

حقيقية توعوية لأصحاب 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 طرفي العمل، العامل وصاحب العمل، وبما يضمن حقوقهما تجسيدا لمبدأ العدالة والشفافية.

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



صاحب العمل:

تعرف الى التزاماتك في العلاقة التعاقدية بناء على **قانون تنظيم علاقات العمل رقم (33) لسنة 2021** و هي كالاتي :

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.



الاجازات:

الاجازة السنوية :

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



إجازة الوضع:

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



الإجازة المرضية:

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



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

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



الإجازات المتنوعة

نوع الإجازة	من يستحق	نوع الإجازة	
10 أيام عمل	●  عامل عاملة	● يجوز للمنشأة منح العامل إجازة دراسية لأداء الاختبارات. ● (مدة خدمته 2 سنة)	 دراسية
حسب القوانين والأنظمة السارية في الدولة	 مواطن	● إجازة تفرغ (بأجر)	 الخدمة الوطنية
ابتداء من تاريخ الوفاة 5 أيام 3 أيام	●  أحد الزوجين ●  الجدين - الإخوة - الأبناء - الأحفاد	● في حال وفاة:	 حداد
5 أيام عمل	 الزوجين	● خلال 6 أشهر من الولادة	 والدية



مكافأة نهاية الخدمة:

يستحق العامل الأجنبي مكافأة نهاية الخدمة بعد مرور سنة من العمل المستمر لديك كصاحب العمل على النحو التالي 21 يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى و 30 يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك، ويتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على آخر أجر أساسي يتقاضاه 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 ما لم يكن قد التحق بخدمة صاحب عمل آخر أو كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل فيكون هذا الأخير ملتزماً بتلك النفقات.



تصاريح العمل:

بإمكانك كصاحب العمل وبالتفاهق 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 احكام قانون تنظيم علاقات العمل ولأئحته 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 مع 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، ويبطل شرط عدم منافسة إذا كان سبب إنهاء العقد يعود لصاحب العمل.



رسوم الاستقدام – الاستخدام:

تتحمل كصاحب عمل نفقات التأمينات والاشتراكات والضمانات التي تحددها التشريعات النافذة.



التدريب و التأهيل:

الاستثمار في تنمية مهارات العمال وتوفير الحد الأدنى من أدوات وبرامج التدريب و التأهيل والتمكين وفق أحكام المرسوم بقانون تنظيم علاقات العمل ولأئحته التنفيذية واتخاذ مايلزم لضمان معرفة العامل لحقوقه والتزاماته في العمل وفق الأدوات والأساليب الملائمة لطبيعة العمل والعاملين.





التزامات عامة



عدم حجز الوثائق الرسمية الخاصة
بالعامل أو جيرة على مغادرة الدولة حال
انتهاء علاقة العمل.



إعطاء العامل بناء على طلبه عند انتهاء عقد
العمل ، شهادة خبرة بدون مقابل يبين فيها تاريخ
التحاقه بالعمل وتاريخ انتهائه ومدة خدمته
الإجمالية والمسمى الوظيفي أو نوع العمل الذي
كان يؤديه وآخر أجر كان يتقاضاه 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 ثلاث فئات:

- الفئة الأولى
- الفئة الثانية
- الفئة الثالثة

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

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

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

التوطين





يمكنك الاطلاع على قرار وزاري رقم (455) لسنة 2023 بشأن
آليات تنفيذ قرار مجلس الوزراء الخاص بمستهدفات التوظيف في
منشآت القطاع الخاص التي لديها من 20 الى 49 عامل في نشاطات
اقتصادية مختارة

وتزيد المساهمات الشهرية بمعدل 1000 درهم حتى عام 2026 .
وفي حال نجاح الشركة في تحقيق ثلاثة أضعاف مستهدفات التوظيف تتم ترقية
تصنيفها الى الفئة الأولى في نظام تصنيف المنشآت والحصول على عضوية
نادي شركاء التوظيف وهو ما يؤهلها الحصول على امتيازات حصرية منها
خصومات تصل الى 80% على رسوم الخدمات التي تقدمها الوزارة.

