**قائمة التحقق الخاصة بالتعاقد الخارجي مع وكالات/مقاولي توظيف**

* **الشركة: الشركة عميلٌ لمقدّم الخدمة**
* **مقدّم الخدمة / المتعاقد من الباطن:  الطرف الذي يقدّم الخدمات**
* **الموظف: موظفٌ لدى مقدّم الخدمة يُقدّم الخدمات.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **العبارة** | **مربع التحديد** |
| **تقييم الاحتياجات** | * **ما احتياجات الأعمال والخدمات التي لا يمكن التكليف بها داخليًا في الوقت الراهن، كالتنظيف والأمن وتكنولوجيا المعلومات و/أو التموين؟**
 |  |
| * **هل جرى تقييم للعمل بشأن ما إذا كان يتعيّن التكليف بهذه الاحتياجات داخليًا أم التعاقد مع جهاتٍ خارجيةٍ لأدائها أم لا، وما السبب، كالقدرة على الرقابة على سبيل المثال؟**
 |  |
| * **إذا تقرّر التعاقد مع جهاتٍ خارجية، فهل فكّرتم بشروط التوظيف التي تنطبق على أولئك العاملين وأحكامه؟**
 |  |
| **قبل العطاء****(التأهيل****المسبق****للعطاء)** | * **ليس مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن موضوعًا على القائمة السوداء في قطر أو بلدٍ آخر.**
 |  |
| * **ينبغي ألا يفرض مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن أي رسومٍ على العاملين المعيّنين.**
 |  |
| * **مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن مستعدّ لمشاركة الوثائق كلّها معكم بشأن توظيف العمّال (العقد، الشروط والأحكام، وغيرها).**
 |  |
| * **يلتزم مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن بأحد المعايير المتوفرة (معايير مؤسسة قطر، معايير اللجنة العليا للمشاريع والإرث) إضافةً إلى قانون العمل القطري.**
* **هناك بند صريح في العقد بين مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن والشركة يفرض على المقاول الالتزام بالعقد المختار.**
 |  |
| * **ليس مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن طرفًا في أي دعاوى قضائية خلال العامين الأخيرين في قطر أو في بلد المنشأ.**
 |  |
| * **هل تُتّبع إجراءات التعيين الرسمية والقانونية في البلد الأم؟**
* **هل نفّذتم إجراءات العناية الواجبة لضمان ألا يكون العامل قد سدّد أي رسوم توظيف؟**
 |  |
| * **هل تعلمون أن فرض رسمٍ على التوظيف من قبل ربّ العمل، سواء في البلد الأصلي أو بلد المقصد غير قانوني حسب القوانين القطرية، وأنه يُصنّف بمثابة ابتزازٍ ورشوةٍ وفساد؟**
* **لا يمكن نقل تكلفة التوظيف ليتكبّدها ربّ العمل، بل يجب أن يسدّدها المقاول. ويعني هذا زيادة تكلفة العقد بنسبةٍ مكافئة.**
 |  |
| * **هل قدّمتم إلى مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن نموذجًا عن العقد بين ربّ العمل و مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن. (ينبغي أن ينصّ هذا النموذج على أحكامٍ خاصةٍ بالصحة والسلامة وعددٍ كافٍ من أيام الإجازات وشروطِ الترحيل وتذاكر العودة إلى البلد الأم والرعاية الصحية)**
 |  |
| **تقديم العطاءات** | **كيف تحتوي مسائل مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن هنا؟** |  |
| * **لقد أخذتم ناحية رفاهية العاملين في الحسبان خلال عملية تقديم العطاءات**
 |  |
| * **حدّدت وكالة/مقاول التوظيف رفاه العاملين في الرسالة أو الرؤية أو الهدف أو السياسة.**
 |  |
