

**تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام
العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٢٢ / صادرة بموجب
أحكام الفقرة (أ) من المادة (١٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته**

المادة ١- تسمى هذه التعليمات (تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٢٢) وتقرأ مع تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧ وما طرأ عليها من تعديلات والمشار إليها فيما يلي بالتعليمات الأصلية كتعليمات واحدة، ويعمل بها بعد ستين يوماً من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

المادة ٢- تعدل التعليمات الأصلية بإلغاء معايير القائمة الذهبية و ملاحقها والمرفقة بها والاستعاضة عنها بما يلي:-

معايير القائمة الذهبية

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 الاربع أشهر التي تسبق تاريخ تقديم طلب الانضمام إلى القائمة الذهبية.
- ب- ان تكون المؤسسة ملتزمة بمعايير القائمة الذهبية خلال الاربع 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 إلى 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 - أ- تكون مدة انضمام المؤسسة الى القائمة الذهبية سنة واحدة من تاريخ قرار اللجنة.
ب- تقوم اللجنة بإعادة تقييم المؤسسة قبل شهرين على الأقل من تاريخ انتهاء الانضمام 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 والاجراءات التعاقدية | ١٨ | ٩,٠٠ |
| ٣. | ساعات العمل | ٤ | ٢,٠٠ |
| ٤. | الاجازات 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. | انهاء خدمات العمال | ٣ | ١,٥٠ |
| المجموع | | | ١٠٠,٠٠ |

أولاً: الموارد البشرية: - مجموع العلامات: (٥ علامات)

| 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 الإعاقة. | 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 إبلاغها للعمال. | ج- |
| (١) | تشكيل لجنة للإشراف والتصرف بأموال الغرامات التي تقتطع من العمال بموجب احكام المادة (٤٨/ج) من قانون العمل. | د- |

ثانياً: عقود العمل والإجراءات التعاقدية: - مجموع العلامات: (١٨ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|--|--------|
| (٢) | توقيع العمال على عقود عمل بلغة يفهمونها وتتوافق وأحكام قانون العمل تبين مدة التوظيف، والراتب، والمزايا، ومجال العمل، ومكان العمل، وإجراءات تقديم استقالة من العمل. | أ- |
| (١) | تزويد العمال بنسخة عن عقود عملهم. | ب- |
| (١) | الاحتفاظ بملف شخصي لكل عامل في المؤسسة. | ج- |
| (٢) | نسبة عقود العمل غير محددة المدة أكثر من نسبة عقود محددة المدة. | د- |
| (١) | منح للعمال امتيازات أفضل مما رتبته قانون العمل أو العقد الجماعي | هـ- |
| (١) | مدة التجربة في عقود العمل لا تتجاوز ٣ أشهر ولمرة واحدة | و- |
| (٢) | أن عقود العمل محددة المدة لا تقل عن سنة واحدة للأردنيين | ز- |
| (١) | تجديد تصاريح العمل لغير الأردنيين بشكل منتظم قبل تاريخ انتهاء تصريح العمل بشهر واحد | ح- |

| | | | |
|-----|---|-------------------------|-----------------------|
| (٧) | ط- نسبة العمال غير الأردنيين الذين يحملون تصاريح عمل ساري المفعول الى مجموع العمال غير الأردنيين العاملين في المؤسسة: | | |
| | أقل من ٨٠% (من علامة البند) | ٩٩-٨٠% (من علامة البند) | ١٠٠% (من علامة البند) |

ثالثاً: ساعات العمل: - مجموع العلامات: (٤ علامات)