مستهدفات التوظيف

بناء على القرار الوزاري رقم (455) لسنة 2023، يتعين على منشآت محددة ممن
يعمل لديها من (20 الى 49) عاملا وتقع ضمن الأنشطة الاقتصادية المحددة
تعيين مواطن واحد على الاقل خلال عام 2024، ومواطن آخر على الاقل خلال عام
2025

وإذا كان يعمل لديك 50 موظفا فأكثر، يتوجب عليك تحقيق نمو 2% سنويا
في توظيف الوظائف المهنية في شركتك بواقع 1% بشكل نصف سنوي وذلك
تنفيذا لمستهدفات وسياسات التوظيف التي بدأ تطبيقها اعتبارا من العام
2022 وصولاً إلى تحقيق نمو بنسبة 10% في توظيف هذه الوظائف بحلول العام
2026 ، ، علما بأنه سيتم تحصيل المساهمات المالية الشهرية والتي تبلغ 6000
درهم عن كل موظف مواطن لم يتم تعيينه في عام 2022 وفقا للمستهدفات

الالتزام بأنظمة التوظيف :

احرص على الالتزام بأنظمة التوظيف ومن بين ذلك التوظيف الصوري أو محاولة الاحتيال على مستهدفات التوظيف، وتجنب الإشارة إلى السياسات الحكومية أو
منافعها في إعلانات التوظيف وكذلك عليك الابتعاد عن الإعلانات المضللة و التي تمثل فرص متاحة وحقيقية أو في مستويات مهنية غير مهنية .

الصحة والسلامة المهنية





لتحقيق معايير وشروط الصحة والسلامة المهنية في دولة الامارات العربية المتحدة على المنشأة توفير الاتي :

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



توفير سkena ملائماً مرخصاً من الجهات المختصة وفق القواعد والشروط و المعايير المعمول بها في الدولة أو دفع بدلا نقديا 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 الأمن 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



للتعرف على آلية التسجيل
يرجى زيارة الرابط

- على جميع المشآت التي لديها 50 عاملا فأكثر ويتقاضون أجرا يبلغ 1500 درهم أو أقل تسجيل بيانات سكن العمال في النظام الالكتروني المخصص لذلك ويشترط أن يكون السكن متطابق مع الاشتراطات والمعايير المعتمدة التي تضمن راحة وسلامة العمال وفق التشريعات المعمول بها، حيث يعكس تسجيل السكن في النظام التزام المنشأة بالقوانين والأنظمة كما يعزز من سمعتها المهنية ويدعم استقرار بيئة العمل.
- على جميع المنشآت التي ينطبق عليها نص المادة رقم (4) في القرار الوزاري رقم (44) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية والسكن العمالي تسجيل السكن العمالي سواء كانت تلك السكنات مملوكة لهم أو مستأجرة من خلال الموقع الالكتروني لوزارة الموارد البشرية و التوظيف.

يمكنك الاطلاع على القرار الوزاري رقم (44) لسنة 2022 بشأن الصحة والسلامة المهنية و السكن العمالي



حظر العمل وقت الظهيرة

يعد حظر تأدية الأعمال تحت اشعة الشمس وفي الأماكن المكشوفة أحد المرتكزات الأساسية لتشريعات سوق العمل في دولة الامارات، وذلك بهدف توفير بيئة عمل آمنة تستجيب لأفضل ممارسات واشتراطات الصحة والسلامة المهنية وبما يجنب القوى العاملة الإصابات والأضرار التي قد تنتج جراء العمل في درجات الحرارة المرتفعة خلال أشهر الصيف.

فترة تطبيق الحظر:
15 يونيو - 15 سبتمبر من كل عام



توقيت الحظر:

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



الأنشطة المحظورة:

جميع الأعمال التي تؤدى تحت الشمس وفي الأماكن
المكشوفة



حماية الأجور





على جميع المنشآت المسجلة لدى الوزارة سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور المعتمد لدى الوزارة ، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم الأول من الشهر التالي لانتهاء المدة المحدد على أساسها الأجر في عقد العمل وإذا لم تكن هذه المدة محددة في عقد العمل يتعين سداد أجر العامل مرة على الأقل كل شهر .

ندعوك للالتزام بسداد الاجور خلال 15 يوما الاولى من تاريخ الاستحقاق بما يضمن امتثالك للسياسات والتشريعات و تجنباً للمخالفات.

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 ولأحتة التنفيذية ، ويتم بموجب نظام الادخار سداد اشتراك شهري من قبل صاحب العمل لصندوق الاستثمار مقابل أن يحصل المستفيد عند انتهاء خدمته على مستحقته من مبلغ الاشتراك الأساسي المخصص له وأي عوائد استثمارية تترتب عليه كبديل عن مستحقته في مكافأة نهاية الخدمة.

