

خامساً: الإلتزام بمنع العامل الإجازات.

تتنوع الإجازات التي يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل وهي الإجازة السنوية، وإجازة العطلات الرسمية والاعياد، والإجازات لظروف اجتماعية، وإجازة الحج، وإجازة الامتحانات، والإجازات بدون راتب، والإجازات الخاصة بالمرأة، وسوف نتناول هذه الإجازات كما يلي:

1- الإجازة السنوية.

- الإجازة السنوية هي الإجازة التي يستحقها العامل بصفة دورية في كل عام نتيجة عمله لدى صاحب العمل، وفقاً لنص المادة التاسعة بعد المائة يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً، كما يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها، أو أن يتقاضى بدلاً نقدياً عوضاً عن الحصول عليها أثناء خدمته، ولصاحب العمل أن يحدد مواعيد هذه الإجازات وفقاً لمقتضيات العمل، أو يمنحها بالتناوب لكي يؤمن سير عمله، وعليه إشعار العامل بالميعاد المحدد لتمتعه بالإجازة بوقت كاف لا يقل عن ثلاثين يوماً .
- كما نصت المادة العاشرة بعد المائة على أن للعامل بموافقة صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية أو إياماً منها إلى السنة التالية، ولصاحب العمل حق تأجيل إجازة العامل بعد نهاية سنة استحقاقها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك لمدة لا تزيد على تسعين يوماً، فإذا اقتضت ظروف العمل استمرار التأجيل وجب الحصول على موافقة العامل كتابية، على ألا يتعدى التأجيل نهاية السنة التالية لسنة استحقاق الإجازة.
- ووفقاً لنص المادة الحادية عشرة بعد المائة يحق للعامل الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجره الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

2- إجازة العطلات الرسمية والاعياد.

- وفقاً لنص المادة الثانية عشرة بعد المائة فإن لكل عامل الحق في إجازته بأجر كامل في الأعياد والمناسبات، ولقد حددت المادة التاسعة والخمسون من لائحة تنظيم العمل نجد الأعياد والمناسبات التي يعطى للعامل فيها إجازة بأجر كامل وهي إجازة عيد الفطر بأربعة أيام تبدأ من اليوم التالي لليوم التاسع والعشرين من شهر رمضان حسب تقويم أم القرى، وإجازة عيد الأضحى بأربعة أيام تبدأ من يوم الوقوف بعرفة، وإجازة اليوم الوطني للمملكة في أول الميزان و إذا صادف هذا اليوم يوم راحة اسبوعية يعوض العامل عنه باليوم الذي يسبقه أو الذي يليه، ويلاحظ أنه إذا صادف أحد أيام إجازة العيدين يوم الراحة الأسبوعية تمدد الإجازة يوماً آخر .
- ولكن هل يجوز تشغيل العامل في أيام الأعياد واليوم الوطني؟ وهل يستطيع صاحب العمل إجبار العامل على العمل في هذه الأيام؟
- وفقاً لنص المادة السابعة بعد المائة فإن جميع ساعات العمل التي تؤدي في أيام العطل والاعياد تعتبر ساعات إضافية، وهذا يدل على اعتراف المقتن السعودي بجواز تشغيل العامل خلال أيام الأعياد، ومع ذلك فإن نظام العمل يخلو من نص يدل على جواز إجبار العامل على العمل في أيام الأعياد حتى لو اقتضت ظروف العمل ذلك مادام لم يوافق العامل ولكن يصح ذلك بموافقة العامل أما في حالة عدم موافقته فيكون من حقه التمتع بإجازة.

3- الإجازة لظروف اجتماعية.

وفقاً لنص المادة الثالثة عشرة بعد المائة يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه، ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة لحالات المشار إليها.

4. اجازة اداء فريضة الحج.

وفقاً لنص المادة الرابعه عشره بعد المائة يحق للعامل الحصول على اجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة ايام ولا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها اجازة عيد الاضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه الاجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الاقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الاجازة سنويا وفقاً لمقتضيات العمل.

5. اجازة اداء الامتحانات.

