

دقيقة توعوية
لأطباب العمل



المقدمة

تسعى وزارة الموارد البشرية والتوطين في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى تحقيق رؤية وطنية تستهدف توفير بيئة عمل مستقرة وأمنة تدعم التطور المهني وتعزز الإنتاجية وسهولة الأعمال، وذلك من خلال التوازن في العلاقة التعاقدية بين طرف في العمل، العامل وصاحب العمل، وبما يضمن حقوقهما تجسداً لمبدأ العدالة والشفافية.

ومن هذا المنطلق نقدم هذه الحقيقة التوعوية التي تساط الضوء على أهم الموضوعات التي تحتاجها كصاحب عمل في إطار علاقتك التعاقدية مع العاملين لديك، آملين أن تسهم هذه الحقيقة في توضيح حقوقك وواجباتك القانونية.

صاحب العمل:

تعرف إلى التزاماتك في العلاقة التعاقدية بناءً على قانون تنظيم علاقات العمل رقم (33) لسنة 2021 وهي كالتالي :

الإجازات:

الإجازة السنوية:



يستحق العامل إجازة سنوية 30 يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة، يومان عن كل شهر إذا كانت مدة الخدمة تزيد على 6 شهور و تقل عن سنه ، ويستحق العامل بدل نقدياً عن أجر إجازته السنوية التي يتحصل عليها في انتهاء العلاقة التعاقدية .

إجازة الوضع:



تستحق العاملة إجازة وضع لمدة 60 يوماً في حال الولادة بعد مرور 6 شهور من الحمل على أن تكون 45 يوماً بأجر كامل و 15 يوماً بنصف الأجر، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العاملة أو إنذارها بسبب الحمل أو حصولها على إجازة الوضع .

الإجازة المرضية:



يمكنك الاطلاع على
الإجازات المتنوعة
المادة 32 من قانون
العمل رقم (33)
لسنة 2021

يستحق العامل خلال فترة التجربة إجازة مرضية غير مدفوعة الأجر بشرط وجود تقرير طبي صادر من جهة معتمدة ، ويستحق العامل 90 يوماً إجازة مرضية خلال السنة على النحو التالي :

- 15 يوم بأجر كامل
- 30 يوم بدون الأجر
- 45 يوم بنصف الأجر

الإجازات المتنوعة

نوع الإجازة	من يستحق	نوع الإجازة
10 أيام عمل	 عامل عاملة	<ul style="list-style-type: none"> يجوز للمنشأة منح العامل إجازة دراسية لأداء الاختبارات. (مدة خدمته 2 سنة)
حسب القوانين والأنظمة السارية في الدولة	 مواطن	<ul style="list-style-type: none"> إجازة تفرغ (بأجر)
ابتداء من تاريخ الوفاة 5 أيام 3 أيام	 أحد الزوجين الأبناء - الأحفاد	<ul style="list-style-type: none"> في حال وفاة: الأب - الأم - الجدين - الإخوة - الأبناء - الأحفاد
5 أيام عمل	 الزوجين	<ul style="list-style-type: none"> خلال 6 أشهر من الولادة

الأجور:

يتعين عليك كصاحب العمل و على العامل تحديد الأجر الشهري و تضمينه في عقد العمل، حيث يتوجب عليك بموجب ذلك الالتزام بسداد الأجر المتفق عليه في موعد استحقاقه وفق الأنظمة المعمول بها ، ويكون أجر العامل بالدرهم الاماراتي أو بحسب ما يتفق عليه.



مكافأة نهاية الخدمة:

يستحق العامل الأجنبي مكافأة نهاية الخدمة بعد مرور سنة من العمل المستمر لديك كصاحب العمل على النحو التالي 21 يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى و 30 يوما عن كل سنة مما زاد على ذلك، ويتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على آخر أجر أساسى يتلقاه العامل، ويستحق العامل المواطن مكافأة نهاية الخدمة بحسب الأنظمة المعمول بها في الدولة.



تذاكر الطيران:

من التزاماتك تحمل نفقات عودة العامل إلى جهة استقدامه أو أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه مالم يكن قد التدق بخدمة صاحب عمل آخر أو كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل فيكون هذا الأخير ملزماً بذلك النفقات.