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

رابعاً: الإجازات والأجور: - مجموع العلامات (١٩ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|--|--------|
| (٣) | الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور المقررة. | أ- |
| (١) | عدم التمييز بين العمال في الاجور على اساس الجنس عن كل عمل ذي قيمة متساوية. | ب- |
| (١) | قيام صاحب العمل بدفع مستحقات العمال خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها. | ج- |
| (١) | عدم قيام صاحب العمل بأي اقتطاع من اجور العمال بشكل غير قانوني. | د- |
| (١) | قيام صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات الاجور. | هـ- |
| (١) | قيام صاحب العمل بتبليغ العمال بطريقة احتساب الاجور والعمل الاضافي بلغة العمال. | و- |
| (٢) | قيام صاحب العمل بإعطاء العمال العطلات الرسمية والأعياد الدينية. | ز- |

| | | |
|----|--|-----|
| ح- | قيام صاحب العمل بإعطاء أو دفع أجور الاجازات السنوية للعمال وفقاً لأحكام القانون (في حال عدم تمتع العامل بإجازاته السنوية يلتزم صاحب العمل بدفع البديل المادي لهذه الاجازة خلال سنتين إذا كان المانع من استخدامها هو صاحب العمل). | (٢) |
| ط- | قيام صاحب العمل بإعطاء العمال الاجازات المرضية وفقاً لأحكام القانون | (٢) |
| ي- | قيام صاحب العمل بدفع الأجر للعمال بشكل صحيح خلال الأوقات التي لا يسند فيها إليهم بعمل أو أوقات التوقف عن العمل. | (١) |
| ك- | قيام صاحب العمل بإعطاء اجازة الابوة وفقاً لأحكام القانون. | (٢) |
| ل- | قيام صاحب العمل باحتساب وتحويل اشتراكات العمال لمؤسسة الضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام القانون | (٢) |

خامساً: العمل الإضافي: - مجموع العلامات: (١٦ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|--|--------|
| (٣) | قيام صاحب العمل بدفع ما نسبته (١٢٥ %) من الأجر المعتاد للساعة عن جميع ساعات العمل الإضافي. | أ- |
| (٣) | قيام صاحب العمل بدفع نسبة لا تقل عن (١٥٠ %) 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 يومياً. | ج- |
| (٥) | تشغيل العامل ايام الراحة الاسبوعية او 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 المثال الاوبئة الكوارث الطبيعية او ذروات الانتاج) شريطة اعلام مكتب العمل او مديرية العمل المعنية قبل البدء بالعمل الاضافي بأسبوع. | هـ- |

سادساً: السلامة والصحة المهنية: - مجموع العلامات: (٧٨ علامة)

| 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 علامة) | أ- |

| | | |
|------|--|--|
| | <p>٢- إجراء تقييم لوضع السلامة والصحة المهنية العامة في المنشأة وبشكل دوري. (٢ علامة)</p> <p>٣- تعيين كادر من مشرفي السلامة والصحة المهنية حسب متطلبات نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في قانون العمل. (٤ علامات)</p> <p>٤- عمل خطط مكتوبة لبرامج السلامة والصحة المهنية. (٢ علامة)</p> <p>٥- تشكيل لجنة للسلامة والصحة المهنية حسب متطلبات قانون العمل. (٢ علامة)</p> <p>٦- كشف من الدفاع المدني. (١ علامة)</p> <p>٧- معاينة الحوادث وتسجيلها واعداد التقارير عنها متضمنة الوسائل والاحتياطات الوقائية الكفيلة بتلافي تكرارها واعداد الاحصائيات الخاصة بحوادث واصابات العمل والامراض المهنية والعادية والمزمنة على ان تقدم للوزارة كل ثلاثة أشهر. (٢ علامة)</p> | |
| (٦) | <p>ب- المواد الكيميائية والمواد الخطرة: -</p> <p>١- تخزين المواد الكيميائية بشكل منفصل عن مكان العمل والتأكد من توفير لاصق تعريفى بجميع المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل مناسب والاحتفاظ بالنشرة الارشادية لسلامة هذه المواد. (٢ علامة)</p> <p>٢- تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل سليم. (١ علامة)</p> <p>٣- تدريب العمال الذين يتعاملون مع المواد الكيميائية والمواد الخطرة وبشكل موثق. (١ علامة)</p> <p>٤- اتخاذ اجراءات تهدف إلى منع وتقييد تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد الخطرة. (١ علامة)</p> <p>٥- توفير صاحب العمل للأجهزة المناسبة لغسل المناطق المتعرضة من جسم العامل عند التعرض للمواد الكيميائية الخطرة. (١ علامة)</p> | |
| (١٥) | <p>ج- حماية العاملين: -</p> <p>١. تزويد العمال بجميع الألبسة ومعدات الوقاية الشخصية الضرورية في حال تعذر ازالة الخطر او استبداله او عزله او ايجاد اي حلول هندسية او ادارية. (٢ علامة)</p> | |