أهم المزايا التي يوفرها نظام الادخار الاختياري للشركات :

- توفير في التكاليف على المدى المتوسط حيث تكون التكلفة أقل مقارنة بسداد مكافأة نهاية الخدمة.
- تعزيز النهج الاستباقي في إدارة الالتزامات المالية.
- الصحة المالية للشركات على المدى الطويل.
- تحسين سمعة الشركة المؤسسية في سوق العمل في الدولة.
- زيادة ولاء الموظفين مما يسهم في استقطاب المواهب المتميزة و تعزيز الرفاهية.
- تنمية الأصول المالية للموظفين والحصول على عوائد استثمارية آمنة وموثوقة.
- تعزيز إنتاجية الموظفين بتمكينهم من تنمية أصولهم المالية.



يمكنكم الحصول على المزيد من المعلومات عن النظام و كيفية الاشتراك به من خلال زيارة الموقع الالكتروني للوزارة

Mohre.gov.ae

ثم الضغط على “ النظام الاختياري البديل لنظام مكافأة الخدمة

برنامج حماية العامل:

يوفر البرنامج، التأمين على جميع المستحقات المالية للعامل ومن بينها الأجر غير المدفوعة وذلك بموجب وثيقة تأمين لتغطية مستحقات العامل في حال امتناع صاحب العمل عن سداد تلك المستحقات بسقف 20000 ألف درهم وتكون لمدة 30 أشهر، كما تغطي هذه الوثيقة مصاريف ترحيل جثمان العامل.

ويتعين على صاحب العمل شراء وثيقة تأمين لكافة العاملين بما يضمن مستحقاتهم المالية وذلك كمتطلب رئيسي لإصدار تصريح العمل



نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

هو نظام يهدف الى تعويض العامل المؤمن عليه بمبلغ نقدي لمدة محدودة في حالة تعطله عن العمل. ندعوك لتوجيه جميع العاملين لديك للاشتراك في النظام الذي بدأ تطبيقه اعتباراً من بداية عام 2023 ، مع العلم ان تكاليف الاشتراك وشراء شهادة التأمين يتحملها العامل وليس صاحب العمل .

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

- الفئة الأولى : ما لا يزيد على 5 دراهم شهريا إذا كان الأجر الأساسي 16,000 درهم وأقل
- الفئة الثانية : ما لا يزيد على 10 دراهم شهريا إذا كان الأجر الأساسي أكثر من 16,000 درهم شهريا

قنوات الاشتراك و سداد القسط التأميني :

- الموقع الالكتروني لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل
- التطبيق الذكي لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل
- مركز الاتصال لمزود خدمة التأمين ضد التعطل عن العمل
- مركز خدمات رجال الأعمال التي تحددها الوزارة
- أجهزة الصرافة ATM - أجهزة Qiosk
- شركات الصرافة المرخصة
- التطبيقات الذكية للبنوك والمصارف
- الرسائل النصية أو فاتورة شركات الاتصالات المعتمدة في الدولة



للحصول على المزيد من المعلومات
يرجى زيارة الرابط



باقة التأمين الصحي:

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

وتسهيلاً 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.



للتعرف على المزيد قم بزيارة موقع الوزارة

Mohre.gov.ae



تعرف على المخالفات والجزاءات الإدارية :

التزامك بالأنظمة و القوانين يجنبك دفع الغرامات المالية للمخالفات التالية :

- التأخر في سداد أجور العاملين في المنشأة
- المنشأة التي لا تمارس نشاطها الفعلي
- عدم التزام المنشأة بتوفير سكن عمالي
- قيام المنشأة باستغلال أو إساءة استخدام الصلاحيات الالكترونية الممنوحة
- التوظيف السوري
- تقديم بيانات و مستندات غير صحيحة
- عدم تجديد المستندات
- عدم انضمام المواطن للعمل أو الانقطاع
- إنهاء خدمة المواطن و إعادة تعيينه في نفس الشركة
- عدم الإبلاغ عن التغييرات التي تطرأ على شروط الانتفاع
- عدم التزام الشركة بتعيين المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب



للتعرف على المزيد يمكنكم زيارة موقع
الوزارة "القوانين و التشريعات"