

**قرار وزاري رقم (762) لسنة 2017**  
**بشأن إنشاء وترخيص مراكز تقديم خدمات العمالة المساعدة**  
**((مراكز الخدمة تدبير))**

**وزير الموارد البشرية والتوطين:**

- بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1972، وتعديلاته، في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء،
- وعلى القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة،
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 2016 في شأن الهيكل التنظيمي لوزارة الموارد البشرية والتوطين،
- وبناءً على ما عرضه وكيل الوزارة لشؤون الموارد البشرية،

قرر

مادة (1)

يكون للكلمات والعبارات التالية، أينما وردت في هذا القرار، المعاني المبينة قرين كل منها، ما لم يقض سياق النص بغير ذلك:

الدولة: الإمارات العربية المتحدة.  
الوزارة: وزارة الموارد البشرية والتوطين.  
الوزير: وزير الموارد البشرية والتوطين.  
القانون: القانون الاتحادي رقم (10) لسنة 2017 بشأن عمال الخدمة المساعدة.  
الشخص الطبيعي الذي يؤدي خدمة مساعدة مقابل أجر شامل، وذلك تحت إدارة العامل: وإشراف وتوجيه صاحب العمل، وكلما ذكر تعبير ((العمالة المساعدة)) يكون المقصود هو العمال الذين يقدمون الخدمة أو الخدمات المساعدة.  
صاحب العمل: كل شخص طبيعي، أو مكتب استقدام، يستخدم عاملاً لأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة.

كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً لأداء عمل من أعمال الخدمة المساعدة، وذلك بطريق التأجير المؤقت لخدمات هذا العامل من مركز تدبير، حيث يكون هذا المركز هو صاحب العمل الأساسي في هذه العلاقة.	المستفيد:
كل من يرتبط بهم صاحب العمل بعلاقة قريى أو مصاهرة أو يتولى رعايتهم لأى سبب قانوني أو أخلاقي.	الأسرة:
المكان المخصص للإقامة الدائمة أو الإقامة المؤقتة لصاحب العمل أو أسرته، أو المستفيد من الخدمة أو أسرته، ويشمل ذلك المزارع الخاصة وما في حكمها.	مكان العمل:
الخدمة التي يؤديها العامل إلى صاحب العمل أو أسرته، في مكان العمل المنصوص عليه في هذا القرار.	الخدمة المساعدة:
هو المكتب المنصوص عليه في القانون للقيام بالتوسط لاستقدام أو لتوفير عمال الخدمة المساعدة، بناءً على ما يطلبه منه صاحب العمل، أو بالتشغيل المؤقت لهؤلاء العمال.	مكتب الاستقدام:
ويكون بتقريب وجهات النظر بين طرفي العمل (العامل وصاحب العمل) أو من يمثلهما، والتفاوض عنهما على شروط العقد والتشغيل، سواء أدى هذا إلى نشوء علاقة عمل أو غير ذلك، ودون أن يصبح المكتب طرفاً في علاقة العمل التي قد تنشأ نتيجة هذا التوسط.	التوسط:
نظام يقوم بمقتضاه المركز بتشغيل عامل لديه بقصد إتاحتها لطرف ثالث (المستفيد) لأداء عمل من الأعمال التي تخضع للأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة بشأن عمال الخدمة المساعدة، ويكون أداء هذا العمل تحت إشراف وإدارة المستفيد.	التشغيل المؤقت:
ويستوي في حالتي التوسط والتشغيل المؤقت المنصوص عليهما في هذه المادة، أن يكون العامل مستقداً من خارج الدولة، أو أن يكون موجوداً أصلاً داخل الدولة.	
هو المركز المرخص للشخص الطبيعي أو الاعتباري بإنشائه من قبل الوزارة لممارسة أنشطة مكتب الاستقدام، المنصوص عليها في القانون، للتوسط لتوفير العمالة المساعدة، وللتشغيل المؤقت لهذه الفئة من العمال لدى الغير، ولتقديم بعض خدمات الوزارة، وعلى أن تكون ممارسة المركز لكل هذه الأنشطة طبقاً للمواصفات ومعايير الخدمة الحكومية المتميزة التي تحددها الوزارة، وتحت إشرافها ورقابتها من خلال الجهة التي تحددها، وعلى أن تطبق على هذا المركز القواعد القانونية الحاكمة لنشاط مكاتب الاستقدام وأنشطة تقديم بعض خدمات الوزارة فيما لم يرد به نص خاص في هذا القرار طالما لا تتعارض هذه القواعد مع تنظيم نشاط العمالة	مركز الخدمة تدبير:

المساعدة. وكلما ذكر تعبير ((مركز تدبير)) أو كلمة ((المركز)) في هذا القرار، يقصد به مركز الخدمة تدبير.

