



Document:

چک لیست کامل شرایط کارفرما در
جریان اولویت نیروی کار انتاریو
(Ontario Workforce Priority Stream)

این چک‌لیست، نسخه فارسی و کامل الزامات کارفرما را بر اساس راهنمای رسمی **Ontario Immigrant Nominee Program (OINP)** **Employer Guide** تنظیم کرده است. این متن، موارد مندرج در بخش الزامات کارفرما را به صورت یکجا ارائه می‌کند تا کارفرمایان بتوانند پیش از ثبت درخواست، شرایط خود را بررسی کنند.

منبع رسمی: **OINP Employer Guide – Government of Ontario**

نکته: برای جزئیات حقوقی هر یک از الزامات، باید به بخش ۴ مقررات **Ontario Regulation 422/17** نیز مراجعه شود.

۱. شرایط عمومی کارفرما

برای واجد شرایط بودن، کسب‌وکار باید:

- حداقل سه سال پیش از زمان درخواست به صورت فعال در حال فعالیت تجاری بوده باشد.
- دارای محل کسب‌وکار در انتاریو باشد که کارمند در آنجا مشغول به کار خواهد شد.
- هیچ دستور یا حکم معوقی علیه کسب‌وکار بر اساس **Occupational Ontario Employment Standards Act, 2000** یا **Health and Safety Act** نداشته باشد.
- الزامات مربوط به درآمد ناخالص سالانه و تعداد کارکنان تمام‌وقت را بر اساس محل فعالیت کارمند برآورده کند.

شرط ویژه برای رانندگان کامیون و رانندگان حمل‌ونقل عمومی

اگر درخواست مربوط به تأیید موقعیت شغلی در یکی از NOC های زیر باشد:

• **NOC 73300 – Transport Truck Drivers**

• **NOC 73301 – Bus Drivers, Subway Operators and Other Transit Operators**

کارفرما باید علاوه بر شرایط عمومی، نشان دهد که:

- دارای **CVOR Certificate** معتبر، مطابق تعریف مندرج در بخش ۱(۱) قانون **Highway Traffic Act** است.
- رتبه ایمنی کسب‌وکار (**Safety Rating**) بر اساس همین قانون، **Excellent** یا **Satisfactory** است.
- برای اثبات این شرایط، باید **CVOR Abstract (Level 1)** ارائه شود.

۲. شرکت‌های دولتی و Ontario Public Service

Ontario Public Service (OPS) در حال حاضر در OINP مشارکت ندارد.

بنابراین:

- EOI یا Application هایی که در آنها Ontario Public Service یا یکی از نهادهای متعلق به OPS به عنوان کارفرما درج شده باشد، پذیرفته نمی شوند .
- سایر سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی که کارکنان آنها کارمند OPS نیستند، به عنوان اشخاص حقوقی مستقل در نظر گرفته می شوند .
- این سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی می توانند در صورت برآورده کردن تمام شرایط واجد شرایط بودن کارفرما، امکان مشارکت به عنوان Employer در OINP را داشته باشند .

۳. شرایط درآمد کارفرما

کسب و کار باید بر اساس آخرین سال مالی تکمیل شده خود، الزامات درآمدی مربوط به محل کار کارمند را برآورده کند؛ مگر در مورد محل هایی که طبق مقررات، دوره دیگری برای محاسبه درآمد تعیین شده است.

محل کار در Greater Toronto Area

اگر کارمند در GTA کار کند یا در محلی خارج از GTA کار کند اما برای شروع کار (report to work) به یک محل در GTA مراجعه کند، کسب و کار باید حداقل:

1,000,000 دلار کانادا درآمد ناخالص سالانه

در آخرین سال مالی تکمیل شده داشته باشد.

GTA در اینجا شامل موارد زیر است:

- City of Toronto
- Durham
- Halton
- Peel
- York

برخی مناطق تعیین شده خارج از GTA

اگر کارمند در یکی از مناطق زیر کار کند یا برای شروع کار به یکی از این مناطق مراجعه کند، حداقل درآمد مورد نیاز:

500,000 دلار کانادا درآمد ناخالص سالانه

در آخرین سال مالی تکمیل شده است:

- Ottawa Census Division
- Waterloo Regional Municipality
- Hamilton Census Division
- Simcoe County
- Middlesex County
- Niagara Regional Municipality
- Essex County
- Wellington County
- Greater Sudbury / Grand Sudbury Census Division
- Frontenac County
- Brant Census Division
- Peterborough County
- Hastings County
- Thunder Bay District

سایر مناطق انتاریو

اگر محل کار در هیچیک از مناطق فوق قرار نداشته باشد، کسبوکار باید در دو سال مالی تکمیل شده اخیر، در هر یک از این سالها حداقل:

250,000 دلار کانادا درآمد ناخالص سالانه

داشته باشد.

