

CREATIVE ZONE – ABU DHABI
EMPLOYMENT AND SPONSORSHIP
REGULATIONS 2016

المنطقة الإبداعية – أبوظبي
أنظمة العمل والكفالة 2016

1. CITATION AND COMMENCEMENT

1. المقدمة وتاريخ النفاذ

- 1.1. These Regulations shall be known as the Creative Zone – Abu Dhabi Employment and Sponsorship Regulations 2016. تعرف هذه الأنظمة باسم "أنظمة العمل والكفالة 2016 الخاصة بالمنطقة الإبداعية – أبوظبي".
- 1.2. These Regulations came into force on 1 April 2016 as the Media Zone – Abu Dhabi Employment and Sponsorship Regulations 2016 and continue to remain in force as the Creative Zone – Abu Dhabi Employment and Sponsorship Regulations 2016 in accordance with Law 8. دخلت هذه الأنظمة حيز التنفيذ في 1 أبريل 2016 باعتبارها أنظمة العمل والكفالة 2016 لهيئة المنطقة الإعلامية – أبوظبي وتظل سارية المفعول باعتبارها أنظمة العمل والكفالة 2016 للمنطقة الإبداعية – أبوظبي وذلك وفقاً للقانون رقم 8.
- 1.3. These Regulations may be amended or supplemented by the Authority. يجوز للهيئة تعديل أحكام هذه الأنظمة أو إضافة أجزاء تكميلية أخرى إليها.

2. AUTHORITY AND APPLICATION

2. الصلاحيات والتطبيق

- 2.1. These Regulations are made pursuant to the Authority's power to issue regulations that apply within the Zone under Law No 8. r. أصدرت الهيئة هذه الأنظمة بموجب الصلاحيات التي كفلها لها القانون رقم (8) بإصدار كافة الأنظمة التي تسري على المنطقة.
- 2.2. These Regulations apply to all Licensees operating in the Zone and shall regulate the employment relationships between an Employee and a Licensee. تسري أحكام هذه الأنظمة على كافة الجهات المرخص لها بالعمل في المنطقة الإبداعية وتهدف إلى تنظيم علاقات العمل بين العاملين والجهات المرخص لها.

3. DEFINITIONS

التعريفات 3.

- 3.1. In these Regulations the following terms shall have the following meanings:
- 3.1.1. **Access Card** means an access card issued at the Licensee's request, by the Administration Department, for the Licensee's Employees;
- 3.1.2. **Administration Department** means such department authorised by the Authority to be responsible for liaising with Licensees regarding Employees and other matters;
- 3.1.3. **Authority** means the Creative Media Authority - Abu Dhabi as established in accordance with the Emirate of Abu Dhabi Law No 7 of 2021;
- 3.1.4. **Employee** means an individual who works under a contract of employment with a Licensee which requires the individual to personally perform work in the Zone for the Licensee for remuneration;
- 3.1.5. **Facilitation Agreement** means any such agreement to be entered into by a Licensee and the Administration Department to facilitate the operations of the Licensee within the Zone and compliance by the Licensee with these Regulations;
- 3.1. يكون للمصطلحات التالية المعاني الواردة قرين كل منها حيثما وردت في هذه الأنظمة:
- 3.1.1. "بطاقة الدخول" بطاقة الدخول التي تصدرها إدارة الشؤون الإدارية إلى موظفي الجهة المرخص لها بناء على طلبها؛
- 3.1.2. "إدارة الشؤون الإدارية" أي إدارة تخولها الهيئة مسؤولية الاتصال مع الجهات المرخص لها بشأن العاملين والمسائل الأخرى؛
- 3.1.3. "الهيئة" هيئة الإعلام الإبداعي - أبوظبي كما أنشئت بموجب القانون الصادر في إمارة أبوظبي رقم 7 لسنة 2021؛
- 3.1.4. "الموظف/العامل" كل شخص يرتبط بعقد عمل مع جهة مرخص لها لأداء عمل في المنطقة للجهة المرخص لها نظير أجر؛
- 3.1.5. "اتفاقية التسهيلات" أي اتفاقية تبرمها الجهة المرخص لها مع إدارة الشؤون الإدارية لتسهيل عملها داخل المنطقة وضمان التزامها بأحكام هذه الأنظمة.