وفقاً لنص المادة الخامسه عشره بعد المائة يحق للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في اجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معاده تحدد مدتها بعدد ايام الامتحانات الفعليه، اما اذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في اجازة دون اجر لأداء الامتحان، ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيده لطلب الاجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان، وعلى العامل ان يتقدم بطلب الاجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوماً على الاقل، ويحرم العامل من اجر هذه الاجازة اذا ثبت انه لم يؤد الامتحان، مع عدم الاخلال بالمساءلة التأديبيه.

6- الاجازة بدون اجر.

لقد نصت المادة السادسة عشره بعد المائة على انه يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على اجازة بدون اجر، يتفق الطرفان على تحديد مدتها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

7- الاجازة المرضية.

نصت المادة السابعه عشره بعد المائة على ان للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضيه بأجر عن الثلاثين يوماً الاولى، وبثلاثة ارباع الاجر عن الستين يوماً التاليه، ودون اجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء اكانت هذه الاجازات متصله ام متقطعة، على انه يقصد بالسنة الواحدة تلك السنه التي تبدأ من تاريخ اول اجازة مرضيه.

8- الاجازات الخاصه بالمرأة.

- وفقاً لنص المادة الحاديه والخمسون بعد المائة فإن للمرأة العاملة الحق في اجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع، والأسابيع الستة اللاحقة له، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بواسطة طبيب المنشأة ان كان لها طبيب، او بموجب شهادة طبية مصدقة من جهه صحية معتمدة، ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التاليه مباشره للوضع.
- كما الزمت المادة الثانية والخمسون بعد المائة صاحب العمل بأن يدفع إلى المرأة العاملة اثناء انقطاعها عن عملها في اجازة الوضع ما يعادل نصف اجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الاجازة، ولا تدفع اليها الاجرة اثناء اجازتها السنويه العاديه اذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من اجازة وضع بأجر كامل، ويدفع اليها نصف اجرها اثناء الاجازة السنويه، اذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من اجازة وضع بنصف اجر.
- ويتضح من ذلك ان المرأة التي لم تكمل بعد سنة في خدمة صاحب العمل فإن هذا الأخير غير ملزم بدفع أجر لها عن فترة انقطاعها عن عملها في اجازة الوضع، و فقط يكون حقها في اجازة سنوية بأجر كامل.

SOONAA

- كما منحت المادة الستون بعد المائة للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في اجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة.
- ومما يسترعي الانتباه انه لا يجوز للعامل اثناء تمتعه بأي من اجازاته المنصوص عليها في نظام العمل ان يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك فله ان يجرمه من اجره عن مدة الاجازة أو يسترد ما سبق ان أداه اليه من ذلك الاجر.

سادساً: الالتزام بتوفير الخدمات الصحية للعمال.

- من المسلم به ان كل عمل من الاعمال تحيط به انواع متعددة من الامراض والحوادث والإصابات التي يتوجب على المنظمة المجاهدة من اجل منع حدوثها او الإقلال منها وذلك بمعرفة طبيعة هذه المخاطر والوقوف على مسبباتها لوضع الحلول المناسبة لها، وتتكفل عملية تحليل العمل في منظمات الاعمال بتوفير المعلومات اللازمة عن هذه الامراض والإصابات المحتملة والمصاحبة لكل عمل في المنظمة، وفي ضوء نتائج التحليل تتمكن وظيفة السلامة والحماية من وضع برامج مناسبة لمواجهة هذه المخاطر وتوفير الامان للعاملين.
- ومما يسترعي الانتباه ان الاهتمام بصحة العامل ليس فقط يصب في مصلحة العامل وانما يعود بالفائدة على صاحب العمل من حيث استقرار العامل ورفع قدرته الانتاجية في اداء العمل وعدم الانقطاع عنه، اضافة إلى شعور العامل بالامان وحرصه على الوظيفة نظراً لامتيازات الخدمات الطبية التي اصبحت من وسائل الاستقطاب للتعاقد في سوق العمل.
- ولاهمية صحة العامل فقد اوجب نظام العمل على صاحب العمل توفير الحد الأدنى من الخدمات الصحية حيث الزمت المادة الثانية والاربعون بعد المائة كل صاحب عمل في منشأته بأن يعد خزانه او اكثر للإسعافات الطبية مزوده بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الطبية من وسائل الإسعافات الأولية وعددها وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.
- وكذلك الزمت المادة الثالثة والاربعون بعد المائة كل صاحب عمل بأن يعهد إلى طبيب او أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الامراض المهنية المحددة في جداول الامراض المهنية - المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية - فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الاقل، وان يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات اولئك العمال.
- كما الزمت المادة الرابعة والاربعون بعد المائة كل صاحب العمل بأن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقرها وزير العمل، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.