۴. منظور از «محل مراجعه برای شروع کار» (Report to Work) »

اگر کارمند در بیش از یک محل کار کند، محلی که برای تعیین منطقه کسب و کار به عنوان **Report to Work Location** در نظر گرفته می شود، یکی از این دو محل است:

۱. محلی که سرپرست یا مدیر مستقیم کارمند در آنجا کار می کند؛ یا
 ۲. محل دفتر اداری که کارمند در آنجا وظایف و مأموریت های کاری خود را دریافت می کند .
- بنابراین، برای تعیین الزامات درآمد و کارکنان، صرفاً محل فیزیکی انجام همه فعالیت های کاری کارمند ملاک نیست.

۵. شرایط تعداد کارکنان تمام وقت

الزام مربوط به تعداد کارکنان تمام وقت بر اساس محل کار کارمند تعیین می شود. این شرط باید در زمان ارسال درخواست برآورده شده باشد.

محل کار داخل GTA

اگر کارمند:

- در GTA کار کند؛ یا
 - در چند محل کار کند اما برای شروع کار به محلی در GTA مراجعه کند،
- کسب و کار باید در آن محل حداقل:

5 کارمند تمام وقت

داشته باشد که:

- شهروند کانادا (Canadian Citizen) یا
 - مقیم دائم کانادا (Permanent Resident)
- باشند و در همان محل کار کنند یا برای شروع کار به آن محل مراجعه کنند.

محل کار خارج از GTA

اگر کارمند:

- خارج از GTA کار کند؛ یا
- در چند محل کار کند اما برای شروع کار به محلی خارج از GTA مراجعه کند،

کسب و کار باید در آن محل حداقل:

3 کارمند تمام وقت

داشته باشد که شهروند کانادا یا مقیم دائم باشند و در آن محل کار کنند یا برای شروع کار به آنجا مراجعه کنند.

۶. تعریف کارمند تمام وقت

برای اهداف این برنامه، **Full-time Employee** کارمندی است که حداقل:

30 ساعت در هفته

کار کرده باشد.

اگر کسب و کار دارای نیروی کار سیار (**Mobile Workforce**) باشد، تعداد کارکنان تمام وقت مورد نیاز در محل مربوطه می تواند شامل هر دو گروه باشد:

- کارکنانی که در آن محل کار می کنند؛
- کارکنانی که برای شروع کار به آن محل مراجعه می کنند .

۷. تلاش معقول برای استخدام نیروی کار داخلی

کارفرما باید نشان دهد که پیش از ارائه موقعیت شغلی به متقاضی، تلاش های معقولی برای استخدام یک شهروند کانادا یا مقیم دائم کانادا انجام داده است.

با این حال، این الزام در دو حالت اعمال نمی شود:

حالت اول: متقاضی از قبل مجاز به کار در انتاریو باشد

اگر کارمند مورد نظر در حال حاضر مجوز قانونی برای کار در انتاریو داشته باشد، الزام مربوط به تلاش برای استخدام داخلی می تواند اعمال نشود.

حالت دوم: داشتن LMIA مثبت

اگر کارفرما برای همان NOC و همان موقعیت شغلی یک **Labour Market Impact Assessment (LMIA)** مثبت داشته باشد، الزام مربوط به این تلاش استخدامی نیز می تواند اعمال نشود.

هدف OINP این است که در شرایطی به کارفرمایان کمک کند که تلاش آنها برای پر کردن یک موقعیت شغلی از طریق نیروی کار داخلی، به دلیل کمبود مهارت یا نیروی متخصص موفق نبوده است.

کارفرما باید این تلاش ها را:

- شخصاً انجام دهد؛ یا
- با کمک شرکت‌ها و متخصصان استخدام داخلی، مانند **Headhunter** یا شرکت‌های مشاوره منابع انسانی، انجام دهد.

۸. استفاده از نماینده مهاجرتی برای Recruitment

یک نکته بسیار مهم در راهنمای رسمی OINP این است که تلاش‌های استخدام داخلی که توسط **نماینده مهاجرتی** انجام شده باشند، به‌عنوان **Reasonable Domestic Recruitment Efforts** پذیرفته نمی‌شوند.

دلیل این موضوع، وجود **Conflict of Interest** است؛ زیرا نماینده مهاجرتی ممکن است از نظر مالی از موفقیت یا شکست استخدام داخلی و در نهایت از ارائه درخواست مهاجرتی منتفع شود.

بنابراین اگر در یک Application مشخص شود که تلاش‌های استخدام داخلی توسط نماینده مهاجرتی انجام شده است، **Application** رد خواهد شد.

۹. حداقل روش‌های موردنیاز برای تبلیغ و Recruitment

کارفرما باید حداقل از دو روش تبلیغ یا **Recruitment** استفاده کند.

