مرتين سنويا (١ علامة)
(١١)	٧- الخدمات الصحية والاسعافات الأولية:
	١. توفير تأمين صحي للعاملين. (١ علامة).
	٢. إخضاع العمال للفحص الطبي الأولي والدوري. (٢ علامة).

٣. قيام صاحب العمل بتوفير عدد كاف من صناديق الإسعافات الأولية في مكان العمل وعدم اغلاقها او وجود عوائق أمامها. (٢ علامة)
٤. تدريب العمال على الإسعافات الأولية على أن يتم إجراء التدريب مرة كل سنة لنسبة لا تقل عن (١٠%) من عدد العمال بحيث يشمل التدريب كل من العمال الذكور والاناث في جميع الأقسام وجميع الورديات. (٢ علامة)
٥. توفير وحدة طبية مجهزة وتعيين الكادر الطبي المتخصص حسب متطلبات نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية في قانون العمل. (٤ علامة).
التأهب لحالات الطوارئ ومكافحة الحرائق:
ز-١. توفير أنظمة الكشف عن الحرائق وأنظمة الإنذار. (٢ علامة)
٢. توفير أدوات ملائمة لمكافحة الحرائق يمكن الوصول لها بسهولة في مكان العمل. (٢ علامة)

٣. تدريب عدد كافٍ من العمال لاستخدام معدات مكافحة الحرائق على ان يتم اجراء التدريب مرة كل سنة لنسبة لا تقل عن (١٠%) من العمال بحيث يشمل التدريب كل من العمال الذكور والاناث في جميع الأقسام وجميع الورديات . (٢ علامة) .
٤. تحديد مخارج الطوارئ وممرات الخروج والاعلان عنها في اماكن العمل. (١ علامة) .
٥. وجود عدد كافٍ من مخارج الطوارئ . (١ علامة) .
٦. ان تكون ممرات ومخارج الطوارئ سهلة الوصول اليها وفعالة وغير مغلقة خلال ساعات العمل بما فيها ساعات العمل الاضافية . (١ علامة) .
٧. تنفيذ تجارب الاخلاء بواقع مرتين سنويا على الأقل . (١ علامة) .
٨. تخزين المواد القابلة للاشتعال بشكل آمن . (١ علامة) .
٩. اتباع السبل اللازمة لضبط مصادر الاشتعال المحتملة . (١ علامة) .

مجموع العلامات : (١٥ علامة)

سابعا : الوحدات الخاصة بالعمال :-

العلامة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	الفقرة
(١)	فصل الوحدات السكنية الخاصة بالذكور عن تلك الوحدات السكنية للإناث .	أ-
(١)	توفير اماكن مخصصة للنوم وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك .	ب-
(١)	توفير أماكن خاصة للطبخ ومنع الطبخ نهائيا داخل الغرف وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك .	ج-
(١)	توفير المرافق الصحية باعداد مناسبة وشروط ملائمة وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك .	د-
(١)	توفير غرفة لتناول الطعام والجلوس مزودة بعدد مناسب من الطاولات والكراسي .	هـ-
(١)	توفير مكان وتجهيزات للغسيل والنشر وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك .	و-
(١)	مواصفات جدران وارضيات الوحدة السكنية وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك .	ز-
(١)	توفير التهوية الجيدة والاضاءة الجيدة في الوحدات السكنية	ح-

(١)	الحفاظ على نظافة السكن وحمائته من الحيوانات والحشرات الحاملة للأمراض وتوفير مناخل شبكية على نوافذ الوحدات السكنية .	ط-
(١)	توفير التدفئة بشكل آمن وسليم في الوحدات السكنية.	ي-
(١)	توفير الكهرباء بشكل منتظم وتوفير الماء الصالح للشرب بكميات كافية في الوحدة السكنية وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك .	ك-
(١)	توفير الصرف الصحي بالشكل المناسب في الوحدات السكنية وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك.	ل-
(١)	توفير صناديق إسعافات أولية مجهزة بالمستلزمات الطبية الضرورية للإسعاف الأولي وموضوعة في اماكن واضحة ومعلومة لدى جميع سكان الوحدة السكنية.	م-
(١)	اتخاذ الاحتياطات او التدابير اللازمة للوقاية من اخطار الحريق والانفجارات وتوفير مخارج الطوارئ والتعامل مع	ن-

الحالات الطارئة.	
س- توفير لوحة اعلانات و صندوق اقتراحات وشكاوى.	(1)

ثامنا: عمل المرأة :- مجموع العلامات: (٩ علامة)

الفقرة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	العلامة	تاسعاً: العمل الجبري:
أ-	عدم إنهاء خدمات العاملات بسبب الحمل أو أثناء إجازة أمومة أو اجبارهن على الاستقالة.	(1)	
ب-	توفير سبل السلامة والصحة المهنية للعاملات الحوامل او المرضعات.	(٢)	
ج-	الالتزام باعطاء إجازة الأمومة للعاملات و فترات لإرضاع طفلها.	(٢)	مجموع العلامات: (٧ علامة)
د-	توفير مكان لرعاية اطفال العاملين تنفيذاً لأحكام المادة ٧٢ من قانون العمل.	(1)	
هـ-	الالتزام ببدايل الحضانات المؤسسية وفق التعليمات الخاصة بذلك.	(1)	
و-	الالتزام بمعايير تكافؤ الفرص وعدم التمييز ضد المرأة ومنع العنف والتحرش الجنسي.	(1)	
ز-	الالتزام بقرار وزير العمل الخاص بتشغيل النساء وفق احكام المادة (٦٩) من قانون العمل.	(1)	