- 3.1.6. **Federal Immigration Law** means UAE Federal Law No. 6 of 1973 (as amended) regarding Entrance and Residence of Foreigners together with any supplementary ministerial decisions and resolutions issued by the UAE Ministry of Interior, UAE Ministry of Labour, or other government authority;
- 3.1.6. "قانون الهجرة الاتحادي" القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1973 بشأن الهجرة والإقامة (وتعديلاته) والقرارات الوزارية الصادرة بشأنه وكافة القرارات الصادرة عن وزارة الداخلية أو وزارة العمل أو غيرها من الجهات الحكومية الأخرى في دولة الإمارات العربية المتحدة؛
- 3.1.7. **Federal Labour Law** means UAE Federal Law No 8 of 1980 on the Regulation of Labour Relations (as amended) together with any ministerial decisions and resolutions issued by the UAE Ministry of Labour, or other competent government authority;
- 3.1.7. "قانون العمل" القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل (وتعديلاته) بالإضافة إلى القرارات الوزارية الأخرى الصادرة عن وزارة العمل أو غيرها من الهيئات الحكومية المختصة الأخرى في دولة الإمارات العربية المتحدة؛
- 3.1.8. **GCC National** means an individual who is a national of the Arabian Gulf Cooperation Council member states;
- 3.1.8. "مواطن مجلس التعاون الخليجي" أي مواطن يحمل جنسية إحدى الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربي؛
- 3.1.9. **Law 8** means the Emirate of Abu Dhabi Law No 8 of 2022 relating to the Creative Zone - Abu Dhabi;
- 3.1.9. "القانون رقم 8" القانون الصادر في إمارة أبو ظبي رقم (8) لسنة 2022 بشأن المنطقة الإبداعية – أبو ظبي.
- 3.1.10. **Licensee** means any individual or entity incorporated, registered, established and/or licensed to operate from the Zone;
- 3.1.10. "الجهة المرخص لها" أي فرد أو كيان يتم إنشاؤه، تسجيله، تأسيسه و/أو ترخيصه للعمل من المنطقة أبو ظبي؛
- 3.1.11. **Licensing Regulations** means the Creative Zone – Abu Dhabi Licensing Regulations 2016;
- 3.1.11. "أنظمة الترخيص" أنظمة الترخيص 2016 الخاصة بالمنطقة الإبداعية – أبو ظبي؛
- 3.1.12. **Regulations** means the Creative Zone – Abu Dhabi Employment and Sponsorship Regulations 2016;
- 3.1.12. "الأنظمة" أنظمة العمل والكفالة 2016 الخاصة بالمنطقة الإبداعية – أبو ظبي؛
- 3.1.13. **Sponsorship** means authorisation by the Authority for an individual to work in the Zone whether on a permanent or temporary basis and authorisation by the Ministry of the Interior to reside in the UAE;
- 3.1.13. "الكفالة" التصريح الذي تمنحه الهيئة لأي شخص بالعمل في المنطقة بصفة دائمة أو مؤقتة والتصريح الذي تمنحه وزارة الداخلية للإقامة في الدولة؛

- 3.1.14. **UAE** means the United Arab Emirates; and "الإمارات/الدولة" دولة الإمارات العربية المتحدة؛ و 3.1.14
- 3.1.15. **Zone** means the Creative Zone – Abu Dhabi as referenced in Law 8 and as constituted from time to time. "المنطقة" المنطقة الإبداعية – أبوظبي على النحو المشار إليه في القانون رقم 8 و وفق ماينص عليه القانون من وقت لآخر. 3.1.15
- 3.2. All references to the Authority and the Administration Department shall include all third parties authorised from time to time to act on their behalf. الإشارة إلى الهيئة وإدارة الشؤون الإدارية هي إشارة لكافة الأطراف الثالثة من المفوضين بالتصرف بالنيابة عنهما من وقت لآخر. 3.2
- 3.3. All references in these Regulations to laws, regulations, decrees, decisions or by-laws includes all laws, regulations, decrees, decisions or by-laws amending, consolidating, or replacing them. الإشارة في هذه الأنظمة إلى القوانين أو الأنظمة أو المراسيم أو القرارات أو اللوائح هي إشارة أيضاً إلى كل ما يصدر بشأنها من تعديل أو إضافة أو دمج أو استبدال. 3.3
- 4. FEDERAL LAW** القانون الاتحادي 4.
- 4.1. The Federal Labour Law shall apply within the Zone and each Licensee and Employee shall be under an obligation to comply with the provisions of the Federal Labour Law and the Federal Immigration Law together with the relevant laws effecting GCC National employees. تسري أحكام قانون العمل الاتحادي على المنطقة، وعلى كافة الجهات المرخص لها وكافة العاملين لديها الامتثال لأحكام قانون العمل الاتحادي وقانون الهجرة الاتحادي بالإضافة الى القوانين ذات الصلة والخاصة بالعاملين من مواطني مجلس التعاون الخليجي. 4.1
- 4.2. A Licensee shall engage an Employee on terms and conditions of employment no less favourable than those provided by these Regulations and the Federal Labour Law. على الجهة المرخص لها تعيين الموظفين والعاملين لديها بموجب عقود عمل لا تقل في أحكامها وشروطها عن تلك المنصوص عليها في هذه الأنظمة وفي قانون العمل الاتحادي. 4.2
- 4.3. A Licensee may provide more favourable terms and conditions of employment to an Employee than those provided by these Regulations and the Federal Labour Law. يجوز للجهة المرخص لها أن تتعاقد مع موظفيها بشروط عمل افضل من تلك المنصوص عليها في هذه الأنظمة وقانون العمل الاتحادي. 4.3

