

# دليل سياسات فحص التعاطي

مؤسسات العمل

الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية

دليل صمم بدعم من

شركة آفاق الوقاية للبحث والتطوير

شركة استشارية متخصصة في مجال دراسة  
ظاهرة المخدرات ورسم سياسات المواجهة

٢٠٢٥



تأليف

الدكتور سعيد بن فالح السريحة

باحث خبير في مجال وقاية الشباب  
من تعاطي المخدرات



## ح) سعيد بن فالح السريحة ، ١٤٤٧ هـ

السريحة ، سعيد بن فالح  
دليل سياسات فحص التعاطي: مؤسسات العمل الخالية من  
المخدرات والمؤثرات العقلية. / سعيد بن فالح السريحة ؛ مكي ،  
أنور بن محمد ؛ الشرقي ، عبدالله بن محمد ؛ المزروع ، مها بنت  
خالد - ط. ا. ب. - الرياض ، ١٤٤٧ هـ  
٢٠ ص ؛ ٢٤×٢٧ سم. - (أدلة الوقاية من تعاطي المخدرات  
والمؤثرات العقلية ؛ ١)

رقم الإيداع: ١٤٤٧/٣٤٠٦  
ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٠٥-٩١٨٠-٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## المحتوى

|    |                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------|
| 01 | لماذا هذا الدليل                                                   |
| 01 | كيف طور هذا الدليل                                                 |
| 02 | مؤسسات العمل المستهدفة بتطبيق إجراءات فحص التعاطي                  |
| 02 | مصمم الدليل                                                        |
| 03 | فريق العمل                                                         |
| 04 | سياسات فحص التعاطي في مؤسسات العمل                                 |
| 05 | التطبيق الفعال لسياسات فحص التعاطي                                 |
| 06 | المصطلحات                                                          |
| 07 | المواد المحظور إستخدامها وتعاطيها                                  |
| 08 | السلوك المحظور                                                     |
| 09 | فحص المواد المحظورة                                                |
| 10 | فحص ما قبل التوظيف                                                 |
| 11 | فحص إشتباه التعاطي                                                 |
| 12 | فحص التعاطي لما بعد الحادث                                         |
| 13 | فحص التعاطي العشوائي                                               |
| 13 | فحص التعاطي للعودة إلى العمل                                       |
| 14 | الفحص الذي يطلبه الموظف                                            |
| 14 | تقييم الموظف تعاطييه وإنهاء الخدمة                                 |
| 15 | الإمتثال لمتطلبات فحص التعاطي                                      |
| 16 | برنامج مساعدة الموظفين على العلاج والتعافي                         |
| 17 | التعامل مع النتائج الإيجابية لفحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية |
| 18 | التقدم الطوعي لطلب علاج التعاطي                                    |
| 19 | إخطار مؤسسة العمل بالإدانة الجنائية                                |
| 20 | تواصل معنا                                                         |





## لماذا هذا الدليل؟

صمم هذا الدليل ليقدم للجنة الوطنية لمكافحة المخدرات بحكم دورها ومسئوليتها كجهة عليا تعني برسم الخطط الاستراتيجية والسياسات الوطنية لمكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية. لكي يكون دليلاً يسترشد به من قبل الوزارات والقطاعات ومؤسسات العمل التي تطبق سياسات فحص التعاطي لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة العسكرية والمدنية الحكومية والأهلية، أو هي تعتمد تطبيق مثل هذه السياسات الحماية السلامة المهنية والسلامة العامة من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

### • اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات •

اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات هي الجهة الحكومية المعنية برسم السياسات الوطنية لمواجهة ظاهرة المخدرات، وتبني المقترحات وتقديم الدعم اللازم لتفعيل أفضل التوجهات لدعم الجهود الوطنية في مجال مواجهة ظاهرة المخدرات وحماية المجتمع ومؤسساته وأفراده من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

## كيف طور هذا الدليل؟

تم تطوير وبناء هذا الدليل بناء على مراجعة أفضل المعايير والممارسات العالمية في مجال فحوص التعاطي لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة، والتي شملت:

- 01 **المعايير** المنصوح بها من قبل منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية.
- 02 **توصيات** مكتب مكافحة المخدرات والجريمة التابع للأمم المتحدة نحو سلامة بيئة ومؤسسات العمل من تعاطي المخدرات.
- 03 **بناء** على الإجراءات المطبقة في المنظمات العالمية المعنية بالسلامة المهنية كمنظمات الطيران والأسلحة والمصانع التي تملّي حماية السلامة المهنية والسلامة العامة من مخاطر تعاطي المخدرات.
- 04 **بناء** على أفضل التجارب الدولية في كل من الجيش البريطاني والجيش الأمريكي وفي سلاح الجو الأمريكي، وفي المؤسسات الأمنية الأمريكية والكندية والاسترالية، وفي المهن الحساسة التي تطبق أفضل ممارسات ومعايير السلامة المهنية.