تصاريح العمل:

بإمكانك كصاحب العمل وبالاتفاق مع العامل اختيار أي من تصاريح العمل التي توفرها الوزارة بالإضافة إلى اختيار نمط العمل المناسب، ومن التزامات صاحب العمل عدم ترك العامل يعمل لدى الغير إلا وفق أحكام قانون تنظيم علاقات العمل ولائحة التنفيذية والقرارات الوزارية المنفذة لهما.



شرط عدم المنافسة:

يجوز لك كصاحب العمل إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل إذا كان العمل الذي يؤديه العامل يمكنه من معرفة المتعاملين معك والاطلاع على أسرار العمل ، ولا تزيد مدة شرط عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العقد مع التزام صاحب العمل بتحديد نطاق الزمان والمكان في شرط عدم المنافسة، لا يسري أو لا يطبق شرط عدم منافسة إذا كان سبب إنتهاء العقد يعود لصاحب العمل.



رسوم الاستقدام - الاستخدام:

تحمل كصاحب عمل نفقات استقدام العامل من بلده بالإضافة إلى الرسوم الحكومية الخاصة باستخدام العامل لدى المنشأة كذلك التأمينات والاشتراكات والضمادات التي تحددها التشريعات النافذة في الدولة



التدريب و التأهيل:

الاستثمار في تطوير مهارات العمال وتوفير الحد الأدنى من أدوات وبرامج التدريب والتأهيل والتمكين وفق أحكام المرسوم بقانون تنظيم علاقات العمل ولائحة التنفيذية واتخاذ ما يلزم لضمان معرفة العامل لحقوقه والتزاماته في العمل وفق الأدوات والأساليب الملائمة لطبيعة العمل والعاملين.



التزامات عامة



عدم حجز الوثائق الرسمية الخاصة بالعامل أو جبرة على مغادرة الدولة حال انتهاء علاقه العمل.



إعطاء العامل بناء على طلبه عند انتهاء عقد العمل ، شهادة خبرة بدون مقابل يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهائه ومدة خدمته الإجمالية والمسمي الوظيفي أو نوع العمل الذي كان يؤديه وأخر أجر كان يتلقاه وسبب انتهاء عقد العمل على ألا يتم تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص عمله.



الاحتفاظ بملفات وسجلات العمال وفق الشروط والضوابط والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزارة ، على ألا تقل مدة الاحتفاظ بملف العامل عن سنتين بعد انتهاء خدمة العامل لدى صاحب العمل.

تصنيف المنشآت

تصنف المنشآت الخاضعة لأحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 إلى ثلاثة فئات:

- الفئة الأولى
- الفئة الثانية
- الفئة الثالثة

ويجوز لوزارة الموارد البشرية والتوطين نقل المنشآت من فئة إلى أخرى بناء على تدقيقها لمعايير وضوابط الفئة التي ستنتقل إليها والمنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2022 بشأن تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضع لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل.

يمكنك الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2022 بشأن تصنيف منشآت القطاع الخاص الخاضع لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل

يمكنك التعرف على الامتيازات المقدمة للمنشآت بناء على الفئة (رسوم الخدمات)

A photograph showing three individuals in professional attire. Two men are on the left, both wearing white ghutras and agal headbands; one is younger with a beard and the other is older with a white beard and glasses. A woman in a black abaya and hijab is on the right. They are all looking down at a laptop screen on a desk, which is partially visible. The background is a modern office environment.

التوظيف

مستهدفات التوطين في منشآت القطاع الخاص:

علمًا بأنه سيتم فرض المساهمات المالية على المنشآت غير الملزمة والتي تبلغ (96,000) درهم عن المواطن الذي لم يتم تعيينه في عام 2024، وبلغ (108,000) درهم عن المواطن الذي لم يتم تعيينه في عام 2025.