المركز المرخص الشخص الطبيعي أو الاعتباري الحاصل على ترخيص من الوزارة بإنشاء وتشغيل له: مركز تدبير وفقاً لأحكام هذا القرار والنظم القانونية المعمول بها في الوزارة.

الموافقة الموافقة التي تصدر من الوزارة لإخطار المرخص له للبدء في إنشاء وتجهيز المبدئية: المركز.

الموافقة الموافقة التي تصدر من الوزارة لإخطار المرخص له للبدء في تشغيل المركز النهائية: والتعامل مع الجمهور لتقديم الخدمة.

موظف هو الموظف المواطن الذي يتم تعيينه، من قبل صاحب الترخيص، للقيام بتقديم خدمة العملاء: الخدمات للمتعاملين من خلال المكاتب الأمامية بمركز تدبير.

دليل هو الدليل الذي يشمل كافة التفاصيل المتعلقة بالشروط والإجراءات التي تقرها الترخيص: الوزارة لمنح تراخيص مركز تدبير.

دليل هو الدليل الذي يشمل كافة تفاصيل المواصفات التي يتعين أن تتوفر في مركز المواصفات: تدبير، سواء في داخل المركز أو في خارجه أو متعلقة بموقعه.

هو الدليل الذي يشمل كافة التفاصيل المتعلقة بالشروط والإجراءات والضوابط اللازمة لممارسة نشاط المركز، والتي يتعين على المرخص له الالتزام بها، كما يشمل التشغيل: آليات متابعة نشاط هذه المراكز وضمان الارتقاء بمستوى الخدمة به، وكيفية التحقق من القيام بكل ذلك على النحو المطلوب.

دليل الهوية هو الدليل الذي يحدد الطابع الخاص والمستقل الذي يتميز به المركز فيما يتعلق المرئية: بالتصميم الداخلي والأثاث والشعار الخاص به.

وكيل الوزارة: وكيل وزارة الموارد البشرية والتوطين لشؤون الموارد البشرية.

الأنظمة الأنظمة القانونية التي تقوم الوزارة فعلاً بتطبيقها على فئة عمال الخدمة المساعدة، وتشمل القوانين واللوائح والقرارات والتعاميم المعمول بها وقت العمل بهذا القرار، وتلك القانونية المعمول بها التي تصدر مستقبلاً، وسواء كانت تلك الأنظمة صادرة، في الأصل، لهذه الفئة من العمال فقط، أو صادرة لعمال آخرين مسجلين لدى الوزارة، ولكن يتم تطبيق أحكامها في الوزارة: على هذه الفئة من العمال أو على مراكز تدبير بوصفها منشآت مسجلة بالوزارة.

## مادة (2)

(أ) تنشأ مراكز تسمى ((مراكز الخدمة تدبير)) لتتولى ممارسة أنشطة مكاتب الاستقدام ولتقديم بعض خدمات الوزارة في شأن العمالة المساعدة، وفقاً لما نصت عليه المادة (1) من هذا القرار، وأية أنظمة قانونية أخرى معمول بها في الوزارة.

(ب) تصدر الأدلة الخاصة بمراكز تدبير، المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القرار، من وكيل الوزارة، ويجوز أن تشمل تلك الأدلة على أحكام إضافية على ما ورد بهذا القرار، ويتعين لمنح الموافقة المبدئية على الترخيص أن يتسلم طالب الترخيص نسخة كاملة من هذه الأدلة، وأن يوقع إقراراً بذلك، وبالتزامه التام بها، وبأية تعديلات تلحقها، وعلى أن تقوم الوزارة بإبلاغ مراكز تدبير أولاً بأول بأية تعديلات وتعتبر تلك الأدلة جزءاً لا يتجزأ من هذا القرار.

## مادة (3)

يحظر ممارسة أي عمل من أعمال مركز تدبير، المنصوص عليها في هذا القرار، إلا بناءً على ترخيص صادر من الوزارة.