## مؤسسات العمل المستهدفة بتطبيق إجراءات فحص التعاطي



01 يمكن لجميع الوزارات والقطاعات والمؤسسات التابعة لها والخاضعة لإشرافها، الإسترشاد بهذا الدليل وتطبيق الإجراءات والتعليمات الواردة فيه، وخاصة مؤسسات العمل التي يوجد بها مهن وأعمال حساسة من حيث السلامة المهنية التي قد تتأثر بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

02 كما يمكن لمؤسسات العمل التي تطبق حالياً سياسات لفحص التعاطي وإجراءات لمكافحة المخدرات بين الموظفين سواء المؤسسات العسكرية أو المدنية الحكومية أو الأهلية، الإستفادة من هذا الدليل لتطوير وتحديث إجراءات العمل وتهيئة الموظفين بالإجراءات المتبعة في مجال فحص التعاطي.

## مصمم الدليل



صمم هذا الدليل من قبل شركة آفاق الوقاية للبحث والتطوير، وهي شركة سعودية استشارية متخصصة في مجال دراسة ورسم خطط معالجة ظاهرة المخدرات في المجتمع. وتجري الدراسات والأبحاث والمسوح الوطنية وتعمل على بناء وتطوير الخطط الاستراتيجية والسياسات والبرامج الموجهة لمعالجة ظاهرة المخدرات والإدمان. وتغخر الشركة بأن جميع الخبراء والمتخصصين بها هم من الكوادر الوطنية، ويصل عددهم إلى ١٢٠ خبير ومتخصص في مجال أعمال الشركة، فضلاً عن قرابة ٢٠٠٠ باحث ميداني.

## فريق العمل

### المؤلف

الدكتور سعيد بن فالح السريحة  
باحث خبير في مجال وقاية الشباب  
من تعاطي المخدرات



### الفريق الإستشاري



الدكتور عبد الله بن محمد الشرقي  
طبيب خبير في مجال علاج الإدمان وسياسات  
مؤسسات العمل الخالية من المخدرات



الدكتور أنور بن محمد مكيين  
طبيب خبير في مجال علم الوقاية



الدكتورة مها بنت خالد المزروع  
صيدلانية خبيرة في مجال علم  
السموم وفحوص التعاطي



## سياسات فحص التعاطي في مؤسسات العمل

### التمهيد

سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية Drug Free Workplace (Policy) هي مجموعة من الأنظمة والتعليمات والإجراءات والبرامج التي تطبق في مؤسسة العمل وبيئات العمل التابعة لها وخلال تمثيل مؤسسة العمل، تهدف في مجملها إلى حماية السلامة المهنية والسلامة العامة، وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من توفر أو تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بين الموظفين ومن يعملون في مؤسسة العمل وحتى الزوار. وتتضمن تلك السياسات سياسات لرصد وتتبع ومراقبة توفر وتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية وسياسات للوقاية من تعاطي المخدرات وسياسات لفحص التعاطي وسياسات للاحتواء والعلاج والتعالي والجزاءات والعقوبات المترتبة على مخالفة تلك السياسات.

إن سياسات فحص التعاطي في مؤسسات العمل في أحد الأجزاء الأساسية من سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، حيث تطبق في غالبية المؤسسات العالمية والمحلية للكشف عن متعاطي المخدرات لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، ومن الثابت في علم السلامة المهنية وخاصة في بيئات العمل والمهن الحساسة، أن أي استخدام للمخدرات والمؤثرات العقلية بما في ذلك الكحول من قبل الموظفين، هو تصرف يتعارض مع الأنظمة ومع تعليمات السلامة المهنية ومغاير لكل التوقعات، ويعرض سلامة الموظفين والزوار والسكان المخاطر عالية وغير مقبولة، ويقوض قدرة مؤسسة العمل على العمل بفعالية وكفاءة.

وسياسة مؤسسة العمل لمنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، توفير أقصى قدر ممكن من الحماية للزوار والسكان وموظفي مؤسسة العمل وتهدف إلى ضمان صحة ولياقة العاملين لأداء واجباتهم، وحماية الموظفين والزوار والسكان من المخاطر التي يشكلها استخدام المخدرات والمؤثرات العقلية والكحول، وضمان أداء الموظفين لواجباتهم بأمان وكفاءة، والحد من التغيب والتأخر عن العمل، وتعزيز الإنتاجية والتعاون مع برامج إعادة تأهيل الموظفين الذين يلتمسون المساعدة. وتغتنم مؤسسة العمل الفرصة لتأكيد التزامها ببيئة عمل خالية من المخدرات والكحول والمؤثرات العقلية.

ويسعى هذا الدليل لتقديم إجراءات وتعليمات أساسية المؤسسات العمل والعاملين بها عن سياسات فحص التعاطي في مؤسسات العمل، وذلك بما يتوافق مع القوانين والأنظمة واللوائح الوطنية السارية المرتبطة بمكافحة المخدرات في أماكن العمل. حيث تنص غالبية قوانين التوظيف والعمل وخاصة في بيئات ومهن العمل الحساسة، على إجراء فحوص مخبرية للكشف عن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية قبل التوظيف، وإجرائها خلال العمل بشكل مستمر وعشوائي، وفي حال الاشتباه، وبعد الحوادث المهنية، وبعد اكتشاف التعاطي وخلال المتابعة وبعد العودة إلى العمل للموظفين الذين أنهوا برامج علاج التعاطي.