٢. تدريب العمال تدريباً فعالاً لاستخدام معدات الوقاية الشخصية في حال انطباق البند الاول. (١ علامة)
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. (٢ 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. (١ علامة)
٨. الالتزام بمعايير التخزين السليم واتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لحماية العاملين اثناء عمليات المناولة اليدوية والميكانيكية. (٣ علامات)

(١٠)

د-

بيئة العمل: -

- ١- توفير بيئة عمل بدرجة حرارة ملائمة وان تكون التهوية فيه مناسبة. (٢ علامة)
- ٢- توفير بيئة عمل بمستويات ضوضاء مقبولة حسب جدول مستويات الضجيج التالي: - (٢ علامة)

| مدة التعرض ساعة/ | مستوى الضجيج ديسبل/ |
|---------------------|------------------------|
| ١٦ | ٨٠ |
| ٨ | ٨٥ |
| ٤ | ٩٠ |
| ٢ | ٩٥ |
| ١ | ١٠٠ |
| ٢/١ | ١١٥ |
| ٤/١ | ١١٠ |
| ٨/١ | ١٠٥ |

٣- توفير إضاءة لبيئة العمل بالشكل المناسب وحسب الجدول التالي: -
(٢ علامة)

| الموقع | المكان | شدة الإضاءة (لوكس) | مستوى القياس |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|---------------|
| المطابخ | مخازن الطعام | ١٥٠ | منسوب الأرضية |
| | اماكن العمل | ٥٠٠ | مستوى العمل |
| غرف الاستراحة | قاعات الاكل | ٢٠٠ | سطح الطاولة |
| | مكان الحصول على خدمة | ٣٠٠ | سطح المنضدة |
| غرفة تغيير الألبسة | | ١٥٠ | ارضية الغرفة |

٤- توفير بيئة عمل نظيفة ومرتبنة وخالية من الازدحام في ارضيات العمل.
(٢ علامة)

٥- اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من المخاطر الناجمة عن البويلرات في المنشأة وعلى النحو التالي:- (٢ علامة)

| التسلسل | الإجراء |
|---------|--|
| ١. | التأكد من منظومة الاطفاء في غرفة المرجل. |
| ٢. | التأكد من وجود صمام أمان اوتوماتيكي لخلق 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 اجهزة القياس لجميع خطوط وحدة توليد البخار. |
| ٦. | التأكد من عدم وجود خطوط بخار راجعة الى 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. |

| | | |
|------|--|------|
| (٩) | <p>المرافق العامة: -</p> <p>١. توفير مرافق ملائمة لغسيل اليدين وصابون في اماكن العمل بالشكل المناسب. (٢ علامة)</p> <p>٢. توفير غرف ملائمة لتبديل الألبسة/خزائن ذات أقفال لتلبية حاجات العمال. (٢ علامة)</p> <p>٣. توفير مكان ملائم للعمال لتناول الطعام وإذا لم يكن هناك مطعم أو كافتيريا في المنشأة فينبغي أن يتم توفير مطبخ مجهز بالكامل للعمال. (٢ علامة)</p> <p>٤. توفير عدد كافٍ وسهل الوصول اليه من المراحيض مفصولة حسب الجنس (دورات المياه). (١ علامة)</p> <p>٥. تزويد العمال بطعام كافٍ وجودة مناسبة في حال توجب على صاحب العمل تزويد العمال بمستحقات عينية. (١ علامة).</p> <p>٦. توفير كمية كافية من المياه الصالحة للشرب والعمل على فحص المياه مرتين سنوياً. (١ علامة)</p> | هـ - |
| (١١) | <p>الخدمات الصحية والإسعافات الأولية: -</p> <p>١. توفير تأمين صحي للعاملين. (١ علامة).</p> <p>٢. إخضاع العمال للفحص الطبي الأولي والدوري. (٢ علامة)</p> <p>٣. قيام صاحب العمل بتوفير عدد كافٍ من صناديق الإسعافات الأولية في مكان العمل وعدم اغلاقها او وجود عوائق امامها. (٢ علامة)</p> <p>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)</p> <p>٥. توفير وحدة طبية مجهزة وتعيين الكادر الطبي المتخصص حسب متطلبات نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية في قانون العمل. (٤ علامة).</p> | و- |
| (١٢) | <p>التأهب لحالات الطوارئ ومكافحة الحرائق: -</p> <p>١. توفير أنظمة الكشف عن الحرائق وأنظمة الإنذار. (٢ علامة)</p> <p>٢. توفير أدوات ملائمة لمكافحة الحرائق يمكن الوصول لها بسهولة في مكان العمل. (٢ علامة)</p> | ز- |