روش‌های قابل استفاده شامل موارد زیر است:

Government of Canada Job Bank

انتشار آگهی در **Job Bank** دولت کانادا.

رسانه‌های چاپی

از جمله:

- روزنامه‌های ملی؛
- روزنامه‌های استانی یا قلمرویی؛
- مجلات ملی؛
- نشریات تخصصی؛
- مجلات انجمن‌های حرفه‌ای؛
- خبرنامه‌های تخصصی.

وبسایت‌های عمومی کارپایی

برای مثال:

- Workopolis
- Monster
- Indeed
- LinkedIn Jobs
- CareerBuilder
- Glassdoor
- Eluta

وبسایت‌های تخصصی مشاغل

وبسایت‌هایی که به استخدام در یک حوزه شغلی مشخص اختصاص دارند، مانند:

- حسابداری؛
- بازاریابی؛
- بیوتکنولوژی؛
- آموزش؛
- مهندسی؛
- سایر حوزه‌های تخصصی .

وبسایت Career کارفرما

انتشار موقعیت شغلی در وبسایت رسمی کارفرما برای متقاضیان داخلی و خارجی.

Job Fair

مشارکت اثبات‌شده کارفرما در نمایشگاه‌های استخدامی (Job Fairs) نیز می‌تواند یکی از روش‌های Recruitment باشد.

۱۰. مدت زمان انتشار آگهی شغلی

آگهی‌ها باید حداقل:

4 هفته

پیش از ارائه موقعیت شغلی به متقاضی منتشر شده باشند.

همچنین آگهی باید:

- برای عموم قابل دسترسی باشد؛
- اطلاعات لازم درباره کسب‌وکار و موقعیت شغلی را ارائه کند؛
- تاریخ شروع و پایان انتشار آگهی را مشخص کند.

۱۱. اطلاعات الزامی در آگهی شغلی

آگهی استخدام باید شامل اطلاعات زیر باشد:

نام تجاری کسب‌وکار

Business Operating Name

آدرس کسب‌وکار

Business Address

عنوان شغلی و وظایف

Position Title •

Job Duties •

الزامات مهارتی

این بخش باید الزامات مربوط به مواردی مانند:

- تحصیلات؛
- سابقه کار؛
- سایر مهارت‌های موردنیاز

را مشخص کند.

دستمزد

اگر دستمزد در آگهی اعلام شود، باید در سطح دستمزد موردنیاز (**Required Wage Level**) قرار داشته باشد.

محل کار

باید شهر یا شهرستانی که کارمند در آن کار خواهد کرد مشخص شود.

اطلاعات تماس

آگهی باید اطلاعات تماس لازم را داشته باشد، از جمله:

- نام؛
- آدرس؛
- شماره تلفن؛
- ایمیل .

تاریخ انتشار و پایان آگهی

تاریخ شروع و پایان آگهی باید با قالب:

DD/MM/YYYY – DD/MM/YYYY

درج شود.

چک‌لیست نهایی کارفرما

پیش از اقدام در جریان اولویت نیروی کار انتاریو، کارفرما باید موارد زیر را بررسی کند:

- ☐ حداقل سابقه فعالیت تجاری موردنیاز را دارد.
- ☐ محل کسب و کار واجد شرایط در انتاریو دارد.
- ☐ حکم یا دستور معوق مرتبط با قوانین مشخص شده کار و ایمنی ندارد.
- ☐ شرط درآمد متناسب با محل کار را رعایت می‌کند.
- ☐ تعداد کارکنان تمام وقت شهروند یا مقیم دائم موردنیاز را دارد.
- ☐ در صورت کاربرد، الزامات مربوط به Recruitment داخلی را رعایت کرده است.
- ☐ حداقل دو روش مناسب Recruitment را استفاده کرده است.
- ☐ آگهی‌ها حداقل چهار هفته منتشر شده‌اند.
- ☐ آگهی‌ها اطلاعات الزامی را شامل می‌شوند.
- ☐ در صورت NOC 73300 یا NOC 73301، الزامات CVOR و Safety Rating را رعایت می‌کند.
- ☐ کارفرما Ontario Public Service یا یکی از نهادهای OPS نیست.
- ☐ تمام مدارک لازم برای اثبات شرایط کارفرما را آماده کرده است.

توجه: این چک‌لیست برای استفاده در مقاله جریان اولویت نیروی کار انتاریو در وبسایت ویکی ویزا کانادا تهیه شده و بر اساس اطلاعات رسمی ارائه شده در راهنمای کارفرمای OINP تنظیم شده است. در زمان اقدام، همیشه نسخه جاری دستورالعمل‌های رسمی انتاریو و مقررات مرتبط را بررسی کنید.