الالتزام بأنظمة التوطين:

احرص على الالتزام بأنظمة التوطين، ويحظر على المنشأة عرض أي إعلانات عن وظائف مطلقة ولا تمثل فرصة عمل متاحة ودقيقة أو مستويات مهنية غير مهارية، الإشارة إلى سياسات التوطين الحكومية أو منافعها عند الإعلان عن الوظائف دون الحصول على إذن مسبق من الوزارة، تضمين مزايا الدعم والحوافز الحكومية المتعلقة بالمواطنين في القطاع الخاص من الإعلان عن الوظائف.

يمكنك الاطلاع على القرارت ذات الصلة من خلال زيارة الرابط:

قرار وزاري رقم (279) لسنة 2022 بشأن الآليات متابعة نسب التوطين في القطاع الخاص والمساهمات المقررة على المنشآت الغير ملتزمة
قرار وزاري رقم (455) لسنة 2023 بشأن آليات تنفيذ قرار مجلس الوزراء
الخاص بمستهدفات التوطين في منشآت القطاع الخاص التي لديها من 20 إلى 49 عامل في نشاطات اقتصادية مختارة.
قرار وزاري رقم (663) لسنة 2022 بشأن الالتزام بأنظمة التوطين في القطاع الخاص.

استهداف المنشآت:

المنشآت التي لديها 50 عامل فأكثر.

إذا كان عدد العمالة لدى منشأتك 50 موظف فأكثر سارع في رفع مستهدفات التوطين بنسبة 2% من الوظائف المهارية بدءً من عام 2022 وصولاً إلى نسبة 10% بحلول العام 2026 فيطلب من المنشآت تحقيق نسبة نمو 1% من الوظائف المهارية بشكل نصف سنوي بحيث تكون نسبة النمو الإجمالية بنهاية العام 2% علمًا بأنه سيتم فرض المساهمات الشهرية على المنشآت غير الملزمة والتي تبلغ 6000 درهم عن كل موظف مواطن لم يتم تعيينه في عام 2022 وتزيد المساهمات الشهرية بمعدل 1000 درهم حتى عام 2026.

نجاح المنشآت في تحقيق ثلاثة أضعاف مستهدف التوطين وخلو ملف المنشأة من أية مخالفات لقانون تنظيم علاقات العمل يؤهلها للترقية للفئة الأولى في نظام تصنيف المنشآت والحصول على عضوية نادي شركاء التوطين والتي تحصل من خلالها المنشأة على خصومات تصل إلى 80% على الخدمات المقدمة من الوزارة.

المنشآت التي لديها (49-20) عامل في نشاطات اقتصادية مختارة.

إذا كان عدد العمالة لدى منشأتك من (20 - 49) عامل وتقع ضمن النشاطات الاقتصادية المحددة يجب على المنشأة تعين عدد مواطن واحد على الأقل خلال عام 2024، ومواطن آخر على الأقل خلال عام 2025.

المصدقة والسلامة المهنية



لتحقيق معايير وشروط الصحة والسلامة المهنية في المنشآت التي تطبق عليها الشروط في دولة الإمارات العربية المتحدة على المنشأة توفير الآتي:

توفير وسائل الوقاية الازمة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل وضمان اللوائح الارشادية والتوعوية.



توفير سكناً ملائماً مرصداً من الجهات المختصة وفق القواعد والشروط والمعايير المعمول بها في الدولة أو دفع بدلأ نقدياً للسكن أو أن يكون مشمولاً ضمن الأجر.



توفير التدريب المناسب للعمال لتجنب الوقوع في مثل هذه المخاطر، واجراء التقييم الدوري للتأكد من استيفاء كافة أطراف العمل لمتطلبات الأمان والسلامة الصحية والمهنية.



توفير بيئة عمل آمنة وممكنه للعامل.



تحمل تكاليف الرعاية الطبية للعامل وفق التشريعات النافذة في الدولة.