## التطبيق الفعال لسياسات فحص التعاطي



صمم هذا الدليل كدليل إسترشادي لمؤسسات العمل التي تطبق سياسات فحص التعاطي لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة. والتطبيق الفعال لسياسات فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية لحماية السلامة المهنية الواردة في هذا الدليل يتطلب ما يلي:

01 أن تطبق سياسات وإجراءات فحص التعاطي على جميع موظفي مؤسسة العمل التي تتطلب إجراءاتها حماية السلامة المهنية. وعليهم أن يكونوا مستعدين في أي وقت لأي إجراءات تنتهجها مؤسسة العمل في هذا الشأن.



01

02 أن تطبق هذه السياسة في جميع الأوقات التي يتواجد فيها موظفو مؤسسة العمل في مقر العمل، أو خارج مقر العمل إذا كانوا يشاركون في نشاط مرتبط بأعمال مؤسسة العمل أوله علاقة بسمعة مؤسسة العمل أو قد يؤثر عليها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: الأنشطة خلال ساعات العمل، وخلال أوقات الانتداب والمشاركات وحضور الندوات، وخلال السفر كممثل لمؤسسة العمل.



02

03 أن تطبق هذه السياسة على موظفي مؤسسة العمل خارج أوقات العمل وخارج مقر العمل، وخاصة حينما يرتكبون سلوكا محظورا بموجب هذه السياسة، ويميل هذا السلوك إلى تعريض الأشخاص أو الممتلكات، أو كفاءة الأداء في مؤسسة العمل للخطر.



03

04 يشمل تطبيق هذه السياسات المهن الحساسة وتعرف المهن والأدوار المهنية الحساسة بأنها كل عمل يقوم به الموظف، ويتعرض للخطر نتيجة للتعاطي بما يعرض السلامة المهنية للخطر أو أمن العمل. ويعتبر الموظف يشغل دور عمل حساس للسلامة، إذا أدى أو شغل أي وظيفة تكون فعلا حساسة للسلامة وتتأثر أدوارها وسلامتها المهنية بأي تعاطي للمخدرات والمؤثرات العقلية.



04



## تعريف المصطلحات

### المخدرات والمؤثرات العقلية



01

يقصد بها جميع المواد المحظورة في هذا الدليل وتشمل المخدرات والمواد الموصوفة طبيا الخاضعة للرقابة والتي تسبب الإدمان، والكحول، والمستنشقات البترولية.

### فحص التعاطي



02

ويقصد به تحليل مخبري لعينة حيوية يتم سحبها من الإنسان لإختبار مدى تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

### إيجابية فحص التعاطي



03

مصطلح يدل على أن نتائج التحليل المخبري أكدت أن عينة فحص التعاطي دلت على أن صاحبها كان تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية حينما سحبت منه العينة.

### المهن الحساسة



04

هي كل مهنة أو مهمة أو بيئة عمل تتأثر فيها السلامة المهنية وأمن مؤسسة العمل بمخاطر تعاطي المخدرات على نحو سلبي.

## المواد المحظور إستخدامها وتعاطيها

"المواد المحظورة" المحظور إستخدامها وتعاطيها في سياسات مؤسسات العمل جميعها  
تدخل مصطلح المخدرات والمؤثرات العقلية)، وتشمل ما يلي:

### 1 المخدرات

سياسات مؤسسات العمل **تمنع وتحظر** على الموظفين استخدام وتعاطي جميع المواد التي  
تصنف بأنها مخدرات حسب جداول المخدرات المعتمدة من قبل هيئة الغذاء والدواء والتي  
يجرمها نظام مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية في المملكة العربية السعودية، ومنها  
الحشيش والإمفيتامين (الكبتاجون) والهيروين والأفيون والكوكايين والميثا إمفيتامين (الشبو)  
والقات، ويشمل هذا التحريم والمنع حتى المخدرات الجديدة.

### 2 الأدوية الخاضعة للرقابة

سياسات مؤسسات العمل **تمنع وتحظر** على الموظفين إساءة استعمال المواد والعقاقير  
الخاضعة لنظام الرقابة الدوائية والتي تسبب الإدمان في حال إساءة استخدامها، كما تمنع  
إستخدامها حتى وإن كانت بوصفة طبية ما لم يتم إخطار مؤسسة العمل بذلك الإستخدام.