| |
|---|
| ٣. تدريب عدد كافٍ من العمال لاستخدام معدات مكافحة الحرائق على أن يتم إجراء 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 الإضافية. (١ علامة) |
| ٧. تنفيذ تجارب الإخلاء بواقع مرتين سنوياً على الاقل. (١ علامة) |
| ٨. تخزين المواد القابلة للاشتعال بشكل آمن. (١ علامة) |
| ٩. اتباع السبل اللازمة لضبط مصادر الاشتعال المحتملة. (١ علامة) |

سابعاً: الوحدات السكنية الخاصة بالعمال: - مجموع العلامات: (١٥ علامة)

| 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 اماكن خاصة للطبخ ومنع الطبخ نهائياً داخل الغرف وفق الشروط الواردة في التعليمات المنظمة لذلك. | ج- |
| (١) | توفير المرافق الصحية بأعداد 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 والإضاءة الجيدة في الوحدات السكنية. | ح- |

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

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

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|---|--------|
| (١) | عدم إنهاء خدمات العاملات بسبب الحمل أو أثناء إجازة أمومة أو إجبارهن على الاستقالة. | أ- |
| (٢) | توفير سبل السلامة والصحة المهنية للعاملات الحوامل أو المرضعات. | ب- |
| (٢) | الالتزام بإعطاء إجازة الأمومة للعاملات وفترات لإرضاع طفلها. | ج- |
| (١) | توفير مكان لرعاية أطفال العاملين تنفيذاً لأحكام المادة ٧٢ من قانون العمل. | د- |
| (١) | الالتزام ببدايل الحضانات المؤسسية وفق التعليمات الخاصة بذلك. | هـ- |
| (١) | الالتزام بمعايير تكافؤ الفرص وعدم التمييز ضد المرأة ومنع العنف والتحرش الجنسي. | و- |
| (١) | الالتزام بقرار وزير العمل الخاص بتشغيل النساء وفق أحكام المادة (٦٩) من قانون العمل. | ز- |

تاسعاً: العمل الجبري: -

مجموع العلامات: (٧ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| | عدم احتجاز وثائق السفر (جواز السفر) وتصاريح العمل وإذن الإقامة للعمال غير الأردنيين:- | أ- | | | |
| (٣) | <table border="1"> <tr> <td>يحتفظ العمال بجوازات او وثائق سفرهم (الهويات الشخصية او الوثائق المماثلة) (١٠٠% من علامة (البند)</td> <td>جوازات ووثائق السفر مع ادارة الشركة لموافقة العمال (صفر من علامة (البند)</td> <td>جوازات ووثائق السفر لدى ادارة الشركة دون موافقتهم (سحب / رفض)</td> </tr> </table> | يحتفظ العمال بجوازات او وثائق سفرهم (الهويات الشخصية او الوثائق المماثلة) (١٠٠% من علامة (البند) | جوازات ووثائق السفر مع ادارة الشركة لموافقة العمال (صفر من علامة (البند) | جوازات ووثائق السفر لدى ادارة الشركة دون موافقتهم (سحب / رفض) | |
| يحتفظ العمال بجوازات او وثائق سفرهم (الهويات الشخصية او الوثائق المماثلة) (١٠٠% من علامة (البند) | جوازات ووثائق السفر مع ادارة الشركة لموافقة العمال (صفر من علامة (البند) | جوازات ووثائق السفر لدى ادارة الشركة دون موافقتهم (سحب / رفض) | | | |
| (١) | إمكانية ترك العامل المدين بدين للمؤسسة لأي سبب كان للعمل دون إجباره على البقاء في العمل. | ب- | | | |
| (١) | 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- | | | |