## مادة (4)

يتضمن الترخيص بمركز تدبير ترخيصاً بمكتب استقدام، ويتضمن تقديماً لبعض خدمات الوزارة في شأن العمالة المساعدة، ويتعين توافر الشروط التالية في كل من يتقدم للحصول على الموافقة المبدئية بترخيص مركز تدبير:

1- أن يكون الشخص الطبيعي إماراتي الجنسية بالغاً من العمر إحدى وعشرين سنة، كامل الأهلية، حسن السير والسلوك، وفي حال الشخص الاعتباري يجب أن يكون حاملاً لجنسية الدولة.

2- أن لا يكون الشخص الطبيعي، أو أي من الشركاء في الشخص الاعتباري، قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو من جرائم الاتجار بالبشر، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان الحكم صادراً بالغرامة.

3- أن لا يكون طالب الترخيص من موظفي الوزارة، أو من ذوي أقربائهم من الدرجة الأولى بما فيهم الزوج أو الزوجة.

- 4- أن يقدم دراسة جدوى اقتصادية من إحدى المكاتب المعتمدة بالدولة في الحالات وطبقاً للمعايير التي تطلبها الوزارة.
- 5- أن لا يكون مالكاً أو شريكاً في منشأة توافر لها سبب من أسباب وقف المنشآت، المنصوص عليها في النظم المعمول بها في الوزارة.
- 6- أن يقدم إقراراً وفق نموذج الإقرار والتعهد المعتمد من الوزارة يفيد علمه وموافقته، والتزامه بما تضمنته الأدلة المنصوص عليها في المادة (1) من هذا القرار.
- 7- أن يقدم ما تطلبه الوزارة من ضمانات أو تأمينات مالية للحصول على هذا الترخيص.
- ويجوز للوزارة أن تمتنع عن منح الترخيص المطلوب في أية حالة من الحالات الآتية:
- أ- سبق حصول الشخص على ترخيص، وإنهاؤه لأي سبب من الأسباب.
- ب- ثبوت تكرار مخالفة طالب الترخيص للأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة.
- ج- إذا ما قدرت الوزارة أن منح الترخيص يمكن أن يخل باستقرار ممارسة هذا النشاط، ويؤثر سلباً على أداء هذه الخدمة للمتعاملين مع المراكز القائمة فعلاً.

#### مادة (5)

يتعين على طالب الترخيص توفير التأمينات، أو الضمانات المصرفية بمبلغ خمسمائة ألف درهم قبل حصوله على الموافقة النهائية. وللوزارة أن تخصم من التأمينات أو من الضمان أية مبالغ مستحقة على المركز الذي يتعين عليه تكملة مبلغ الضمان للحدود المطلوبة وخلال المهلة المحددة له.

#### مادة (6)

يتم منح طالب الترخيص الموافقة النهائية لممارسة النشاط بعد أن تقرر الجهات المختصة بالوزارة استكمال المركز لما تنص عليه الأدلة من اشتراطات لازمة للتشغيل، ومنها توفير التأمينات أو الضمانات المطلوبة، وتعيين المدير المواطن.

#### مادة (7)

لا يجوز لصاحب الترخيص أن يتنازل عنه أو تأجيره للغير، أو إجراء تغيير في الشركاء بالإضافة أو بالاستبدال إلا بعد الموافقة المكتوبة من الوزارة.

## مادة (8)

تكون الأولوية في منح ترخيص مركز "تدبير" لأصحاب الوكالات الخاصة المرخصة بموجب أحكام القرار الوزاري الخاص بوكالات التوظيف الخاصة، وعلى أصحابها التقدم بطلب الترخيص بالأنشطة الواردة في هذا القرار خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به.

## مادة (9)

بالإضافة إلى ما تتضمنه (1) الأدلة، المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القرار، تلتزم مراكز تدبير بالآتي:

- 1- عدم استقدام أو تشغيل العامل إلا وفقاً للشروط والضوابط والإجراءات المنصوص عليها في الأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة، وأية تشريعات سارية في الدولة في هذا المجال، ومع التقيد بالشروط القانونية اللازمة لترخيص كل مهنة- إن وجدت.
- 2- عدم تشغيل عامل يقل سنه عن ثمانية عشر سنة ميلادية.
- 3- عدم التمييز بين العمال بما يخل بقاعدة المساواة بينهم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.
- 4- عدم التحرش جنسياً بالعامل سواء كان التحرش لفظياً أو جسدياً.
- 5- عدم ممارسة أية صورة من صور العمل الجبري، أو أي عمل يدخل في إطار الاتجار بالبشر، وذلك وفقاً لما أصدرته الدولة من قوانين أو صادقت عليه من اتفاقيات.
- 6- عدم تشغيل العمال في أعمال لا تسري عليها أحكام نظم عمال الخدمة المساعدة إلا بعد الحصول على موافقة الجهات المختصة ووفقاً للأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة.
- 7- عدم استقدام العامل من دولته إلا بعد إخطاره بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر الشامل وتوافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية وغيرها من الشروط التي تحددها الأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة، ومع الالتزام بما تشترطه ممارسة بعض المهن.
- 8- أن لا يطلب، بنفسه أو بواسطة الغير، أو يقبل من أي عامل سواء كان ذلك قبل مباشرة العمل أو بعده أية عمولة مقابل حصوله على العمل أو أن يستوفي منه أية مصاريف.
- 9- إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل خلال ثلاثين يوماً على الأكثر سابقة على دخوله الدولة.
- 10- توعية وتعريف العامل بعادات وتقاليد المجتمع في الدولة.

- 11- توفير مسكن مؤقت للعامل مجهز بوسائل المعيشة اللائقة كلما كانت هناك ضرورة لبقاء العامل لدى المكتب فترة تقتضي أن يكون له مكان يقيم فيه.
- 12- حسن معاملة العامل وعدم تعريضه لأية تجاوزات جسدية أو لفظية.
- 13- توعية العامل بالجهات المختصة بنظر شكواه بشأن التعدي على حقوقه وحرياته.
- 14- تسليم صاحب العمل كتيب بإيصالات استلام الأجر.
- 15- تحمل نفقات إعادة العامل إلى بلده، إضافة إلى توفير بديل عنه دون تحميل صاحب العمل أية نفقات إضافية، أو رد كافة المبالغ التي دفعها صاحب العمل - حسب اختيار الأخير، إذا تبين، أو حدث، أيًا مما يلي خلال فترة التجربة (6 أشهر من تاريخ تسلم العمل):
- (أ) ثبوت انتفاء الكفاءة المهنية وحسن السلوك الشخصي في العامل.
- (ب) ثبوت عدم لياقة العامل الصحية وفقاً للشروط التي تحددها الأنظمة القانونية المعمول بها في الدولة، على أن تراعى طبيعة كل مهنة.
- (ج) قيام العامل بترك العمل في غير الأحوال المرخص بها وفقاً للأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة.
- (د) إنهاء العقد برغبة العامل أو بسبب منه لعدم تحقق الشروط المنفق عليها في هذا العامل.
- 16- أن يرد لصاحب العمل كامل المبالغ التي دفعها هذا الأخير للمركز، أو جزءاً منها، حسبما تحدده النظم القانونية المعمول بها في الوزارة، في أي من الحالتين الآتيتين:
- (أ) قيام العامل بفسخ العقد، بعد فترة التجربة، وبدون سبب يرجع إلى صاحب العمل.
- (ب) قيام العامل، بعد فترة التجربة، بترك العمل لدى صاحب العمل بدون سبب مقبول.
- 17- أن يبرم عقداً، وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة، بينه وبين صاحب العمل لتنظيم الالتزامات الخاصة باستقدام العامل، على أن يتضمن هذا العقد بوجه خاص ما يأتي:
- أ- الشروط التي يحددها صاحب العمل في العامل الذي يكلف المركز باستقدامه.
- ب- الحقوق والالتزامات الأساسية التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل وخاصة نوع العمل ومقدار الأجر الشامل.
- ج- الالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل من بلده إلى الدولة، ومقابل الخدمات المستحقة للمركز وغيرها.
- 18- عدم قيام المركز بتأجير الخدمات المقدمة منه للغير دون الحصول على موافقة الوزارة.
- 19- في حال ما إذا كان العامل الذي يتم استقدامه معيناً بالاسم من قبل المتعامل مع المركز، فلا يلتزم الطرف الأول بكامل الالتزامات الواردة في هذا البند، ويلتزم فقط بما تحدده له الوزارة في هذه الحالة.
- 20- تزويد العامل بنسخة من عقد التشغيل المؤقت المنفق عليها مع المستفيد وبيان المهام

المطلوب من هذا العامل تنفيذها.