آلية تسجيل الشركات في نظام السكنات العمالية



يمكنك الدخول لنظام
السكنات العمالية من خلال
هذا الرابط

- على جميع المنشآت التي لديها 50 عاملًا فأكثر ويتقاضون أجراً يبلغ 1500 درهم أو أقل تسجيل بيانات سكن العمال في النظام الإلكتروني المخصص لذلك ويشرط أن يكون السكن مطابق مع الاشتراطات ومعايير المعتمدة التي تضمن راحة وسلامة العمال وفق التشريعات المعمول بها، حيث يعكس تسجيل السكن في النظام التزام المنشآة بالقوانين والأنظمة كما يعزز من سمعتها المهنية ويدعم استقرار بيئة العمل.
- تسجيل السكن العمالي سواء كانت تلك السكنات مملوكة لهم أو مستأجرة من خلال الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتوطين.

يمكنك الاطلاع على القرار الوزاري رقم (44) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكن العمالـي

سياسة حماية العمالة من الاجهاد الحراري

تعد سياسية حماية العمالة من الاجهاد الحراري أحد المرتكزات الأساسية لتشريعات سوق العمل في دولة الإمارات، وذلك بهدف توفير بيئة عمل آمنة تستجيب لأفضل ممارسات واشتراطات الصحة والسلامة المهنية وبما يجنب القوى العاملة إصابات والأضرار التي قد تنتج جراء العمل في درجات الحرارة المرتفعة خلال أشهر الصيف.



فترة التطبيق:
15 يونيو - 15 سبتمبر من كل عام



التوقيت:
من الساعة 12:30 ظهراً حتى الساعة 3:00 من بعد
الظهر



الأنشطة المحظورة:
جميع الأعمال التي تؤدي إلى تحدّث الشمس وفي الأماكن
المكشوفة



حماية الأجر



ما فائدة نظام حماية الأجر؟

يضمن نظام حماية الأجر حصول العمال على أجورهم بشكل كامل و في الوقت المحدد حيث يتيح هذا النظام لأصحاب العمل سداد أجر العاملين لديهم الكترونيا عن طريق البنوك و مكاتب الصرافة و المؤسسات المالية المعتمدة و المصرح لها بتقديم خدمات سداد الأجر من قبل المصرف المركزي في الدولة و هو ما يسهم في استقرار العلاقة التعاقدية

تعرف على آلية عمل نظام حماية الأجر

- في اليوم الثالث واليوم العاشر من بعد تاريخ الاستحقاق يتم إرسال إشعار تنبه الكتروني للمنشأة الغير ملتزمة بسداد الأجر للعاملين لديها
- في اليوم السابع عشر من بعد تاريخ الاستحقاق يتم وقف منح تصاريح العمل الجديدة للمنشأة مع إشعار صاحب المنشأة عن سبب الوقف ووضع قيد رواتب على المنشأة
- يتم إشعار صاحب المنشأة عن آلية رفع القيد عن المنشأة في حالة رغبة المتعامل بذلك

ندعوك لالتزام بسداد الأجر خلال 15 يوماً الأولى من تاريخ الاستحقاق بما يضمن امتثالك للسياسات والتشريعات وتجنب المخالفات.

نظام الادخار

”النظام الاختياري البديل لنظام مكافأة نهاية الخدمة“

هو نظام اختياري بديل عن نظام مكافأة نهاية الخدمة المعمول به وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل ولائحة التنفيذية، ويتم بموجب نظام الادخار سداد اشتراك شهري من قبل صاحب العمل لصندوق الاستثمار مقابل أن يحصل المستفيد عند انتهاء خدمته على مستحقاته من مبلغ الاشتراك الأساسي المخصص له وأي عوائد استثمارية تترتب عليه كبدل عن مكافأة نهاية الخدمة.

أهم المزايا التي يوفرها نظام الادخار الاختياري للشركات :



يمكنكم الحصول على المزيد من المعلومات عن النظام وكيفية الاشتراك به والتعرف على صناديق الادخار المعتمدة من خلال زيارة الموقع الالكتروني للوزارة