سابعاً: الالتزام بتقديم الخدمات الاجتماعية.

- نظراً لتأثير الاحوال الاجتماعية للعمال على اداءهم ومقدرتهم الانتاجية بشكل مباشر فقد الزم نظام العمل اصحاب الأعمال بقيامهم بمسئوليتهم الاجتماعية تجاه العمال، فقد اجازت المادة الخامسة والاربعون بعد المائة لصاحب العمل بعد موافقة وزير العمل إنشاء صندوق للتوفير والادخار، على ان تكون مساهمة العمال فيه اختيارية، ويجب إعلان الاحكام المنظمه لكل ما يتصل بقواعد عمل هذا الصندوق.
- كما الزمت المادة السادسة والاربعون بعد المائة صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الاماكن البعيدة عن العمران بتوفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت، كذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل ترفيه وثقافة مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل، فضلاً عن اجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج اسرهم علاجاً شاملاً (الزوج والاولاد والام والاب المقيمون معه)، توفير مدارس لتعليم اولاد العمال اذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية، كما يلتزم صاحب العمل بإعداد مساجد او مصليات في اماكن العمل، فضلاً عن اعداد برامج لمحو الأمية بين العمال .
- كما الزمت المادة السابعة والأربعون بعد المائة صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال.

SOONAA

- ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمه لها، وما يتحملة العامل مقابل الوجبة، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال.
- ونصت المادة الثامنة والاربعون بعد المائة على ان يلتزم كل صاحب عمل بأن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل اقامتهم، او من مركز تجمع معين إلى اماكن العمل، واعادتهم يوميا اذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.
- ويعتبر من الاماكن البعيدة عن العمران مواقع العمل التي تبعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الامانات والبلديات المختلفة بمسافه تزيد على خمسين كيلو متراً إذا كانت الطريق معبدة ومسافة خمسة وعشرين كيلو متراً إذا كانت الطريق غير معبده، كذلك التجمعات السكانية التي لا تتوفر بها المرافق والخدمات.

الفصل الرابع: التزامات العمال في منظمات الأعمال.

أولاً: التزام العامل بأداء العمل.

- يعتبر اول التزام يقع على عاتق العامل هو اداء العمل المتفق عليه بنفسه وفقاً لأصول المهنة والالتزام هنا هو الالتزام ببذل عناية الشخص العادي في أداء العمل المتفق عليه، وهو يحصل على الاجر مقابل قيامه بهذا الالتزام، والأصل ان العامل لا يجوز تكليفه من قبل صاحب العمل بأي عمل آخر غير الذي تم الاتفاق عليه، ومع ذلك يجوز تكليف العامل بعمل آخر يختلف عن العمل المتفق عليه ولكن بضوابط معينة، ويكون أداء العمل في المكان المتفق عليه.
- وبالتالي يلتزم العامل بأن يقوم بعمله بحسن نية ودون ابطاء بهدف الحصول على عمل اضافي مقابل اجر اضافي او بهدف ضياع الوقت ومروره بدون انتاج، وألا يتمسك العامل بحرفية الاوامر الصادرة له من صاحب العمل بشأن اثناء تنفيذ العمل، كما يجب أن يكون تصرفه دائماً يعود بالنفع على المنشأة ودون ان يلحق الضرر بالآخرين.
- وعند تصميم الأعمال في منظمات الأعمال يجب تحديد الأعمال المطلوب من العمال القيام بها بحيث لا تكون فيها ازدواجية أو تداخل وبشكل يوضح ما هو المطلوب أداءه من كل عامل في سبيل انجاز أهداف المنظمة، فتحديد عدد ونوع وطبيعة الأعمال التي ستؤدي داخل المنظمة، وتوضيح الانجازات المطلوب تحقيقها من كل عمل، والمراحل التي ينجز بها العمل من بدايته وحتى نهايته، واسلوب اداء الأعمال فيما اذا كان فردياً او جماعياً، كل ذلك سوف يصب في النهاية في تحقيق اهداف المنظمة.
- فضلاً عن ذلك يعتبر تحليل الأعمال امتداد طبيعي لتصميمها حيث تساعد نتائج تحليل الأعمال على ان يعرف كل شاغل عمل ما هو المطلوب منه أداءه في عمله وكيف يؤديه بنجاح، كما يعرف المديرون والمشرفون طبيعة الاعمال التي يشرفون عليها ليتمكنوا من تحديد الكيفية التي يوجهون من خلالها اعمال مرؤوسيههم وجعل أداءهم افضل وتمكينهم من تحقيق أهداف العمل المطلوب منهم بنجاح، كما تساعد نتائج تحليل الاعمال ادارة الموارد البشرية من معرفة من هو العامل المناسب لشغل عمل معين داخل المنظمة.

