

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 :

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 :

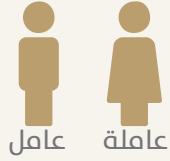










- 15 يوم بأجر كامل
- 30 يوم بنصف الأجر
- 45 يوم بدون الأجر

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	 دراسية
حسب القوانين والأنظمة السارية في الدولة	 مواطن	 الخدمة الوطنية
ابتداء من تاريخ الوفاة 5 أيام 3 أيام	 أحد الزوجين  الأب - الأم - الجددين - الإخوة - الأبناء - الأحفاد	 حداد
5 أيام عمل	 الزوجين	 والدية



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 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 مالم 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 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 احكام قانون تنظيم علاقات العمل ولأئحته التنفيذية والقرارات الوزارية المنفذة لهما.



شروط 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 ، لا يسري أو لا يطبق شرط عدم منافسة إذا كان سبب إنهاء العقد يعود لصاحب العمل.



رسوم الاستقدام – الاستخدام:

تتحمل كصاحب عمل نفقات استقدام العامل من بلده بالإضافة الى الرسوم الحكومية الخاصة باستخدام العامل لدى المنشأة كذلك التأمينات و الاشتراكات و الضمانات التي تحددها التشريعات النافذة في الدولة



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 والعمالين.





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 لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل

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

التوطين





مستهدفات التوطين في منشآت القطاع الخاص:

علماً بأنه سيتم فرض المساهمات المالية على المنشآت غير الملتزمة والتي تبلغ (96,000) درهم عن المواطن الذي لم يتم تعيينه في عام 2024، ومبلغ (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 فضلة ولا تمثل فرصة عمل متاحة وحقيقية 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 القرارات ذات الصلة من خلال زيارة الرابط:

قرار وزاري رقم (279) لسنة 2022 بشأن اليات 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 الى 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 بدء من عام 2022 وصولاً إلى نسبة 10% بحلول العام 2026 فيتطلب من المنشآت تحقيق نسبة نمو 1% من الوظائف المهارية بشكل نصف سنوي بحيث تكون نسبة النمو الإجمالية بنهاية العام 2% علماً بأنه سيتم فرض المساهمات المالية الشهرية على المنشآت غير الملتزمة 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 ثلاث 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 (20-49) عامل في نشاطات اقتصادية مختارة.

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

الصحة والسلامة المهنية





لتحقيق معايير وشروط الصحة والسلامة المهنية في المنشآت التي تنطبق عليها الشروط 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 مرخضاً 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



يمكنك الدخول لنظام
السكنات العمالية من خلال
هذا 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.
- 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 و السلامة المهنية و السكن العمالي



سياسة حماية العمالة من الاجهاد الحراري

تعد سياسة حماية العمالة من الاجهاد الحراري 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 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 تحت الشمس وفي الأماكن المكشوفة



حماية الأجور





ما فائدة نظام حماية الأجور ؟

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

تعرف على آلية عمل نظام حماية الأجور

- في اليوم الثالث و اليوم العاشر من بعد تاريخ الاستحقاق يتم إرسال إشعار تنبيه الكتروني للمنشأة الغير ملتزمة بسداد الأجور 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 قيود رواتب على المنشأة
- يتم إشعار صاحب المنشأة عن آلية رفع القيد عن المنشأة في حالة رغبة المتعامل بذلك

ندعوك للالتزام بسداد الأجور خلال 15 يوماً الأولى 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 ولأئحة التنفيذ، 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 مستحقاته في مكافأة نهاية الخدمة.

أهم المزايا التي يوفرها نظام الادخار الاختياري للشركات :

- يعزز من مبدأ سهولة الأعمال و يعتبر محركاً في تعزيز مكانة الدولة كإحدى الوجهات المفضلة للعيش و العمل
- الاستفادة من البنية التحتية القوية لصناديق الاستثمار و مزودي الخدمات في النظام المرخصين لإدارة مستحقات نهاية الخدمة للعاملين
- التركيز على الأنشطة التجارية و التطويرية و بناء رأس المال عوضاً عن الأمور التشغيلية في إدارة و صرف مكافآت نهاية الخدمة
- رفع الولاء الوظيفي للعاملين و زيادة مستويات الرضا و الإنتاجية في العمل من خلال ضمان مصالحهم و حفظ مستحقاتهم المالية
- تعد التكلفة على المدى المتوسط التي يدفعها صاحب العمل في حال اشتراكه في نظام الادخار أقل من تكلفة مكافأة نهاية الخدمة الحالية



يمكنكم الحصول على المزيد من المعلومات عن النظام و كيفية الاشتراك به و التعرف على صناديق الادخار المعتمدة 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 الأجور 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 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 لإصدار تصريح العمل

الباقات التأمينية ضمن منظومة تأمين حماية العمال

تعرف على قائمة الاسعار:

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



نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

هو نظام يهدف الى تعويض العامل المؤمن عليه بـ60% من راتب الاشتراك في حالة إنهاء خدمته.