- 4.4. Notwithstanding any term in any employment contract or other agreement an Employee shall be entitled to receive the minimum entitlements under the Federal Labour Law and these Regulations except as provided by law. بصرف النظر عن أي شرط يرد في أي عقد عمل أو اتفاقية أخرى، يحق للموظف استلام الحد الأدنى من المستحقات المنصوص عليها في قانون العمل الاتحادي وهذه الأنظمة، باستثناء الحالات الأخرى المنصوص عليها في القانون.
- 4.5. A Licensee shall be obliged to comply with all applicable laws in the Emirate of Abu Dhabi including the Abu Dhabi Executive Council President's Resolution No. (25) of 2006 promulgating the Executive Regulations of Law No. (23) of 2005 on Health Insurance in the Emirate of Abu Dhabi as amended by Executive Council President's Resolution No. (47) of 2008. على كافة الجهات المرخص لها الالتزام بكافة القوانين المعمول بها في إمارة أبوظبي بما في ذلك قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (25) لسنة 2006 بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (23) لسنة 2005 بشأن الضمان الصحي في إمارة أبوظبي المعدل بقرار رئيس المجلس التنفيذي رقم (47) لسنة 2008.
- 5. EMPLOYMENT TERMS** أحكام وشروط العمل
- 5.1. A Licensee shall issue a written employment contract to each Employee when the Employee starts employment setting out the terms and conditions of employment. على الجهة المرخص لها إصدار عقد عمل مكتوب لكل موظف يبشر مهامه عند بداية عمله لديه موضحاً فيه أحكام وشروط العمل.
- 5.2. Any amendment to an Employee's terms and conditions of employment must be agreed in writing by the Licensee and the Employee. لا يعتد بأي تعديل لأحكام وشروط العمل ما لم يكن باتفاق خطي بين الجهة المرخص لها والموظف.
- 5.3. An Employee may be an Employee of more than one Licensee at the same time. يجوز للموظف أن يعمل لدى أكثر من جهة مرخص لها في نفس الوقت.
- 5.4. An Employee may transfer his employment from one Licensee to another Licensee without the consent of the former Licensee provided there are no active labour disputes between the parties. يجوز للموظف نقل عمله من جهة مرخص لها إلى جهة أخرى دون الحصول على موافقة الجهة المرخص لها الأولى في حال عدم وجود شكوى عمالية بين الأطراف.

6. CALCULATION OF ENTITLEMENTS

6. احتساب المستحقات

- 6.1. All minimum entitlements provided for under the Federal Labour Law including, but not limited to, entitlements to a minimum notice period, annual leave, sick leave and severance pay shall where appropriate be calculated on the basis of calendar days during the term of an Employee's employment rather than contracted hours.
- 6.1. يتم احتساب كافة الحدود الدنيا للمستحقات المنصوص عليها في قانون العمل الاتحادي بما في ذلك (على سبيل المثال لا الحصر) الحد الأدنى لمدة الإنذار والأجازات السنوية والأجازات المرضية ومستحقات نهاية الخدمة، حيثما يكون ذلك مناسباً، على أساس عدد الأيام وفقاً للتقويم الشمسي التي عملها الموظف طوال مدة تعيينه وليس عدد الساعات المتعاقد عليها.
- 6.2. Where an Employee is employed by more than one Licensee at the same time all minimum entitlements provided for under the Federal Labour Law shall be calculated independently for each employment contract with each Licensee and all other entitlements, including leave entitlements, shall be calculated on a pro-rata basis.
- 6.2. إذا كان الموظف يعمل لدى أكثر من جهة واحدة مرخص لها في نفس الوقت، يحتسب الحد الأدنى للمستحقات المنصوص عليها في قانون العمل الاتحادي بشكل مستقل بالنسبة لكل عقد عمل مع كل جهة مرخص لها وكل المستحقات وتشمل الاجازات، يتم احتسابها بحسب المدة المقضية.