الفقرة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	العلامة
	عدم احتجاز وثائق السفر (جواز السفر) وتصاريح العمل وإذن الإقامة للعمال غير الأردنيين :-	
(٣)	يحتفظ العمال بجوازات أو وثائق سفرهم (الهويات الشخصية أو الوثائق المماثلة) (٠.١% من الشركة لموافقة العمال (صفر من الشركة دون موافقتهم (سحب / علامة البند) علامة البند) (رفض)	أ-
(1)	إمكانية ترك العامل المدين بدين للمؤسسة لأي سبب كان للعمل دون اجباره على البقاء في العمل.	ب-
(1)	عدم إلزام العمال للعمل لساعات إضافية بدون موافقتهم الخطية	ج-
(٢)	عدم توقيع العمال على كمبيالات أو وثائق أو كفالات بهدف إلزام العامل للبقاء في العمل.	د-

عاشرا: المفاوضات الجماعية: مجموع العلامات: (٢ علامة)

الفقرة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	العلامة
أ-	إبلاغ العمال عن عقود العمل الجماعية المبرمة ما بين المؤسسة والنقابة	(1)
ب-	الالتزام أداء جميع الحقوق المنصوص عليها في عقود العمل الجماعية بعد انتهاء مدتها	(1)

الحادي عشر: الحرية النقابية: مجموع العلامات: (٤ علامة)

الفقرة	المعيار (التزام المؤسسة بما يلي)	العلامة
أ-	عدم اشتراط المؤسسة بعدم مشاركة المتقدم بطلب للتوظيف لديها بالعمل النقابي وأنشطتها وفق أحكام القانون	(1)
ب-	عدم اتخاذ أي اجراء بحق العمال بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي	(٢)
ج-	عدم اتخاذ أي اجراء بحق العامل لديه والذي يمثل النقابة بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي	(1)

الثاني عشر: الحوار الاجتماعي والنزاعات العمالية:

مجموع العلامات: (٤ علامة)

العلامة	الفقرة المعيار
---------	----------------

الرقم	الالتزام المؤسسة بما يلي	الرقم
أ-	تمكين العمال من تقديم التظلمات وفق الأسس المعتمدة من المؤسسة لذلك حول أية إجراءات تتخذ بحقهم.	(١)
ب-	العمل على النظر بالتظلم بشكل عادل وغير مخالف للقوانين.	(١)
ج-	العمل على حل النزاعات الجماعية بالطرق الودية دون إحالتها إلى مراحل تسوية النزاعات الجماعية وفق القانون.	(١)
د-	تفعيل عمل اللجنة النقابية للعمال في المؤسسة.	(١)

الرقم	المعيار	الرقم
أ-	نسبة العمال الأردنيين من مجموع العاملين في المؤسسة:	(١٠)
ب-	الالتزام بتشغيل عمال أردنيين من ذوي الإعاقة وفق النسب المقررة بالتشريعات.	(٣)
ج-	تنفيذ مشاريع لتساهم في تشغيل الأردنيين كإنشاء الفروع الإنتاجية للمؤسسة.	(٣)

الرقم	المعيار	الرقم
أ-	إعطاء العمال الفرصة للدفاع عن أنفسهم قبل اتخاذ قرار بإنهاء خدماتهم وفق أحكام المادة (٢٨) من قانون العمل بسبب سلوكهم أو تقديمهم لأداء دون المستوى المتفق عليه.	(١)
ب-	استلام العمال لجميع مستحقاتهم المقررة بموجب القانون عند انتهاء خدماتهم.	(١)
ج-	التقيد بأحكام المادة (٣١) من قانون العمل عند إنهاء أو تعليق عقود العمل.	(١)

المادة (٦)

الغاء انضمام المؤسسة الى القائمة الذهبية :-

أ- اذا تبين للوزارة ان المؤسسة تنتهك اي حق من حقوق الانسان مثل : (عمالة الأطفال ، العمل الجبري ، عمل اضافي يزيد على (٤) ساعات يوميا او في ايام العطل الرسمية أو الاسبوعية شهريا حجز وثائق السفر للعمال بدون موافقتهم ، عدم احتساب العمل الاضافي أو دفعه بالشكل الصحيح ، الاعتداء البدني او التحرش الجنسي ، التمييز في الأجور ، الوفاة الناجمة عن اصابة عمل وغيرها) ، فإنه سيتم الغاء انضمام المؤسسة الى القائمة الذهبية ولن يتم النظر بطلب المؤسسة ترغب بالاستفادة من تطبيق معايير القائمة الذهبية قبل مرور سنة على الاقل من تاريخ ضبط الانتهاك .

ب- اذا تبين للوزارة بأن المؤسسة قامت بتقديم معلومات غير صحيحة للاستفادة من تطبيق معايير القائمة الذهبية فإنه سيتم الغاء انضمام المؤسسة الى القائمة الذهبية ولن يتم النظر بطلب المؤسسة التي ترغب بالاستفادة من المعايير قبل مرور ستة اشهر على الاقل من تاريخ تقديم الطلب .

وزير العمل

© شركة قسطاس لتكنولوجيا المعلومات

قسطاس موقع إلكتروني متخصص في مجال تكنولوجيا المعلومات يعمل من خلال شركة القسطاس لتقنية المعلومات وهي شركة مساهمة خاصة محدودة مسجلة في سجل الشركات لدى وزارة الصناعة والتجارة تحت الرقم (٨٢٧) بتاريخ ١٣/٠٦/٢٠١١ في المملكة الأردنية الهاشمية .