21- عدم التعامل مع الغير في شأن عمال الخدمة المساعدة طالما كان التعامل مع هذا الغير موقوف بأمر من الوزارة.

22- أية التزامات أخرى تنص عليها الأنظمة القانونية المعمول بها في الوزارة.

### مادة (10)

(أولاً) بالإضافة إلى ما تتضمنه الأدلة، المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القرار، تلتزم

مراكز تدبير، في حال ممارسة نشاط التشغيل المؤقت، بالآتي:

1- أن توفر للعامل مستلزمات أداء العمل المتفق عليه.

2- سداد الأجر المتفق عليه مع العامل وفقاً للنظم المعمول بها في الوزارة.

3- تقديم احتياجات العامل من وجبات الطعام والملابس المناسبة لأداء العمل إلا إذا اتفق على خلاف ذلك.

4- تحمل تكاليف العلاج الطبي للعامل وفقاً للنظام الصحي المعمول به في الدولة.

5- معاملة العامل معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه.

6- عدم تشغيل العامل لدى الغير، وعدم تشغيل أي عامل لديه إلا وفقاً للنظم القانونية المعمول بها في الوزارة.

7- دفع التعويض اللازم الناتج عن إصابات العمل والأمراض المهنية وفقاً لجدول التعويضات الملحقه بقانون تنظيم علاقات العمل المعمول به، إلا إذا قامت شركة التأمين بسداد هذا التعويض.

8- عدم تشغيل العامل بمهنة تختلف عن طبيعة عمله إلا برضاه وبشرط أن تكون من المهن المشمولة بهذا القانون.

9- ضمان حق العامل في الاحتفاظ بوثائقه الثبوتية الخاصة به.

10- منح العامل إجازة مرضية بالشروط والضوابط التي تحددها النظم القانونية المعمول بها في الوزارة.

11- منح العامل قيمة تذكرة سفر إلى بلد وعودته منه كل سنتين بالشروط والضوابط التي تحددها النظم القانونية المعمول بها في الوزارة.

12- الالتزام باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما تنص عليه التشريعات السارية بالدولة.

13- منح العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء



خدمته وفقاً للشروط والضوابط المعمول بها في الوزارة.

14- تهيئة مكان لائق لسكن العامل طبقاً للنظم المعمول بها في الوزارة.

15- أن يخطر الوزارة، في حال قيام العامل بالإخلال بما تفرضه الأنظمة القانونية السارية، وعليه أن يلتزم بما تطلبه منه هذه الجهات في هذه الأحوال، وإبلاغ الوزارة خلال خمسة أيام من تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع.

16- إبرام عقد مع العامل وفقاً للنموذج المعتمد لدى الوزارة.

17- منح ورثة العامل المتوفي أثناء الخدمة الأجر الشامل للشهر الذي توفي فيه، وأية مستحقات أخرى للعامل.

18- منح العامل أسبوعياً يوم راحة على الأقل، حسبما تحدده النظم المعمول بها في الوزارة.

19- إبرام عقد مع المستفيد من خدمات العامل لضمان حقوق جميع الأطراف، وخصوصاً العامل.

20- أية التزامات أخرى تفرضها النظم القانونية المعمول بها في الوزارة على صاحب العمل في مثل هذه الأحوال.

(ثانياً) لا يجوز للمركز، تحت أية صورة من الصور، أن يمتنع عن تنفيذ الالتزامات، الواردة في البند أولاً من هذه المادة، بسبب عدم قيام المستفيد بالوفاء بالاتفاق المبرم معه، ويكون المركز مسؤولاً بالتضامن مع المستفيد في تنفيذ هذه الالتزامات، مع حفظ كل حقوق المركز القانونية قبل هذا المستفيد.

#### مادة (11)

(أ) يلتزم صاحب الترخيص بتعيين مدير للمركز، إماراتي الجنسية، كامل الأهلية، حسن السير والسلوك، حاصل على مؤهل مناسب، لا يزيد عمره على خمسة وستين عاماً، وأن لا يكون قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جريمة من جرائم الاتجار بالبشر، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره إذا كان الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، أو بعد مضي سنة من تاريخ الحكم إذا كان الحكم صادراً بالغرامة.