### 3 الكحول

سياسات مؤسسات العمل **تمنع وتحظر** على الموظفين استخدام وتعاطي جميع المشروبات  
والمواد الكحولية التي تؤدي إلى الإسكار وتسبب مرض الإدمان، بما في ذلك العقاقير التي  
تحتوي على الكحول أو قد تسبب اضطرابات مشابهة لتعاطي الكحول. ويُعرف "الكحول" بأنه  
المادة المسكرة في المواد المسكرة، أو الكحول الإيثيلي، أو أي كحول آخر منخفض الوزن الجزيئي،  
بما في ذلك كحول الميثيل أو الأيزوبروبيل.

### 4 المستنشقات البترولية

سياسات مؤسسات العمل **تمنع وتحظر** على الموظفين استخدام وتعاطي أي مادة بترولية  
مسببة للهلاوس والإدمان، كاستخدام الغراء والبنزين والغاز.

## السلوك المحظور



هناك عدد من السلوكيات الممنوعة والمحظورة وذلك من أجل حماية السلامة المهنية من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وهي:

### 01 حيازة وإستخدام وتصنيع والاتجار بالمخدرات

حيث **يمنع** على أي موظف الإنخراط في تصنيع أو توزيع أو صرف أو حيازة أو استلام أو بيع أو شراء أو إستخدام المخدرات والمؤثرات العقلية، في مقر مؤسسة العمل أو خلال استخدام مركباتها أو أثناء ممارسة أعمالها خارج مقر مؤسسة العمل، أو خلال تمثيل مؤسسة العمل في أي مكان آخر.

### 02 التعامل مع أدوات تعاطي المخدرات

**يمنع** على أي موظف الانخراط في حيازة أو توزيع أو بيع أو تصنيع أو إستخدام أدوات تستخدم عادة لتعاطي أو إستخدام المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة العمل أو في مركباتها أو أثناء ممارسة أعمالها خارجها.

### 03 العمل تحت تأثير التعاطي

**يحظر** على جميع الموظفين العمل تحت تأثير الإدمان واضطرابات التعاطي، أو التواجد تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية سواء كانت بوصفة طبية أو تم الحصول عليها بشكل قانوني، أو تم استعمالها بشكل غير قانوني) أثناء ساعات العمل. وفي حال ضرورة استخدام أية أدوية لها تأثيرات نفسية وعصبية تحت إشراف طبي، فعلى الموظف إستخدام هذه الأدوية فقط بالطريقة والتركيبية والكمية الموصوفة، وإبلاغ مشرفه بأنه يتناول هذه الأدوية قبل بدأ العمل وقبل التعامل مع الآلات أو المركبات أو المعدات، وخاصة في مواقع العمل وفي الأعمال الحساسة.

وأي موظف يُشتبه بشكل مبرر في أنه من فئة متعاطي المخدرات، أو حضر للعمل ويعمل تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، أو غير لائق للخدمة بسبب تعاطيه وإدمانه تقوم مؤسسة العمل بإحالتة لتحليل فحص التعاطي بسبب اشتباه التعاطي، ويوقف عن العمل في المهن ومواقع العمل الحساسة، حتى يثبت سلامته. ويجب إبلاغ الموظفين بأن مؤسسة العمل لا تتسامح مطلقاً مع أي نتائج إيجابية للتعاطي تثبت استخدام الموظف للمخدرات والمؤثرات العقلية. وبعد فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية الإيجابي سبباً يوجب وقف الموظف واستبعاده من العمل في مهن ومواقع العمل الحساسة للسلامة، ومبرراً رئيسياً المؤسسة العمل لإنهاء خدمة الموظف حسب أنظمة العمل التي تعمل بها مؤسسة العمل.



## فحص المواد المحظورة



### إجراءات فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية

01 يتم إجراء فحص تحليلي للبول للكشف عن تعاطي الموظف المخدرات والمؤثرات العقلية، وفحص التنفس للكشف عن استخدام الكحول، وفقاً للإرشادات المعمول بها في هذا المجال. ويخضع جميع الموظفين لفحص التعاطي بشكل دوري، خلال كل فترة زمنية تقررها مؤسسة العمل على ألا تزيد عن ٢٤ شهراً. كما يخضع أي موظف لفحص اشتباه التعاطي قبل بدء نوبة العمل أو خلال نوبة العمل إذا كان هناك اشتباه معقول، وبعد وقوع الحوادث المهنية، وذلك بما يتوافق مع إرشادات فحص التعاطي.

02 كما يخضع كل موظف سبق الكشف عن تعاطيه وأحيل للعلاج وإعادة التأهيل، إلى فحص التعاطي قبل عودته إلى العمل، كما يخضع إلى فحوص تعاطي متابعة مفاجئة، وفقاً لما تحدده الجهة المعنية بالسلامة المهنية في مؤسسة العمل.

03 يخضع الموظفون الذين يؤدون وظائف حساسة للسلامة لاختبارات فحص تعاطي عشوائية وغير معلنة بالإضافة إلى الاختبارات الموضحة أعلاه.

04 يتم إجراء فحص التعاطي بطريقة مهنية عالية الاحترافية ومصممة لضمان درجة عالية من الدقة والموثوقية، وباستخدام تقنيات ومعدات ومرافق مختبرية تلبى جميع المعايير المعمول بها، وستجرى جميع الاختبارات وفقاً للمعايير والإجراءات المعمول بها في مختبرات مراقبة السموم التابعة لوزارة الصحة.