7. DISCRIMINATION

7. التمييز

- 7.1. The Authority aims to create an environment within the Zone where employment and advancement is based on merit and an Employee is not treated less favourably by reason of gender, marital status, race, religion or disability. Licensees shall be guided by this principle of non-discrimination when engaging Employees.
- 7.1. تسعى الهيئة إلى إيجاد بيئة عمل داخل المنطقة يكون فيها العمل والارتقاء الوظيفي مبنياً على الكفاءة وحدها ولا يعامل فيها الموظف بسوية أقل من غيره بسبب جنسه أو حالته الاجتماعية أو عرقه أو ديانتته أو إعاقته، وعلى كافة الجهات المرخص لها الاقتداء بمبدأ عدم التمييز في التعامل مع الموظفين.
- 7.2. Licensees must ensure they are compliant with the relevant anti-discrimination laws in force in the UAE.
- 7.2. يجب على الجهات المرخص لها الالتزام مع القوانين الموجودة في الدولة والتي تعارض التمييز.

8. LABOUR DISPUTES

8. المنازعات العمالية

- 8.1. The Authority shall not be responsible for the resolution of any labour disputes arising between a Licensee and an Employee.
- 8.1. لا تتحمل الهيئة أي مسؤولية لحل المنازعات العمالية التي تنشأ بين الجهة المرخص لها والعاملين لديها.

- 8.2. If a dispute arises between a Licensee and an Employee the party wishing to raise a complaint shall notify the Authority in writing. 8.2 في حال نشوء منازعة عمالية بين جهة مرخص لها وأحد موظفيها فعلى الطرف الذي يرغب في تقديم شكوى عمالية إخطار الهيئة بذلك خطياً.
- 8.3. In the event of a notification under regulation 8.2 the Authority shall, if necessary, without considering the merits of such dispute, issue a written referral notice permitting the Licensee or Employee to raise the dispute with the UAE Ministry of Labour. 3.8 عند استلام الهيئة الإخطار المذكور في الفقرة (8.2) فعليها، عند الضرورة، إصدار إحالة خطية، بغض النظر عن موضوع النزاع، تجيز للجهة المرخص لها أو الموظف التقدم بشكواه إلى وزارة العمل الاماراتية.
- 9. SPONSORSHIP OF EMPLOYEES BY THE AUTHORITY** 9. كفالة الهيئة للموظفين
- 9.1. A Licensee must obtain Sponsorship in respect of each Employee who is not a GCC National. 9.1 على الجهة المرخص لها الحصول على كفالة لكل موظف يتم تعيينه لديها ولا يكون من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي.
- 9.2. In accordance with Law 8 the Authority may at its discretion provide Sponsorship to an individual to be engaged by a Licensee as an Employee. 9.2 يجوز للهيئة وفقاً لأحكام القانون رقم 8 وحسب تقديرها المنفرد توفير الكفالة لأي فرد لتعيينه لدى الجهة المرخص لها كموظف لديها.
- 9.3. Where the Authority provides Sponsorship to an individual to be engaged by a Licensee as an Employee, it shall be the responsibility of the Licensee to pay the Employee's remuneration and any other payments (including benefits and all payments arising out of the employment relationship) due to the Employee in accordance with the terms of the Employee's contract of employment, the Federal Labour Law, these Regulations, any other relevant legislation and any Facilitation Agreement. The Authority shall not be responsible for any remuneration or any other payments which may be due to an Employee. 9.3 في حال قدمت الهيئة كفالة لأي فرد لتعيينه لدى أي جهة مرخص لها كموظف لديها، فعندئذ تكون تلك الجهة هي المسؤولة عن دفع أجور ذلك الموظف وأي دفعات أخرى مستحقة له (بما في ذلك المنافع والدفعات الناشئة عن علاقة العمل) وفقاً للأحكام والشروط الواردة في عقد عمله وقانون العمل الاتحادي، وأي تشريع ذي صلة وهذه الأنظمة وأي اتفاقية تسهيلات. ولا تتحمل الهيئة المسؤولية بأي شكل من الأشكال عن أية دفعات قد تكون مستحقة للموظف كرواتب أو غيرها.