للحصول على المزيد من المعلومات
يرجى زيارة الرابط

يتم سداد قيمة القسط التأميني وفقا لقيمة الأجر الأساسي وفقا للفتين 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 وسداد القسط التأميني :



مركز الاتصال لمزود خدمة التأمين
ضد التعطل عن العمل



التطبيق الذكي لمزود خدمة
التأمين ضد التعطل عن العمل



الموقع الالكتروني لمزود خدمة
التأمين ضد التعطل عن العمل



الرسائل النصية أو فاتورة شركات
الاتصالات المعتمدة في الدولة



شركات الصرافة المرخصة



أجهزة Qiosk



مركز خدمات رجال الأعمال التي
تحددها الوزارة



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"

رحلة المستثمر في دولة الإمارات العربية المتحدة

يسرنا أن نرحب بكم في دولة الإمارات العربية المتحدة، الوجهة المثالية للفرص الاستثمارية والنمو المستدام. إن اختياركم للإمارات كوجهه 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 سيسهم في تحقيق نتائج استثنائية ونجاحات مستدامة. ونحن مستعدون دائماً لتقديم الدعم الكامل لضمان تحقيق أهدافكم



عزيزي المستثمر للبدء بمشروعك في دولة الامارات العربية المتحدة عليك المرور بالمراحل التالية :
● فتح رخصة تجارية ● فتح بطاقة منشأة في الهيئة الاتحادية للهوية و الجنسية و الجمارك وأمن المنافذ
عليك باستكمال اجراءتك في وزارة الموارد البشرية و التوظيف على النحو التالي :



فتح بطاقة منشأة في وزارة الموارد البشرية والتوظيف

المستندات المطلوبة

1. صورة من الهوية الإماراتية للمواطنين والمقيمين من الجهتين او صورته 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 والجمارك وأمن المنافذ: صورة واضحة تحتوي على بيانات الملاك والمخولين بالتوقيع
5. عقد الإيجار ساري ومعمد 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 إصدار عقد العمل
- الاشتراك في التأمين ضد التعطل عن العمل.
- شراء وثيقة التأمين الصحي
- إصدار الإقامة والهوية



قنوات تقديم الطلبات

الدائرة الاقتصادية

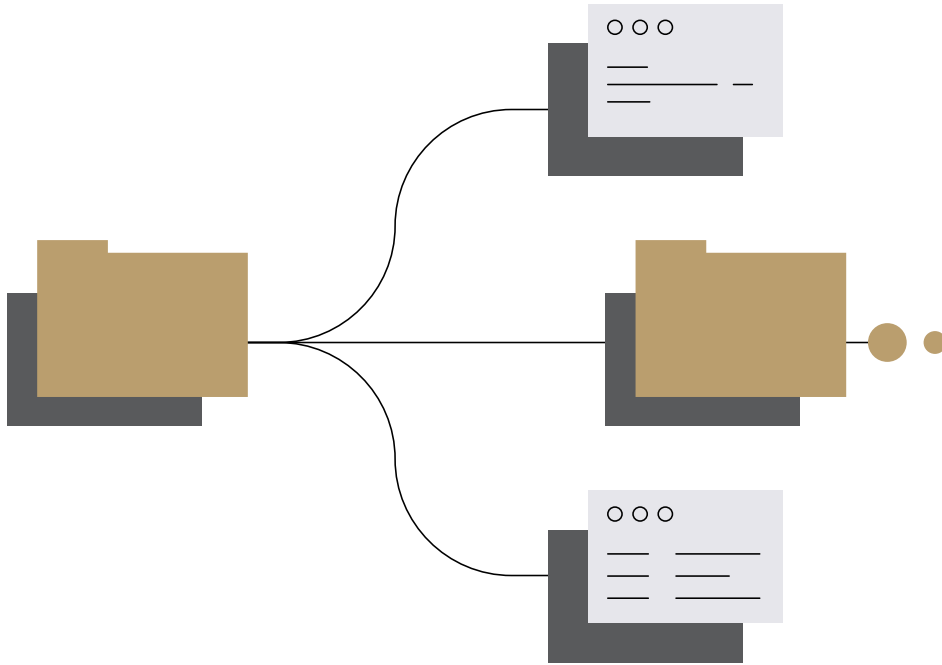
1. الموقع الرسمي لدائرة التنمية الاقتصادية حسب كل إمارة
2. مراكز تم
3. مراكز خدمات الأعمال المعتمدة

الهيئة الاتحادية للهوية والجنسية وأمن المنافذ

1. الموقع والتطبيق الرسمي للهيئة الاتحادية للهوية والجنسية وأمن المنافذ
2. مراكز أمر
3. مراكز تم
4. مراكز سعادة المتعاملين

وزارة الموارد البشرية والتوظيف

1. الموقع الإلكتروني والتطبيق الذكي لوزارة الموارد البشرية والتوظيف
2. مراكز تم
3. مراكز خدمات الأعمال المعتمدة





للتعرف على متطلبات الجهات يمكنك الاطلاع على الروابط التالية:



دائرة التنمية الاقتصادية
عجمان



دائرة التنمية الاقتصادية
الشارقة



دائرة التنمية الاقتصادية
دبي



تم



دائرة التنمية الاقتصادية
أبوظبي



وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



وزارة الموارد البشرية
والتوظيف



وزارة الاقتصاد



وزارة الاقتصاد
MINISTRY OF ECONOMY



دائرة التنمية الاقتصادية
الفجيرة



الإمارات العربية المتحدة
حكومة الفجيرة
دائرة الصناعة والاقتصاد



دائرة التنمية الاقتصادية
رأس الخيمة



دائرة التنمية الاقتصادية
Department of Economic Development



دائرة التنمية الاقتصادية
أم القيوين



دائرة التنمية الاقتصادية
DEPARTMENT OF ECONOMIC DEVELOPMENT