05 تشمل المواد التي يتم فحصها في عينات فحص التعاطي كل المواد التي المحظور استخدامها في هذه السياسات والتي يجرمها نظام مكافحة المخدرات السعودي، وأية مواد يثبت تأثيرها العقلي وضررها على السلامة المهنية. حيث يتم إجراء فحص أولي للمخدرات والمؤثرات العقلية في كل عينة. وبالنسبة للعينات الإيجابية، يتم إجراء اختبار تأكيدي والمسمى بـ (كروماتوغرافيا الغاز / مطياف الكتلة (GC/MS)). ويعتبر فحص التعاطي إيجابياً إذا كانت مستويات المواد الموجودة أعلى من الحد الأدنى المحدد حسب معايير فحص التعاطي التي تضعها وزارة الصحة.



يتم إجراء اختبارات تركيز الكحول باستخدام جهاز اختبار التنفس الإيجابي (EBT) المعتمد الذي يشغله فني كحول التنفس (BAT) المدرب. وإذا أشار الاختبار الأولي إلى تركيز كحول بنسبة ٠.٠٢٪ أو أكثر، فسيتم إجراء اختبار تأكيدي لتأكيد نتائج الاختبار الأولي حسب معايير فحص التعاطي التي تضعها وزارة الصحة.

06

أي موظف يتثبت تعاطيه للمخدرات أو الكحول نتيجة فحص التعاطي، يوقف عن عمله فوراً لحماية السلامة المهنية، ويلحق بشكل إلزامي ببرامج للعلاج وإعادة التأهيل من التعاطي، ويقيم وضع الموظف وقدرته على العمل وعلى حماية السلامة المهنية بعد العلاج من قبل فريق متخصص في مؤسسة العمل لقياس مدى لياقته وصحته للعمل مرة ثانية.

07

تبذل مؤسسة العمل قصارى جهدها وتؤكد على ضرورة توفير الكرامة والخصوصية والسرية لكل موظف طوال عملية فحص التعاطي.

08

## فحص ما قبل التوظيف



يخضع جميع المتقدمين للتوظيف وللعمل والتطوع لدى مؤسسة العمل التي تطبق سياسات فحص التعاطي، لفحص البول للكشف عن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.



01

02



الهدف من فحص ما قبل التوظيف هو منع توظيف الذين يتعاطون المخدرات، أو الذين يُشير تعاطيهم للمواد الموصوفة طبياً بشكل قانوني إلى احتمال ضعف أدائهم الوظيفي أو عدم سلامته.

إذا كان عمر المتقدم أقل من ١٨ عامًا، فيجب توقيع نموذج موافقة يُجيز فحص التعاطي من قبل والديه أو ولي أمره. حيث أن جميع عروض التوظيف مشروطة باجتياز المتقدم لاختبارات فحص التعاطي.



03

## فحص إشتباه التعاطي



يخضع جميع الموظفين في مؤسسات العمل لاختبارات البول و / أو التنفس عند وجود سبب للإعتقاد بأن الموظف متأثر بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية أو الكحول، وأن ذلك يؤثر سلبا على أدائه الوظيفي. وتحال الحالات المشتبه بتعاطيها لإجراء فحص التعاطي بناءً على وقائع وظروف موضوعية موثقة، تتوافق مع آثار تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. وتشمل أمثلة الاشتباه على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- 01 إثبات وتوثيق للأداء المهني غير المرضي للموظف في العمل أو السلوك الوظيفي
- 02 العلامات والأعراض الجسدية التي تتفق مع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية
- 03 وقوع حادث خطير أو يحتمل أن يكون خطيرا ناتجا عن خطأ بشري
- 04 المشاجرات (بمعنى التلامس الجسدي) والإعتداءات والتجاهل الصارخ
- 05 إنتهاكات إجراءات السلامة والأمن أو غيرها من الإجراءات التشغيلية المعمول بها

ويتخذ قرار الاشتباه المعقول من قبل مدير أو مشرف العمل المباشر، أو من قبل مشرف السلامة المهنية المدرب على إكتشاف علامات وأعراض تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، والذي يستنتج بشكل معقول أن الموظف له أداء مهني متأثر وضعيف وأن السلامة المهنية قد تتضرر بسبب تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.



## فحص التعاطي لما بعد الحادث

يطلب من جميع الموظفين الخضوع لفحص التعاطي إذا وقع من أحدهم حادث بمركبة أو مع معدات تابعة للعمل، مما أدى إلى إصابات جسدية خطيرة تتطلب النقل إلى مركز علاج طبي، أو الوفاة، أو عند تعرض مركبة أو أكثر للأضرار معيقة تتطلب سحبها من الموقع، مع وجود اشتباه معقول في أن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية ساهم في وقوع الحادث. كما يُطلب من الموظفين الخضوع لفحص التعاطي إذا تعرضوا الحادث نجم عنه أضرار مادية مكلفة تابعة للعمل أو شكل تهديداً للسلامة والصحة العامة، مع وجود اشتباه معقول في أن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية ساهم في وقوع الحادث.