- 9.4. The Administration Department will require a Licensee to enter into a Facilitation Agreement prior to engaging an individual as an Employee. يتعين على إدارة الشؤون الإدارية أن تطلب من الجهة المرخص لها إبرام اتفاقية تسهيلات قبل أن تعين أي فرد كموظف لديها. 9.4
- 9.5. The Authority may, at its discretion, limit the number of individuals to whom it may provide Sponsorship on behalf of a Licensee in accordance with regulation 9.2. يجوز للهيئة حسب تقديرها المنفرد تحديد عدد الأفراد الذين توفر لهم الكفالة بالنيابة عن الجهة المرخص لها طبقاً للفقرة (9.2). 9.5
- 9.6. The Authority shall have discretion to require individuals performing certain roles or functions for Licensees to have Sponsorship in order to carry out those specified functions. يمكن للهيئة وفق تقديرها المطلق أن تطلب من الأفراد الذين يؤدون أعمالاً أو مهاماً معينة لأي جهة مرخص لها الحصول على كفالة حتى يتمكنوا من القيام بتلك الأعمال. 9.6

10. TERMINATION OF SPONSORSHIP

10. إلغاء الكفالة

Unilateral Termination by the Authority

الإلغاء من جانب الهيئة

- 10.1. The Authority may terminate the Sponsorship of any Employee by giving thirty (30) days written notice of such termination to the Licensee and the Employee in the event that any one or more of the following occur: يجوز للهيئة إلغاء كفالة أي موظف بموجب إشعار خطي قبل (30) يوماً من ذلك الإلغاء، توجهه إلى كل من الجهة المرخص لها والموظف في حال حدوث حالة أو أكثر من الحالات الآتية: 10.1
- 10.1.1. the breach of any material terms or conditions of a Facilitation Agreement by the Licensee which is not remedied within seven (7) days of the written notice given by the Administration Department; مخالفة الجهة المرخص لها أياً من الأحكام والشروط الجوهرية لاتفاقية التسهيلات وعدم تصحيح تلك المخالفة خلال سبعة (7) أيام من تلقيها إشعاراً خطياً بهذا الشأن من إدارة الشؤون الإدارية؛ 10.1.1
- 10.1.2. the Licensee ceasing to carry on business within the Zone or being struck off the companies register or becoming insolvent, or entering into liquidation, receivership, administration, or any analogous event; or توقف الجهة المرخص لها عن ممارسة أعمالها داخل المنطقة أو تم شطبها من سجل الشركات أو حلها أو إفسارها أو دخولها في إجراءات تصفية أو خضوعها لحراسة قضائية أو تعرضها لأي ظرف مشابه؛ أو 10.1.2

- 10.1.3. the failure by the Licensee or Employee to abide by the laws, rules and/or regulations of the Emirate of Abu Dhabi, the UAE or the Zone. 10.1.3 عدم التزام الجهة المرخص لها أو الموظف بالقوانين والأنظمة واللوائح المرعية في إمارة أبوظبي أو دولة الإمارات العربية المتحدة أو المنطقة.
- 10.2. The Authority may immediately terminate the Sponsorship of any Employee, by serving written notice to the Licensee and the Employee, if any one or more of the following occur: 10.2 يجوز للهيئة إنهاء كفالة أي موظف بأثر فوري بعد توجيه إشعار خطي إلى كل من الجهة المرخص لها والموظف في حال وقوع حالة أو أكثر من الحالات الآتية:
- 10.2.1. the Employee is sentenced by a competent court for an offence involving honour, honesty or public morals; 10.2.1 صدور قرار من محكمة مختصة بإدانة الموظف بإحدى الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة؛
- 10.2.2. it is determined by any competent authority that the Employee has failed to abide by the laws, rules and/or regulations of the Emirate of Abu Dhabi, the UAE or the Zone; 10.2.2 في حال ثبت لدى أي جهة مختصة عدم التزام الموظف بالقوانين والأنظمة واللوائح المرعية في إمارة أبوظبي أو دولة الإمارات العربية المتحدة أو المنطقة؛
- 10.2.3. false or misleading information or documentation has been provided to the Authority by or in respect of that Employee; 10.2.3 تقديم أية مستندات أو معلومات خاطئة أو مضللة إلى الهيئة من قبل الموظف أو بشأن ذلك الموظف؛
- 10.2.4. the Licensee notifies the Administration Department that the Employee has been absent from work without the Licensee's authorisation for a period of seven (7) consecutive days or more; or 10.2.4 إخطار الجهة المرخص لها إدارة الشؤون الإدارية بتغيب الموظف عن العمل دون إذن منها لمدة سبعة (7) أيام متتالية أو أكثر؛

10.2.5. the Authority determines, in its absolute discretion, that the Employee has damaged the reputation of the Zone or has otherwise brought it into disrepute or has caused or is likely to cause financial loss to the Authority.