| * **لقد دقّقت مزاعم مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن عبر الفحص الماديّ لمعايير السّكن ورفاه العاملين.**
 |  |
| * **لدى مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن أرصدة في الحفظ لتغطية رواتب العمّال خلال مدة العقد.**
 |  |
| * **لم تتوصلوا بصفتكم عميلاً إلى تسويةٍ بشأن معايير الرفاه خلال مرحلة تقديم العطاءات.**
 |  |
| * **لقد طلبتم، بصفتكم عميلاً، من المقاول تفاصيل عن الراتب الذي سيُسدّد، بما في ذلك أجور العمل الإضافي. (\*)**
 |  |
| **إرساء العقد** | **هل استوفيت معايير التوظيف الأخلاقي والسكن وما إلى ذلك؟** |  |
| * **مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن على استعدادٍ للتحلي بالشفافية بشأن كافة المخاوف المتصلة برفاه العاملين. (يمكن أن يتضمن ذلك كافة وثائق هذا العقد بالتحديد. ويمكن أن يتضمن أيضًا الإذن بالتدقيق الداخلي والخارجي على وكالة/مقاول التوظيف، وسيُسمح للعميل بأن يتفاعل مباشرةً مع العمال فيما يخصّ مظالمهم).**
 |  |
| * **لم تتوصلوا بصفتكم عميلاً إلى تسويةٍ بشأن معايير الرفاه خلال مرحلة إرساء العقد النهائية.**
 |  |
| * **يتضمن أفضل عرض نهائي (BAFO) كافة الشروط والأحكام المحددة مبدئيًا خلال العملية السابقة للعطاء.**
 |  |
| * **بعد أن شرع مقدم الخدمة/المتعاقد من الباطن بتعيين العاملين في المشروع، هل قدّم إليهم أي توجيهٍ لإعلامهم بالحقوق والأعراف وآليات التظلّم؟**
 |  |
| * **لقد ضمنتم بصفتكم عميلاً أن الرواتب والمستحقّات المقدّمة إلى العمّال لا علاقة لها بجنسية العامل ودينه وطبقته الاجتماعية وجنسه.**
 |  |
| **التوظيف** | **حالما يشرع العامل المتعاقد معه بالعمل، تشمل سائر الجوانب التي عليك الاعتناء بها ما يلي:** |  |
| * **سداد الأجور في الوقت المحدد**
 |  |
| * **توافق مبالغ الرواتب مع بنود العقد بدون اقتطاعات**
* **استجواب العاملين لضمان حصولهم على الأجور المُتّفق عليها مع المقاول (\*كما هو منصوص عليه في فقرة تقديم العطاءات)**
 |  |
| * **عدم تبديل العقد**
 |  |
| * **أن يكون العقد الموقع مع العامل مكتوبًا بلغة العامل أيضًا.**
 |  |
| * **أن يكون عدد ساعات عمل العامل خاضعًا لقانون العمل**
 |  |
| * **أن تكون شروط معيشة العمال**
1. **مطابقةً لما ورد في عقد العمل**
2. **مطابقةً لمعايير مؤسسة قطر**
 |  |
| * **أن تتضمن ساعاتُ العمل الزمن اللازم للذهاب إلى العمل والإياب منه إذا كان ذلك الزمن يتجاوز 60-90 دقيقة.**
 |  |
| * **ترسيخ المساواة في المعاملة، وفق ما هو منصوص عليه في فقرة إرساء العقد، وأن تحظى العاملات الإناث بعقودٍ شروطها شبيهة لشروط العقود المخصصة للعاملين الذكور.**
 |  |
| * **في حال توظيف عاملاتٍ إناث، ما هي ترتيبات المعيشة الخاصة بهن؟**
 |  |
| * **عند توظيف عاملات إناث، فهل هنّ عرضةٌ لبنودٍ تمييزيةٍ تقيّد تنقّلهن وحريّتهن؟**
 |  |
| * **هل ستنجزون عمليات تفتيش مستقلة؟ عندما تكون القوى العاملة من الإناث كبيرة، ضعوا في الحسبان عدم وجود مفتشات عمل في قطر.**
 |  |
| * **أن تؤدّوا، بصفتكم العميل، دورًا محوريًا في الوكالة يتمثل بمعالجة مشكلات العمّال.**
 |  |
| * **أن يكون بحوزة العامل جواز سفره، هويته القطرية، بطاقة الصراف الآلي خاصته، بطاقته الصحية.**
 |  |