Mohre.gov.ae

ثم الضغط على ”النظام الاختياري البديل لنظام مكافأة الخدمة“

- يعزز من مبدأ سهولة الأعمال ويعتبر محركاً في تعزيز مكانة الدولة كإحدى الوجهات المفضلة للعيش والعمل
- الاستفادة من البنية التحتية القوية لصناديق الاستثمار ومزودي الخدمات في النظام المرخصين لإدارة مستحقات نهاية الخدمة للعاملين
- التركيز على الانشطة التجارية والتطويرية وبناء رأس المال عوضاً عن الأمور التشغيلية في إدارة وصرف مكافآت نهاية الخدمة
- رفع الولاء الوظيفي للعاملين وزيادة مستويات الرضا والإنتاجية في العمل من خلال ضمان مصالحهم وحفظ مستحقاتهم المالية
- تعد التكلفة على المدى المتوسط التي يدفعها صاحب العمل في حال اشتراكه في نظام الادخار أقل من تكلفة مكافأة نهاية الخدمة الحالية

برنامج حماية العامل:



يوفّر البرنامج، التأمين على جميع المستحقات المالية للعامل ومن بينها الأجور غير المدفوعة وذلك بموجب وثيقة تأمين للتغطية مستحقات العامل في حال امتناع صاحب العمل عن سداد تلك المستحقات بـ سقف 20000 ألف درهم وتكون لمدة 30 شهراً، كما تغطي هذه الوثيقة مصاريف ترحيل جثمان العامل. ويتعين على صاحب العمل شراء وثيقة تأمين لكافة العاملين بما يضمن مستحقاتهم المالية وذلك كمتطلب رئيسي لاصدار تصريح العمل.

الباقات التأمينية ضمن منظومة تأمين حماية العامل

تعرف على قائمة الأسعار:

قيمة الوثيقة في السنة	قيمة الوثيقة عن 30 شهراً	المُنْتَج التأميني
55 درهم	137.50 درهم	عامل ماهر
72 درهم	180 درهم	عامل محدود المهارة
100 درهم	250 درهم	عامل في منشأة ذات خطورة عالية
40 درهم	100 درهم	عامل مساعد

نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

هو نظام يهدف إلى تعويض العامل المؤمن عليه بـ 60% من راتب الاشتراك في حالة إنهاء خدمته.



للحصول على المزيد من المعلومات
يرجى زيارة الرابط

يتم سداد قيمة القسط التأميني وفقاً لقيمة الأجر الأساسي وفقاً للفئتين التاليتين:

الفئة الأولى: ما لا يزيد على 5 دراهم شهرياً إذا كان الأجر الأساسي 16,000 درهم وأقل

الفئة الثانية: ما لا يزيد على 10 دراهم شهرياً إذا كان الأجر الأساسي أكثر من 16,000 درهم شهرياً

قنوات الاشتراك وسداد القسط التأميني:



مركز الاتصال لمزود خدمة التأمين
ضد التعطل عن العمل



التطبيق الذكي لمزود خدمة
التأمين ضد التعطل عن العمل



الموقع الإلكتروني لمزود خدمة
التأمين ضد التعطل عن العمل



الرسائل النصية أو فاتورة شركات
الاتصال المعتمدة في الدولة



شركات الصرافة المرخصة



أجهزة Qiosk



مركز خدمات رجال الأعمال التي
تتعدد بها الوزارة



باقة التأمين الصحي:

تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء في شأن شمول العاملين في القطاع الخاص والعمالة المساعدة في جميع إمارات الدولة بمنظومة التأمين الصحي اعتباراً من 1 يناير 2025، أصدرت وثيقة التأمين الصحي على العامل شرطاً أساسياً لإصدار أو تجديد الإقامة، ويُستثنى من ذلك العاملين الذين لديهم إقامات عمل صادرة قبل 1 يناير 2025، حيث يتعين شراء التأمين عند تجديد إقامتهم.

وتسعىً على أصحاب العمل، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتوطين، بالتعاون مع الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية للجمارك وأمن المنافذ ووزارة الصحة ووقاية المجتمع بالتنسيق مع عدد من شركات التأمين، باقة أساسية للتأمين الصحي للعاملين في شركات القطاع الخاص والعمالة المساعدة، تتميز بأسعار تنافسية وبتكلفة علاجية رمزية وهو ما يوفر خياراً مناسباً لأصحاب العمل للتأمين على العاملين لديهم وفقاً لهذه الباقة.