10.2.5 في حال رأت الهيئة حسب تقديرها المطلق، أن الموظف قد أضر بسمعة المنطقة أو ساهم بشكل من الأشكال في الإساءة إلى سمعتها أو تسبب أو قد يتسبب في تكبيد الهيئة خسائر مالية.

Termination of Sponsorship at the request of the Licensee

إلغاء الكفالة بناء على طلب من الجهة المرخص لها

10.3. A Licensee may request the termination of an Employee's Sponsorship by giving thirty (30) days written notice to the Authority and the Employee. Such request shall be without prejudice to the Licensee's or the Employee's entitlements under the contract of employment between the Employee and the Licensee.

10.3 يجوز للجهة المرخص لها طلب إلغاء كفالة أحد الموظفين بتقديم إخطار خطي مدته ثلاثون (30) يوم إلى كل من الهيئة والموظف، ولا يترتب على مثل هذا الطلب أي إخلال بحقوق المرخص له أو الموظف المنصوص عليها في عقد العمل المبرم بينهما.

10.4. A Licensee shall pay an Employee's final entitlements or payments arising out of the employment with the Licensee following termination of employment and prior to and upon termination of Sponsorship by the Authority.

10.4 يتعين على الجهة المرخص لها أن تدفع للموظف كافة مستحقاته النهائية والدفوعات المترتبة له عن عقد العمل المبرم مع الجهة المرخص لها فور إنهاء عمله وعند إلغاء كفالته من قبل الهيئة أو قبل ذلك.

Termination of Sponsorship at the request of an Employee

إلغاء الكفالة بناء على طلب الموظف

10.5. An Employee may request the Authority to terminate his Sponsorship, providing there is no active labour dispute, by serving a written request to the Authority and providing evidence that his employment has terminated and the Licensee has been notified by the Employee of this request.

10.5 يجوز للموظف أن يطلب من الهيئة إلغاء كفالته، بموجب طلب خطي مشفوع بالمستندات المؤيدة التي تثبت إنهاء عمله وإخطار الجهة المرخص لها بهذا الطلب في حال عدم وجود شكوى عمالية بين الاطراف.

Consequences of Termination of Sponsorship

الإجراءات المترتبة على إلغاء الكفالة

10.6. Immediately on expiry of notice to terminate Sponsorship of an Employee for whatever reason the Licensee shall return to the Administration Department the Access Card issued to the Licensee in respect of that Employee and if required, the passport of the Employee to facilitate the cancellation of the Employees' residency visa.

10.6 عند انتهاء مدة الإشعار الخاص بإلغاء كفالة الموظف لأي سبب من الأسباب يتعين على الجهة المرخص لها إعادة بطاقة الدخول الصادرة لها بشأن ذلك الموظف إلى إدارة الشؤون الإدارية وكذلك جواز السفر الخاص بذلك الموظف إذا اقتضى الأمر لتسهيل عملية إلغاء تأشيرة إقامته.

11. ACCESS CARDS AND TEMPORARY ACCESS CARDS

11. بطاقات الدخول وطاقات الدخول المؤقتة

11.1. A Licensee shall be required to obtain an Access Card from the Administration Department for all Employees engaged by it (save and to the extent that the Employee is already in possession of a valid Access Card issued in respect of another Licensee).

11.1 على كل جهة مرخص لها الحصول على بطاقة دخول من إدارة الشؤون الإدارية لكافة الموظفين المعيّنين لديها (إلا إذا كان الموظف حائزاً بالفعل على بطاقة دخول سارية من مرخص له آخر).

11.2. All individuals listed under regulation 12.1 shall be required to carry and display an Access Card at all times.

11.2 على كافة الأفراد الذين يسري عليهم حكم الفقرة (12.1) حمل بطاقة الدخول في كافة الأوقات وإبرازها عند الحاجة.

11.3. Any individual for whom a Licensee wishes to grant temporary access to its premises must apply to the Administration Department for a temporary access card, and if the Authority approves such application, those individuals must carry and display their temporary access card at all times.

11.3 على كل فرد ترغب الجهة المرخص لها في منحه بطاقة دخول مؤقتة إلى مقر عمله أن يتقدم بطلب إلى إدارة الشؤون الإدارية للحصول على بطاقة دخول مؤقتة، وإذا وافقت الهيئة على ذلك، يجب على أولئك الأفراد حمل بطاقات الدخول المؤقتة في كافة الأوقات وإبرازها عند الحاجة.

11.4. Immediately upon termination or expiry of the employment, engagement or permitted access of any individual listed in regulation 12.1 the Licensee shall return the Access Card or temporary access card to the Administration Department.