01

وبعد وقوع حادث يشتبه معه بتعاطي الموظف للمخدرات والمؤثرات العقلية بشكل معقول، يُجرى فحص تعاطي للموظف في أسرع وقت ممكن، على ألا يتجاوز ذلك ثماني ساعات بعد الحادث لاختبار الكحول، و ٣٢ ساعة بعد الحادث لاختبار المخدرات والمؤثرات العقلية الأخرى.



02

يحظر على الموظف المتورط في الحادث أن يغادر موقع الحادث (إذا لم يكن مصاباً) دون الحصول على التصريح المناسب، ودون الخضوع لفحص التعاطي، ويُعتبر الموظف رافضاً لاختبار فحص التعاطي إذا خالف هذه التعليمات وغادر أو رفض الخضوع لفحص التعاطي، ويُعرض نفسه للإجراءات التأديبية والعقوبات المهنية التي قد تصل إلى الفصل من العمل.



03

يشمل فحص تعاطي ما بعد الحادث الموظف المتأثر والمتسبب في الحادث، بالإضافة إلى أي موظف آخر من الممكن أن يكون أدائه قد ساهم في وقوع الحادث.



04

## فحص التعاطي العشوائي

01 يخضع الموظفون العاملون في فئات المهن والأعمال الحساسة للسلامة، لفحص تعاطي عشوائي غير معلن عنه، وفقاً لمعايير السلامة المهنية للموظفين في مهن حساسة للسلامة.



02



تجري مؤسسة العمل فحص التعاطي العشوائي باستخدام منهجية علمية صحيحة على خبراء في المجال تضمن شمول وتساوي فرص الفحص للجميع بحيث يكون لكل موظف يعمل في المهن الحساسة للسلامة فرصة متساوية للخضوع لفحص التعاطي في كل مرة يتم فيها الاختيار.

03



يتم إجراء فحص التعاطي العشوائي للموظفين الذين يعملون في المهن الحساسة للسلامة إما قبل مغادرة نوبة العمل مباشرة، أو أثناء نوبة العمل، أو بعد انتهاء نوبة العمل مباشرة.

## فحص التعاطي للعودة إلى العمل

01 يجب على جميع الموظفين الذين سبق أن جاءت نتائج فحصهم لأول مرة إيجابية لتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، أن يخضعوا لتقييم من قبل الإدارة المعنية في مؤسسة العمل قبل السماح لهم بالعودة إلى وظائفهم. ويُطلب منهم الخضوع لفحص تعاطي مفاجي بعد عودتهم إلى العمل، وفقاً لما تحدده الإدارة المعنية في مؤسسة العمل.



01

02 ينبغي أن تُحدد مؤسسة العمل للموظف مدة الفترة التي يخضع فيها لهذا الفحص، وتكراره، ومع ذلك، يجب ألا تقل هذه المدة عن ستة فحوص للتعاطي خلال أول ١٢ شهراً من العودة إلى العمل، ولا تزيد عن ٦٠ شهراً إجمالاً بعد العودة إلى العمل.



02

## الفحص الذي يطلبه الموظف



03

يجب إجراء الفحص الإضافي على العينة المجزأة التي قدمت في نفس وقت سحب العينة الأصلية.

02

يجوز إجراء الفحص الإضافي في المختبر نفسه أو في مختبر آخر معتمد.

01

يجوز لأي موظف يشكك في نتيجة فحص التعاطي التي أجريت له أن يطلب إجراء فحص إضافي.

04

يتحمل الموظف جميع تكاليف هذا الفحص إذا لم يكن يتوفر بالمجان في مؤسسة العمل، ما لم يبطل الفحص الثاني الفحص الأصلي، وفي هذه الحالة، تتحمل مؤسسة العمل تكلفة الفحص.

05

ينبغي أن تكون طريقة جمع العينة المجزأة وتخزينها وفحصها متوافقة مع الإجراءات المنصوص عليها في إرشادات سحب العينات وفحصها في الدليل الوطني لاختبارات فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية).

06

يجب تقديم طلب إعادة الفحص من الموظف إلى المسؤول عن تحليل نتائج المختبر الأصلية في غضون ٧٢ ساعة من استلام إشعار نتيجة الفحص الأولي. ولن تلبى الطلبات المقدمة بعد ٧٢ ساعة إلا إذا استطاع الموظف إثبات أن التأخير كان بسبب ظروف خارجة عن إرادته.