(ب) يجوز، وفقاً للضوابط التي تقررها الوزارة، أن يكون مالك المركز أو الشريك فيه، مديراً له، متى استوفى الشروط الواجب توافرها فيمن يعين مديراً.

#### مادة (12)

يجوز للوزير، أو من يفوضه، إصدار قرار بقيمة وضوابط الأتعاب التي يحصل عليها المركز مقابل تقديم خدماته للمتعاملين معه، وعلى المراكز الالتزام بما يتقرر في هذا الشأن.

#### مادة (13)

يجدد ترخيص المركز سنوياً بقرار من وكيل الوزارة بناءً على تقرير من الجهات المعنية بالوزارة يفيد استمرار توافر الشروط المطلوبة لمنح الترخيص، والأداء الجيد لنشاط المركز.

#### مادة (14)

يجوز للمركز فتح فروع له في ذات الإمارة المرخصة بها، أو في أية إمارة أخرى، بعد حصوله على ترخيص جديد من الوزارة، وللمركز تقديم خدماته لأي متعامل معه على مستوى الدولة.

#### مادة (15)

يحظر على المركز أن يتعامل مع أي شخص، أو مع أي جهة، داخل الدولة أو خارجها، لغايات استقدام العمالة أو تشغيلهم بشكل مؤقت، ما لم يكن مرخصاً له بممارسة ذلك العمل طبقاً للتشريعات السارية في دولة إرسال العمال أو في دولة الإمارات، ويجوز للوزارة، للأسباب التي تتوافر لديها، منع المركز من التعامل مع أي شخص أو أي جهة ولو كان لديها ترخيص قانوني بالنشاط.

#### مادة (16)

في حالات وقف أو إلغاء ترخيص المركز، يتعين اتخاذ الإجراءات الآتية:  
(أ) إخطار المركز بقرار الوقف أو الإلغاء وفقاً لوسائل الإخطار المعمول بها في الوزارة مع بيان سبب القرار.

(ب) تحصيل جميع الغرامات التي تكون مستحقة على المركز حتى تاريخ الإلغاء.

(ج) إخطار سلطات ترخيص الأنشطة الاقتصادية في الحكومات المحلية (الدوائر الاقتصادية والبلديات) وإدارات الإقامة وشؤون الأجانب لاتخاذ إجراءاتها طبقاً للقرار الصادر بالوقف أو بالإلغاء، ومنها إلغاء ما أصدرته هذه الجهات من رخص أو تصاريح أو أذون للمركز.

(د) إلزام أصحاب المراكز الملغاة بتسوية أوضاع العاملين فيها خلال الفترة التي تحددها لهم

الوزارة.

ولا يخل كل ذلك بصلاحيات اتخاذ أي إجراءات أخرى إضافية أشد يكون معمولاً بها بالوزارة تجاه أية منشآت مخالفة.

#### مادة (17)

على وكالات التوظيف والمكاتب العاملة في ذات النشاط المنصوص عليه في هذا القرار توفيق أوضاعها طبقاً لأحكام هذا القرار خلال ستة أشهر من تاريخ العمل به، أو خلال أية مدة أطول تنص عليها النظم المعمول بها في الوزارة في هذا الشأن.

#### مادة (18)

مع عدم الإخلال باتخاذ إجراءات توقيع أية عقوبة أشد يتم توقيعها على مكاتب الاستقدام وعلى مراكز تسهيل، يكون منصوصاً عليها في أية أنظمة قانونية أخرى، يجوز، بقرار من الوزير، وقف ترخيص المركز لمدة لا تجاوز سنة، كما يجوز له إلغاء الترخيص إذا تيقنت الوزارة من توافر إحدى الحالات الآتية:

- (أ) عدم صحة أي من الوثائق أو البيانات المقدمة لغايات الترخيص.
- (ب) عدم تجديد الترخيص خلال الأشهر الثلاثة التالية لتاريخ انتهائه.
- (ج) عدم القيام بمعالجة الملاحظات التي يتم إبلاغه بها من قبل الوزارة خلال المدة التي يتم تحديدها له.
- (د) الإخلال بأحكام هذا القرار أو بما تضمنته الأدلة الصادرة من الوزارة في هذا الشأن.
- (هـ) عدم استمرارية شرط من الشروط التي تم منح الترخيص بناءً عليها.

#### مادة (19)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صقر غباش

وزير الموارد البشرية والتوطين

صدر في أبوظبي بتاريخ: 2017/10/09