ثانياً: التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل.

- اي ان العامل يخضع في ادائه للعمل المكلف به لادارة و اشراف صاحب العمل ويلتزم بإطاعة وتنفيذ اوامره وتوجيهاته المتعلقة بالعمل المتفق عليه مادام لم يكن في هذه التعليمات مخالفة لعقد العمل او لنظام العمل او اللائحة او الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها تعريض الآخرين للخطر.
- كما يلتزم العامل بتنفيذ تعليمات صاحب العمل والخاصه بالحفاظ على صحة العامل ووقايته من الاصابات والامراض التي تؤثر على سير العمل وتحول دون نقل العدوى والجراثيم والميكروبات الى العملاء عن طريق المنتجات التي يتدخل العامل في انتاجها، وبالتالي يحظر

SOONAA

على العامل ارتكاب اي فعل من شأنه ان يؤدي الى اإساءة استعمال او تعطيل الوسائل المعدة لحماية صحة العاملين وسلامتهم، ومن ثم يحق لصاحب العمل توقيع الجزاءات على العامل الذي لا يستخدم الوسائل الوقائية المخصصة او لا يحافظ عليها او يخالف التعليمات التي وضعت للمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الامراض.

- ويستتبع ذلك التزام العامل بالخضوع لطلبات صاحب العمل فيما يتعلق بإجراء الفحوص الطبية سواء قبل الالتحاق بالعمل او أثناء العمل للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية او المعدية لان كل ذلك سوف ينعكس على الحالة الصحية للعمال وعلى سير العمل.
- ولا يقتصر الأمر عند تنفيذ اوامر صاحب العمل بل يمتد لتنفيذ واطاعة اوامر وكلاء صاحب العمل وممثليه والمديرين والرؤساء في العمل المكلفين بالإشراف على العامل وفقاً للهيكل التنظيمي داخل المؤسسة.
- ومما يسترعي الانتباه ان تنفيذ العامل لأوامر صاحب العمل ليست مطلقة في جميع الاحوال وانما هي طاعة مقيدة بضرورة ان تكون مقيدة في بعض الحالات حيث يمتنع على العامل طاعة اوامر صاحب العمل اذا كان فيها مخالفة لما تم النص عليه في عقد العمل أو كانت مخالفة للآداب العامة او النظام العام كما هو الحال عند صدور امر للعمال يمثل تنفيذه له جريمة او كان تنفيذها يحمل خطراً جسيماً يصيب العامل في نفسه وماله.

ثالثاً: التزام العامل بأن يؤدي العمل بنفسه.

- نظراً لان شخصية العامل وقدرته ومهاراته محل اعتبار في عقد العمل لذلك يجب عليه القيام بالعمل المكلف به بنفسه ولا يوكل القيام به لاي شخص اخر، ومع ذلك وبعد الاتفاق مع صاحب العمل، ليس هناك ما يمنع من قيام العمل بالاستعانة في القيام بالعمل بالآخرين من الخاضعين لاشرف صاحب العمل او من الغير الذين لا تربطهم علاقة عمل مع صاحب العمل.
- وفي هذه الحالة الاخيرة لا يكون هذا الغير خاضعاً لإشراف ورقابة صاحب العمل وبالتالي لا يستطيع هذا الغير ان يطالب صاحب العمل بأي التزامات نتيجة قيامه بهذا العمل حيث لا توجد اي علاقة تبعيه بينه وبين صاحب العمل تعطي له الحق في المطالبة بالاجر او اي من ملحقاته.