## تقييم الموظف المكتشف تعاطيه وإنهاء الخدمات



يخضع أي موظف يثبت تعاطيه للمخدرات والمؤثرات العقلية للتقييم من قبل اخصائي مرخص في علاج تعاطي المخدرات تابع لمؤسسة العمل، ويتمتع بمعرفة وخبرة سريرية في تشخيص وعلاج اضطرابات التعاطي. ويقوم بتحديد المساعدة والتدخلات اللازمة التي يحتاجها الموظف المثبت تعاطيه مع وضع خطة التدخل وحل المشكلة، وتحديد المدة اللازمة للعلاج والتأهيل والتي ينبغي ألا تزيد على ٣ أشهر كحد أقصى



01



في حال عودة الموظف إلى العمل بعد العلاج وإعادة التأهيل، يجب على مسئول مؤسسة العمل المتخصص الإطلاع على إتفاقية عودة الموظف للعمل وتوقيعها، وأن يطلع على تقرير برنامج إعادة التأهيل التي مربها الموظف، وعلى شهادة اجتياز فحص التعاطي التي أجريت للموظف من أجل عودته للعمل.



02

أن يخضع الموظف العائد للعمل بعد التأهيل لفحوص تعاطي للمتابعة مفاجئة لمدة تتراوح بين سنة وخمس سنوات، ويجوز للموظف المتعاف استخدام جميع إجازاته دفعة واحدة، للمشاركة في برنامج إعادة التأهيل التي يرغب في اللحاق بها.



03

تمنح مؤسسة العمل الموظفين فرصة واحدة فقط للعلاج وإعادة التأهيل من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بموجب هذه السياسة.



04

يتم إنهاء خدمة الموظف المكتشف تعاطيه للمرة الثانية فوراً عند ظهور نتيجة فحص إيجابية ثانية مثبتة.



05

## الإمتثال لمتطلبات فحص التعاطي



يخضع جميع الموظفين لفحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية وفقاً لهذه السياسة.



01

أي موظف يرفض الإمتثال لطلب فحص التعاطي، أو يقدم معلومات خاطئة تتعلق بفحص التعاطي، أو يحاول تزوير نتائج فحص التعاطي من خلال التلاعب أو التلوث أو الغش أو الاستبدال، يعامل كمن ثبت تعاطيه بالتحاليل، يحال للتحقيق الإداري وتوقع عليه العقوبات التأديبية المنصوص عليها.



02

يشمل رفض الخضوع لفحص التعاطي عدم القدرة على تقديم عينة بول أو عينة نفس دون تفسير طبي صحيح، بالإضافة إلى التصريح الشفهي بالرفض، أو السلوك المعرقل لأخذ العينة، أو الغياب الجسدي وعدم الحضور في وقت الطلب المحدد لسحب العينة، مما يؤدي إلى عدم القدرة على إجراء فحص التعاطي.



03

## برنامج مساعدة الموظفين على العلاج والتعافي

**ينبغي** أن تشجع مؤسسة العمل أي موظف يُعاني من مشكلة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية على طلب المشورة والمساعدة من جهة الاختصاص في مؤسسة العمل، ويعامل طلبه بسرية.



**تقوم** مؤسسة العمل بمساعدة الموظف طالب المساعدة للعلاج من التعاطي، لدخول أي برنامج علاجي تابع المؤسسة العمل ومخصص لمساعدة الموظفين على تخطي مشكلات التعاطي، أو لمساعدته لدخول أي برنامج العلاج التعاطي خارج عن مؤسسة العمل.



**تلتزم** مؤسسة العمل بدعم الموظفين الذين يطلبون المساعدة العلاجية بشكل طوعي.



**تقوم** مؤسسة العمل بتتبع علامات التعاطي بين الموظفين، وتطبيق إجراءات حماية السلامة المهنية وإيقاع العقوبات اللازمة على من يخالف تلك الإجراءات، ما لم يتقدم بشكل طوعي لطلب العلاج والمساعدة.



**يمنح** الموظف الذي يعاني من مشكلة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية المتقدم طوعاً والمكتشف تعاطيه من قبل مؤسسة العمل) فرصة للعلاج



## التعامل مع النتائج الإيجابية لفحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية

01 يتم توفر برنامج علاج وإعادة تأهيل للموظفين الذين جاءت نتيجة فحوص التعاطي الخاصة بهم إيجابية للمخدرات والمؤثرات العقلية لمرة واحدة فقط.



02 تعتبر المشاركة ودخول الموظف في برنامج علاج التعاطي وإعادة التأهيل وإكماله، إلزامية وليست اختيارية.



03 عدم حضور الموظف أو عدم إكماله للبرنامج المحدد لعلاج التعاطي والتأهيل، يعرض الموظف للفصل من العمل، ولا تقبل عودة الموظف للعمل بدون شهادة اجتياز برنامج لعلاج التعاطي.



04 يتحمل الموظف تكاليف البرنامج العلاجي إذا لم يكن متاح بالمجان، كما يتحمل أي تكاليف الفحص تعاطي المخدرات اللاحقة.



05 يجب على الموظف، اتباع التوصيات وتطبيق تعليمات التعافي التي أوصى بها برنامج العلاج وإعادة التأهيل والموافقة على اتفاقية العودة إلى العمل وتوقيعها.