11.4 عند إنهاء أو انتهاء عمل أو تعيين أو صلاحية دخول أي فرد ممن يسري عليهم حكم الفقرة (12.1) إعادة بطاقة الدخول أو بطاقات الدخول المؤقتة الخاصة به إلى إدارة الشؤون الإدارية.

12. NOTIFICATIONS AND RECORD KEEPING

الإشعارات وحفظ السجلات .12

- 12.1. A Licensee shall notify the Administration Department in writing of the following actions within five (5) days of the event and, where appropriate, must ensure that they have amended and re-submitted Schedule A of the Facilitation Agreement:
- 12.1.1. engaging an individual as an Employee; 12.1.1 تعيين أحد الأفراد كموظف لديه؛
- 12.1.2. engaging an individual as an Employee who is at the same time an Employee of another Licensee; 12.1.2 تعيين أحد الأفراد كموظف لديه يكون في نفس الوقت موظفا لدى جهة أخرى مرخص لها؛
- 12.1.3. the transfer by an Employee from or to the employment of another Licensee; 12.1.3 نقل عمل أحد الموظفين من أو إلى جهة أخرى مرخص لها؛
- 12.1.4. terminating the employment of an Employee; 12.1.4 إنهاء عمل الموظف؛
- 12.1.5. the occurrence of a dispute with an Employee in accordance with regulation 8.2; 12.1.5 نشوء منازعة مع الموظف طبقا لأحكام الفقرة (8.2)؛
- 12.1.6. where the Licensee wishes to apply for a temporary access card in accordance with regulation 11.3 to permit an individual who is not an Employee to access its premises, the Licensee shall provide details of the individual to be issued the temporary access card, the intended purpose and duration for which the individual will be at its premises; 12.1.6 إذا رغبت الجهة المرخص لها بطلب الحصول على بطاقة دخول مؤقتة طبقا لأحكام الفقرة (11.3) بغرض السماح لأحد الأفراد من غير العاملين لديها بدخول مقر عملها فيتعين عليها تقديم بيانات الفرد المطلوب إصدار بطاقة دخول مؤقتة له والغرض من الدخول والفترة التي يسمح له خلالها بدخول مقرها؛
- 12.1.7. a breach by the Licensee of any of its obligations under these Regulations; or 12.1.7 مخالفة الجهة المرخص لها بأي من التزاماتها المنصوص عليها في هذه الأنظمة؛

- 12.1.8. such additional matters as the Administration Department or the Authority may require from time to time. 12.1.8. أية أمور أخرى قد تطلبها إدارة الشؤون الإدارية أو الهيئة من وقت لآخر.
- 12.2. When providing the Administration Department with information and or a notice in respect of an individual or an Employee the Licensee shall include the name, passport details, national identification number and correspondence address of the individual or Employee as well as such other information as the Administration Department or the Authority may require from time to time. 12.2. عند تزويد الجهة المرخص لها إدارة الشؤون الإدارية بأي معلومات أو إشعار يخص أحد الأفراد أو الموظفين فعليها تقديم اسم ذلك الفرد أو الموظف وبيانات جواز سفره ورقم بطاقة الهوية الوطنية وعنوان المراسلات الخاص به إضافة إلى أية معلومات أخرى تطلبها إدارة الشؤون الإدارية أو الهيئة من وقت لآخر.
- 12.3. A Licensee may not retain the passports of employees under any circumstances other than to apply for or cancel Sponsorship of the employee. 12.3. لا يجوز للجهة المرخص لها بحال من الأحوال الاحتفاظ بجوازات سفر الموظفين إلا بغرض التقدم للحصول على الكفالة أو إلغائها.
- 12.4. A Licensee shall maintain records in compliance with the Federal Labour Law. 12.4. على كل جهة مرخص لها الاحتفاظ بسجلات منتظمة عملاً بأحكام قانون العمل الاتحادي.
- 13. BANK GUARANTEES FOR SPONSORED EMPLOYEES** **13. الضمانات البنكية للموظفين المكفولين**
- 13.1. The Authority may at its discretion require Licensees to submit a bank guarantee in respect of each of their Employees who are not UAE nationals. 13.1. يجوز للهيئة حسب تقديرها أن تطلب من أي جهة مرخص لها تقديم ضمان بنكي عن كل موظف من غير مواطني دول مجلس التعاون الخليجي.
- 13.2. The amount of any bank guarantee shall be determined from time to time at the Authority's discretion. 13.2. يتم تحديد مبلغ أي ضمان بنكي من وقت لآخر وفقاً لتقدير الهيئة.
- 13.3. The Authority shall have the right to request a bank guarantee where none has previously been requested or provided by a Licensee with respect to any Employee, or to re-evaluate, at a later date, the value of a bank guarantee lodged with the Authority and require the Licensee to increase such guarantee. 13.3. يحق للهيئة أن تطلب من أي جهة مرخص لها تقديم ضمان بنكي عن أي موظف لديها لم تقدم عنه سابقاً أي ضمان بنكي. كما يجوز للهيئة في تاريخ لاحق إعادة تقييم مبلغ الضمان البنكي المودع لديها وأن تطلب من الجهة المرخص لها زيادة مبلغ الضمان وفقاً لذلك.