لتعرف على المزيد قم بزيارة موقع الوزارة

Mohre.gov.ae

تعرف على المخالفات والجزاءات الإدارية :

الالتزام بالأنظمة و القوانين يجنبك دفع الغرامات المالية للمخالفات التالية :

- التأخير في سداد أجور العاملين في المنشأة
- المنشأة التي لا تمارس نشاطها الفعلي
- عدم الالتزام المنشأة بتوفير سكن عمال
- قيام المنشأة باستغلال أو إساءة استخدام الصالديات الالكترونية الممنوحة
- التوطين الصوري
- تقديم بيانات ومستندات غير صحيحة
- عدم تجديد المستندات
- عدم انضمام المواطن للعمل أو الانقطاع
- إنهاء خدمة المواطن وإعادة تعيينه في نفس الشركة
- عدم الإبلاغ عن التغييرات التي طرأت على شروط الانتفاع
- عدم الالتزام الشركة بتعيين المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب



للتعرف على المزيد يمكنكم زيارة موقع
الوزارة "القوانين والتشريعات"



رحلة المستثمر في دولة الإمارات العربية المتحدة

يسربنا أن نرحب بكم في دولة الإمارات العربية المتحدة، الوجهة المثالية للفرص الاستثمارية والنمو المستدام. إن اختياركم للإمارات كوجهة استثمارية يعكس ثقتكم في بيئة اقتصادية متقدمة ومستقرة، تتميز بمؤشرات نمو قوية وتسهيلات مبتكرة لدعم المستثمرين. تتمتع دولة الإمارات ببنية تحتية عالمية المستوى، بالإضافة إلى نظام قانوني مرن يعزز من سهولة ممارسة الأعمال، مما يجعلها وجهة مثالية لتحقيق رؤاكم الاستثمارية. نحن على ثقة أن استثماركم هنا سيسيهم في تحقيق نتائج استثنائية ونجاحات مستدامة. ونحن مستعدون دائمًا لتقديم الدعم الكامل لضمان تحقيق أهدافكم.

عزيزي المستثمر للبدء بمشروعك في دولة الإمارات العربية المتحدة عليك المرور بالمراحل التالية:

- فتح بطاقة منشأة في الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية و الجمارك وأمن المنافذ

عليك باستكمال اجراءتك في وزارة الموارد البشرية والتوطين على النحو التالي :



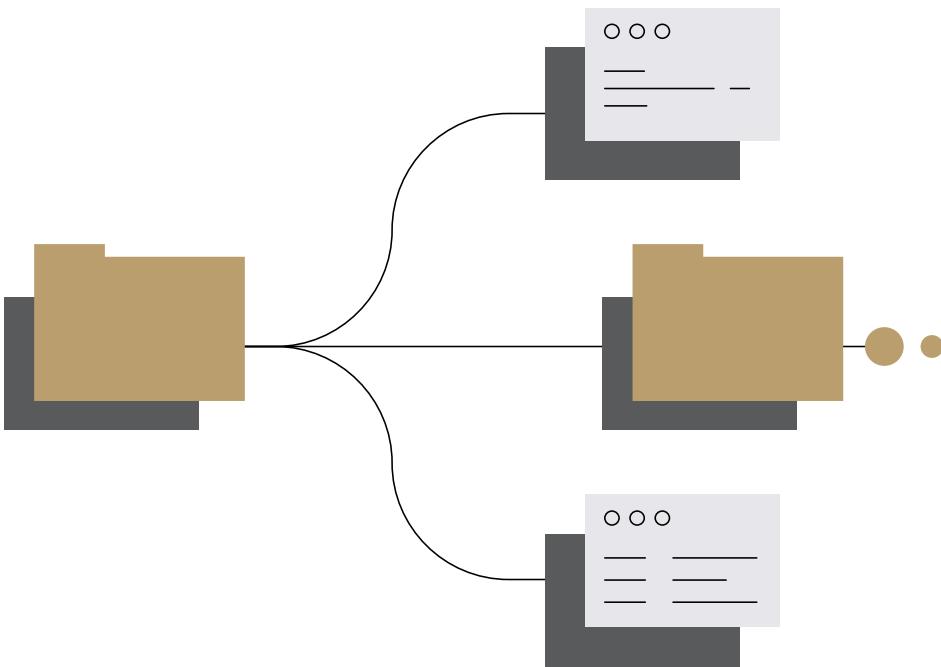
فتح بطاقة منشأة في وزارة الموارد البشرية والتوطين