رابعاً: التزام العامل بالمحافظة على ادوات العمل.

يلتزم العامل ببذل الجهد والعناية الكافية للمحافظة على ادوات العمل سواء كانت في عهده او في مكان العمل تحت تصرفه، فيلتزم اثناء تشغيلها الطريقة التي تحافظ عليها ولا تؤدي إلى التعجيل باستهلاكها كما يلتزم بصيانة هذه الآلات والمعدات الصيانة الفنية المناسبة، وأن يخطر صاحب العمل وعلى وجه السرعة بأي أعطال تصيب هذه الادوات وحاجتها للإصلاح او الصيانة، كما يلتزم العامل بأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة، كما يلتزم بحسن السلوك اثناء العمل.

خامساً: التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل.

- ويقصد بأسرار العمل تلك الأسرار التي تتعلق بطريقة الانتاج والآلات والمواد المستخدمة وكذلك المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد الأسعار.
- ويجوز لصاحب العمل اشتراط عدم المنافسة والذي يمنع العامل بعد انتهاء عقد العمل من ممارسة نفس نشاط صاحب العمل أو نشاط متعلق به، ويشترط لصحة هذا الشرط انه اذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، او بالاطلاع على اسرار عمله، جاز لصاحب العمل ان يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته او افشاء اسراره.
- ويجب لصحة هذا الشرط ان يكون محرراً ومحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروع، وفي كل الاحوال يجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

سادسا: التزام العامل بأخلاقيات العمل.

- يلتزم العامل باتباع السلوك القويم وحسن الاخلاق أثناء العمل فلا يحرض على الاضراب عن العمل ولا يقيم التكتلات ولا يلجأ لأساليب العش والخداع والنفاق داخل العمل.
- كما يلتزم العامل بأن يقدم كل عون ومساعدة لصاحب العمل دون ان يشترط لذلك اجراً اضافياً في حالات الكوارث والاحطار التي تهدد سلامة مكان العمل او الاشخاص العاملين فيه.
- كما يلتزم العامل بعدم ادخال اي مواد محرمة شرعاً إلى مكان العمل، فإذا ما وجدت هذه المواد بحيازة العامل او ثبت تعاطيه لها فإن صاحب العمل يستطيع ان يوقع عليه الجزاءات التأديبية المناسبة والتي قد تصل إلى حد الفصل النهائي للعامل مع عدم الاخلال بتطبيق العقوبات الشرعية.

سابعا: واجبات ومحظورات على العامل.

حددت المادة التاسعة والسبعون من الباب العاشر والخاص بالواجبات والمحظورات واجبات العمال حيث نصت على ما يلي :-

1. التقيد بالتعليمات والاورام المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل او النظام العام او الآداب العامة او ما يعرض للخطر.
2. المحافظة على مواعيد العمل.
3. انجاز عمله على الوجه المطلوب تحت اشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
4. العناية بالآلات وبالأدوات الموضوعه تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات المنشأة.
5. الالتزام بحسن السيرة والسلوك والعمل على سيادة روح التعاون بينه وبين زملائه وطاعة رؤسائه والحرص على ارضاء عملاء المنشأة في نطاق اختصاصه وفي حدود النظام.
6. تقديم كل عون او مساعدة في الحالات الطارئة او الاحطار التي تهدد سلامة مكان العمل او العاملين فيه.
7. المحافظة على الاسرار الفنية والصناعية والتجارية للمنشأة او اي اسرار تصل الى علمه بسبب اعمال وظيفته.
8. عدم ممارسة اي عمل آخر خارج نطاق عمله سواء كان ذلك بأجر او بدون اجر لدى اية جهة أخرى.
9. الامتناع عن استغلال عملة بالمنشأة بغرض تحقيق ربح او منفعة شخصية له او لغيره على حساب مصلحة المنشأة.
10. اخطار المنشأة بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية او محل اقامته خلال اسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
11. التقيد بالتعليمات والانظمة والعادات والتقاليد المرعية في البلاد.
12. عدم استقبال زائرين في اماكن العمل من غير عمال المنشأة وعمالها.
13. عدم استعمال أدوات المنشأة ومعداتها في الأغراض الخاصة.