14. INSPECTION AND SANCTIONS FOR VIOLATION OF THESE REGULATIONS

14. التفتيش والعقوبات المترتبة على مخالفة هذه الأنظمة

- 14.1. Without prejudice to any of its other powers under these Regulations, the Licensing Regulations or any other regulations and codes, the Authority reserves the right to enter a Licensee's premises to carry out inspections regarding a Licensee's compliance with these Regulations, any other Authority regulations, the Federal Labour Law and Federal Immigration Law.
- 14.1 مع عدم الإخلال بأية صلاحيات أخرى منصوص عليها في هذه الأنظمة أو أنظمة الترخيص أو أي أنظمة أو قانون آخر، تحتفظ الهيئة بالحق في دخول مباني المرخص لها لأغراض التفتيش والتحقق من مدى التزامها بأحكام هذه الأنظمة، أو أية أنظمة خاصة بالهيئة أو قانون العمل الاتحادي أو قانون الهجرة الاتحادي.
- 14.2. Where the Authority, at its absolute discretion, considers that there has been a breach of these Regulations the Authority may, without prejudice to any of its other powers under these Regulations, the Licensing Regulations or any other regulations and codes issued by the Authority, impose any or all of the following sanctions:
- 14.2 في حال رأت الهيئة حسب تقديرها المطلق، أن هناك مخالفة لأحكام هذه الأنظمة فيجوز للهيئة دون الإخلال بأية صلاحيات أخرى منصوص عليها في هذه الأنظمة أو أنظمة الترخيص أو أي أنظمة ولوائح صادرة من الهيئة، أن تفرض العقوبات التالية أو أي منها:
- 14.2.1. issue a warning to the relevant Licensee and require the Licensee to remedy the breach or cause the breach to be remedied;
- 14.2.1 إنذار الجهة المعنية المرخص لها وطلب تصحيح المخالفة أو الإيعاز بتصحيحها؛
- 14.2.2. apply a fine/s for the Licensee's breach of these Regulations or any other regulations issued by the Authority;
- 14.2.2 فرض غرامة أو أكثر على مخالفة الجهة المرخص لها لهذه الأنظمة أو لأي أنظمة صادرة عن الهيئة؛
- 14.2.3. in accordance with regulation 10.1.3 terminate any existing Sponsorships of a Licensee's Employees or otherwise refuse to grant new applications or to renew applications for Sponsorship by a Licensee; or
- 14.2.3 إلغاء أية كفالات قائمة لموظفي الجهة المرخص لها وفقاً لحكم الفقرة (10.1.3) أو بخلاف ذلك رفض أية طلبات تقدم منها سواء للحصول على كفالات جديدة أو لتجديد كفالات قائمة؛

14.2.4 suspend or revoke the Licensee's license issued under the Licensing Regulations where the Licensee has failed to remedy a breach or pay a fine.

14.2.4 تعليق أو إلغاء رخصة الجهة المرخص لها الصادرة بموجب أحكام أنظمة الترخيص في حال عدم قيامها بتصحيح المخالفة أو دفع الغرامة.

15. AUTHORITY'S POWER TO ISSUE DIRECTIONS AND DECISIONS

15. صلاحية الهيئة لإصدار التوجيهات والقرارات

15.1. The Authority may, in its absolute discretion, make directions or decisions in relation to any matter under these Regulations or any other regulations and codes issued by the Authority.

15.1 يمكن للهيئة، حسب تقديرها المطلق، إصدار توجيهات أو قرارات ذات علاقة بأي موضوع يخص هذه الأنظمة و أية أنظمة ولوائح اخرى صادرة عن الهيئة.

15.2. The Authority may, in its absolute discretion, publish a list of sanctions for breaches of these Regulations.

15.2 يجوز للهيئة، حسب تقديرها المطلق، أن تنشر قائمة بالعقوبات المفروضة على مخالفات هذه الأنظمة.

15.3. All directions and decisions of the Authority made under these Regulations are final.

15.3 كل توجيهات وقرارات الهيئة الصادرة وفق هذه الأنظمة هي نهائية.