المستندات المطلوبة

1. صورة من الهوية الإمارتية للمواطنين والمقيمين من الجهتين او صوره من التأشيرة موضح بها الرقم الموحد لغير المقيمين
2. نسخة من الرخصة: سارية المفعول موضحاً بها النشاط/ العنوان/ صندوق البريد/ الهاتف/ الفاكس، في حال كان النشاط قارب صيد يتم ارفاق رخصة القارب صادرة من وزارة التغير المناخي والبيئة وفي حال كان النشاط ”عبرة“ يتم ارفاق ترخيص الصادر من هيئة الطرق والمواصلات، في حال كان النشاط جمعية نفع عام يتم ارفاق ترخيص من هيئة تنمية المجتمع.
3. ملحق بأسماء الشركاء: صادر من الدائرة الاقتصادية في حالة عدم وجود أسماء أصحاب الترخيص في الرخصة التجارية.
4. صورة بطاقة المنشأة الخاصة بالهيئة الاتحادية للهوية والجنسية الجمارك وأمن المنافذ: صورة واضحة تحتوي على بيانات المالك والمذولين بالتوقيع
5. عقد الإيجار ساري ومعتمد ويستثنى من ذلك الرخص الفورية

تعرف على خطوات استقطاب العامل في المنشأة

- إصدار عرض العمل وتوقيع العامل على عرض العمل الصادر
- الاشتراك في تأمين الحماية
- إصدار تصريح العمل
- إصدار عقد العمل
- إتمام العامل الحصة التوجيهية ومن ثم اصدار عقد العمل.
- الاشتراك في التأمين ضد التعطل عن العمل.
- شراء وثيقة التأمين الصحي
- إصدار الإقامة والهوية



قنوات تقديم الطلبات



استثمر في دبي
invest in dubai

الدائرة الاقتصادية

- الموقع الرسمي لدائرة التنمية الاقتصادية حسب كل إمارة وموقع منصة "استثمر في دبي"
- مراكز تم
- مراكز خدمات الأعمال المعتمدة

الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية وامن المنافذ

- الموقع والتطبيق الرسمي للهيئة الاتحادية للهوية والجنسية وامن المنافذ
- مراكز آمن
- مراكز تم
- مراكز سعادة المتعاملين

وزارة الموارد البشرية والتوطين

- الموقع الإلكتروني والتطبيق الذكي لوزارة الموارد البشرية والتوطين
- مراكز تم
- مراكز خدمات الأعمال المعتمدة

لتعرف على متطلبات الجهات يمكنك الاطلاع على الروابط التالية:



دائرة التنمية الاقتصادية
عجمان



دائرة التنمية الاقتصادية
الشارقة



دائرة التنمية الاقتصادية
الشارقة



دائرة الاقتصاد والسياحة
دبي



للاقتصاد والسياحة
Economy and Tourism



تم



دائرة التنمية الاقتصادية
أبوظبي



دائرة التنمية الاقتصادية
DEPARTMENT OF ECONOMIC DEVELOPMENT



وزارة الموارد البشرية
والتوطين



وزارة الموارد البشرية
والتوطين



وزارة الاقتصاد



وزارة الاقتصاد
MINISTRY OF ECONOMY



دائرة التنمية الاقتصادية
الفجيرة



الإمارات العربية المتحدة
حكومة الفجيرة
دائرة الصناعة والاقتصاد



دائرة التنمية الاقتصادية
رأس الخيمة



حكومة رأس الخيمة
Department of Economic Development



دائرة التنمية الاقتصادية
أم القيوين



GOVERNMENT OF UMM AL QUWAIN
دائرة التنمية الاقتصادية
DEPARTMENT OF ECONOMIC DEVELOPMENT