06 يحدد برنامج التعافي والعودة للعمل لمدة وتكرار فحوص التعاطي الخاصة بمتابعة الموظف العائد للعمل بعد التعافي، على ألا تقل مدة المتابعة عن سنة واحدة أو تزيد عن خمس سنوات.



07 يتم إنهاء خدمات الموظف فورًا عند ظهور نتيجة اختبار إيجابية ثانية مثبتة، بعد إنهاء الموظف لمدة البرنامج العلاجي المقررة.



## التقدم الطوعي لطلب علاج التعاطي

يجوز للموظفين الذين يعانون من مشكلة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية التقدم بطلب طوعي لدخول برنامج إعادة تأهيل لعلاجهم من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، طالما أن المشكلة لم تؤثر على أدائهم الوظيفي. علماً بأن أي موظف يثبت تعاطيه للمخدرات والمؤثرات العقلية قبل طلب التقدم الطوعي لطلب علاج التعاطي، سيعاقب تأديبياً وفقاً للأحكام المعمول بها في مؤسسة العمل.



01

توافق مؤسسة العمل على إلتحاق المتقدم طوعاً طلباً لعلاج التعاطي بالبرنامج الخاص بعلاج التعاطي من خلال المدير العام للمنشأة.



02

لا تتحمل مؤسسة العمل تكاليف علاج الموظف المتقدم طوعاً بطلب لعلاج التعاطي وتكاليف إختبارات فحص التعاطي إذا لم تكن متاحة في مؤسسة العمل بالمجان.



03

أي موظف لا يكمل برنامج العلاج والتأهيل المفترض للعلاج من التعاطي والتعافي، يحق لمؤسسة العمل استبعاده عن العمل في المهن الحساسة أو فصله من العمل حسب النظم المعمول بها في المؤسسة.



04

يجب على الموظف الذي يكمل برنامج العلاج وإعادة التأهيل من التعاطي الموافقة على اتفاقية العودة إلى العمل وتوقيعها، واجتياز اختبار فحص التعاطي للعودة إلى العمل والخضوع لفحوص تعاطي للمتابعة مفاجئة لمدة ٣٦ شهرا بعد العودة.



05

في حال كانت النتيجة إيجابية في اختبار العودة إلى العمل أو في اختبار المتابعة المفاجئ خلال فترة ٣٦ شهرا فيحق لمؤسسة العمل إنهاء خدمات الموظف من العمل حسب الأنظمة المعمول بها في مؤسسة العمل.



06

يجوز للموظفين المشاركين في برنامج إعادة التأهيل استخدام الإجازات المرضية المتراكمة، والإجازات الرسمية، والعطلات غير المنتظمة، إن وجدت لإتمام برامج تعافيتهم.



06

## إخطار مؤسسة العمل بالإدانة الجنائية

على أي موظف يتهم بجريمة تتعلق بالمخدرات والمؤثرات العقلية، أو بالقيادة أو ارتكاب الحوادث تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، إخطار مؤسسة العمل بهذه الإدانة في موعد لا يتجاوز خمسة (5) أيام من تاريخ الإدانة.



عند إدانة الموظف بأي جريمة تتعلق بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، يُحال الموظف إلى برنامج علاج وإعادة تأهيل من التعاطي. حيث يُقيم الموظف من قبل البرنامج لتحديد المساعدة التي يحتاجها وتصميم خطة التدخل اللازمة للعلاج والتأهيل.

في حال عودة الموظف إلى العمل بعد العلاج وإعادة التأهيل، يجب عليه الموافقة على إتفاقية العودة إلى العمل وتوقيعها، وإجتياز اختبار فحص التعاطي الخاص بالعودة إلى العمل بعد التأهيل والخضوع لاختبارات متابعة غير معلنة لمدة ٣٦ شهرا.



يتحمل الموظف تكلفة أي إعادة تأهيل وأي اختبار فحص للتعاطي لاحق لا تتوفر له بالمجان. ويجوز للموظفين استخدام إجازاتهم المرضية المتراكمة، والإجازات الرسمية، والعطلات غير المنتظمة، إن وجدت للمشاركة في برنامج إعادة التأهيل التي يرغبون في اللحاق بها لاستكمال تعافيتهم.

والله ولي التوفيق

شركة

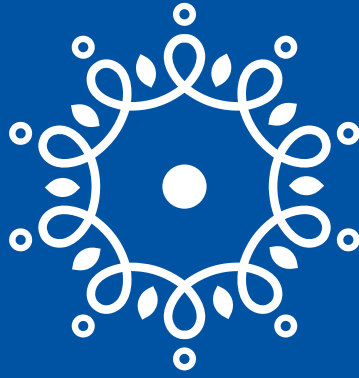
0552274488

www.aw.sa

المملكة العربية السعودية - الرياض - حي الملك  
فهد طريق سعود بن عبد العزيز بن محمد الفرعي







شركة آفاق الوقاية  
Afak Al-Waqaya Company

٩٧٨-٦٠٣-٠٥-٩١٨٠-٠٠