عاشراً: المفاوضات الجماعية: -

مجموع العلامات: (٢ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|--|--------|
| (١) | إبلاغ العمال عن عقود العمل الجماعية المبرمة ما بين المؤسسة والنقابة. | أ- |
| (١) | الالتزام أداء جميع الحقوق المنصوص عليها في عقود العمل الجماعية بعد انتهاء مدتها. | ب- |

الحادي عشر: الحرية النقابية: -

مجموع العلامات: (٤ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|--|--------|
| (١) | عدم اشتراط المؤسسة بعدم مشاركة المتقدم بطلب للتوظيف لديها بالعمل النقابي وأنشطتها وفق أحكام القانون. | أ- |
| (٢) | عدم اتخاذ أي إجراء بحق العمال بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي. | ب- |
| (١) | عدم اتخاذ أي إجراء بحق العامل لديه والذي يمثل النقابة بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي. | ج- |

الثاني عشر: الحوار الاجتماعي والنزاعات العمالية: - مجموع العلامات: (٤ علامة)

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

الثالث عشر: التشغيل: - مجموع العلامات: (١٦ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|---|--------|
| (١٠) | نسبة العمال الاردنيين من مجموع العاملين في المؤسسة: - ١- أكثر من ٥٠% (١٠٠% من علامة البند) ٢- من (٤٩-٤٠%) (٥٠% من علامة البند) ٣- من (٣٩% - بما لا يقل عن الحد الأدنى لتشغيل الاردنيين حسب قرار الوزير) (٣٠% من علامة البند) | أ- |
| (٣) | الالتزام بتشغيل عمال اردنيين من ذوي الإعاقة وفق النسب المقررة بالتشريعات. | ب- |
| (٣) | تنفيذ مشاريع لتساهم في تشغيل الاردنيين كإنشاء الفروع الإنتاجية للمؤسسة. | ج- |

الرابع عشر: انتهاء الخدمات: - مجموع العلامات: (٣ علامة)

| العلامة | المعيار (التزام المؤسسة بما يلي) | الفقرة |
|---------|---|--------|
| (١) | اعطاء 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. | أ- |
| (١) | استلام العمال لجميع مستحقاتهم المقررة بموجب القانون عند انتهاء خدماتهم. | ب- |
| (١) | التقيد بأحكام المادة (٣١) من قانون العمل عند إنهاء أو تعليق عقود العمل. | ج- |

المادة ٦- إلغاء انضمام المؤسسة إلى القائمة الذهبية: -

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

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

وزير العمل

نايف زكريا استيتية

(الملحق رقم ١)

الكفالة البنكية

أ- يعفى صاحب العمل من تقديم الكفالة البنكية في حال حقق (٨٠ - ١٠٠ %) من مجموع العلامات لجميع معايير القائمة الذهبية في مؤسسته (عضو في القائمة الذهبية).

ب- في حال حقق صاحب العمل علامة أقل من (٨٠ %) يصبح خارج القائمة الذهبية ويقدم كفالة بنكية لمدة سنة تجدد تلقائياً وفقاً لعدد العمال الوافدين لدية كما يلي: -

| التسلسل | أعداد العمال | قيمة الكفالة |
|---------|-----------------|-----------------|
| ١. | من ١ - ١٠٠ | (٣٠ ألف دينار) |
| ٢. | من ١٠١ - ٢٠٠ | (٥٠ ألف دينار) |
| ٣. | من ٢٠١ - ٥٠٠ | (٧٥ ألف دينار) |
| ٤. | من ٥٠١ - ١٠٠٠ | (١٠٠ ألف دينار) |
| ٥. | من ١٠٠١ - ٢٠٠٠ | (١٢٥ ألف دينار) |
| ٦. | من ٢٠٠١ - فأكثر | (١٥٠ ألف دينار) |