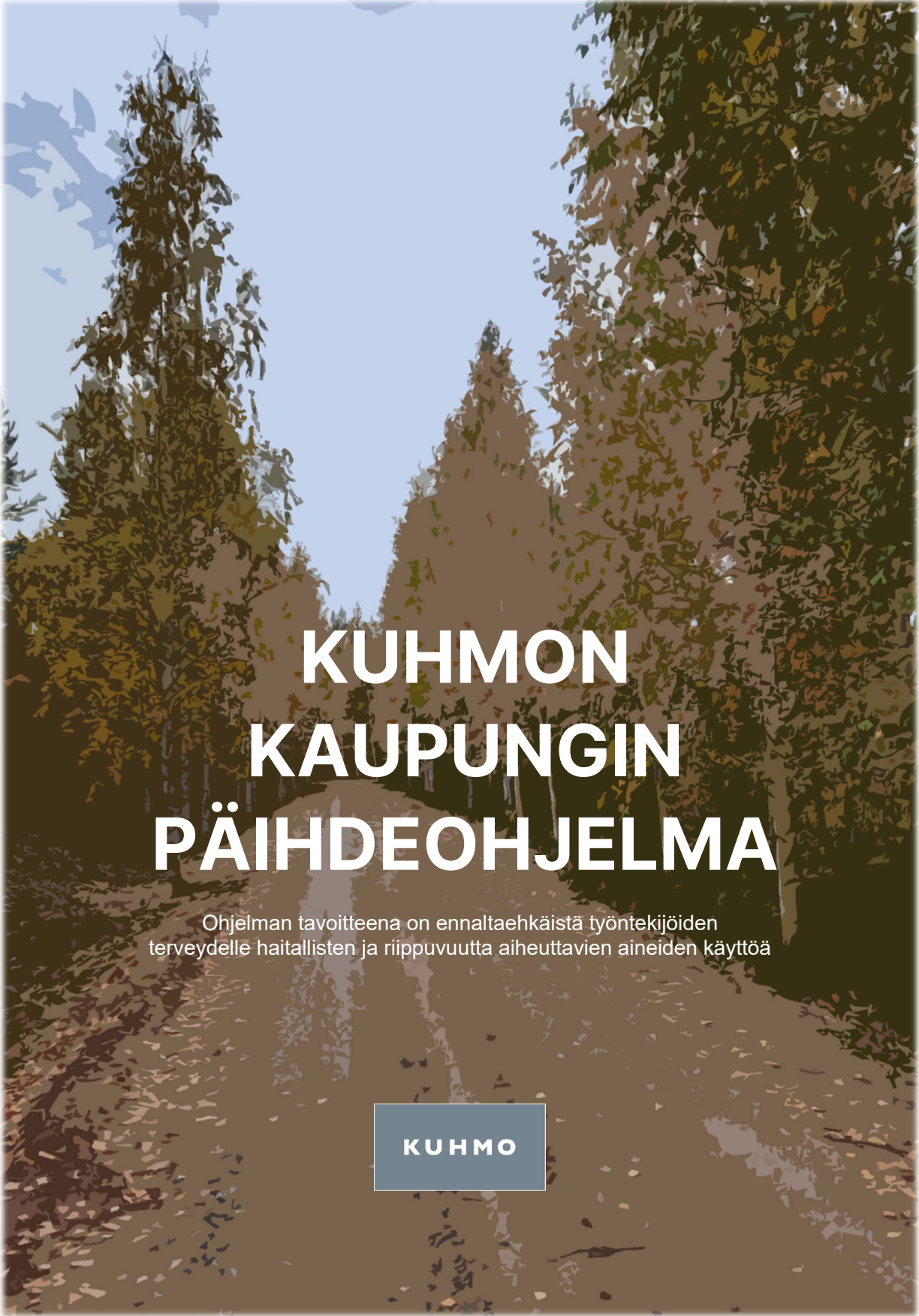




KUHMON KAUPUNGIN PÄIHDEOHJELMA

Ohjelman tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä

KUHMO

1.	Tarkoitus ja tavoitteet	2
2.	Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen	2
3.	Ennaltaehkäisy	2
4.	Työpaikan riskien arviointi	2
5.	Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen.....	3
6.	Puheeksi ottaminen	3
7.	Vastuut.....	4
7.1.	Työnantajan vastuut	4
7.2.	Esihenkilön vastuut	4
7.3.	Työsuojelun vastuut.....	4
7.4.	Työterveyshuollon vastuut	5
7.5.	Työntekijän vastuut.....	5
8.	Ohjeet haittojen ennaltaehkäisyssä sekä ongelmatilanteiden käsittelyssä	6
8.1.	Tupakka- ja nikotiinituotteet	6
8.2.	Alkoholi.....	6
8.3.	Huumausaineet ja huumetestaus	7
8.4.	Rahapelaaminen	8
9.	Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa	9
9.1.	Hoito- ja kuntoutussuunnitelma	9
10.	Päihteisiin liittyvät työnjohdolliset toimenpiteet.....	10
11.	Työajan käyttö ja palkanmaksu	11
12.	Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi	11

1. Tarkoitus ja tavoitteet

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden terveydelle haitallisten ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä. Niitä ovat tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet tai muut aineet. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja, sillä laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä koskee myös tupakkatuotteita ja rahapelaamista.

Päihdeohjelman avulla vähennetään riskikäyttäytymisestä aiheutuvia terveysongelmia ja kustannuksia. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käydään avointa ja rakentavaa keskustelua.

Päihdeohjelma koskee myös etätyötä.

2. Päihdeohjelman laatiminen ja siitä tiedottaminen

Päihdeohjelma laaditaan yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön tai heidän edustajiensa kesken ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle työ- ja virkasuhteen alussa sekä ohjelman päivittämisen yhteydessä.

Päihdeohjelma on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja työsuojelun toimintaohjelmaa. Päihdeohjelman laatimisessa on käytetty työterveyshuollon asiantuntemusta. Työnantaja vastaa päihdeohjelman sisällön päivittämisestä ja tiedottamisesta.

3. Ennaltaehkäisy

Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ennaltaehkäistä sellaisia tekijöitä, jotka voivat vahingoittaa työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta. Päihteiden käytön ja rahapelaamisen ongelmat voivat uhata työturvallisuutta ja niiden tunnistaminen ja puheeksi ottaminen on koko työyhteisön vastuulla. Siksi on tärkeää kartoittaa mahdolliset riskit ja sopia vastuut etukäteen, niin jokainen tietää, miten ongelmatilanteessa toimitaan.

Avoin ja toisista huolehtiva ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa sekä ongelmien ehkäisyssä että niiden ratkaisemisessa. Yksittäisten työntekijöiden päihteiden käyttöön tai rahapelaamiseen liittyviä asioita käsitellään aina ehdottoman luottamuksellisesti eikä tietoja niistä saa antaa sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

4. Työpaikan riskien arviointi

Työpaikan riskienarvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä huomioidaan päihteiden lisäksi myös tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön sekä rahapelaamisen mahdollisesti aiheuttamia riskejä terveydelle tai turvallisuudelle ja suunnitella toimenpiteet ongelmien ehkäisemiseksi.

Lisääntynyt päihteiden käyttö tai rahapelaaminen voivat liittyä stressaaviin vaiheisiin elämässä, jotka puolestaan voivat johtua sekä työ- että yksityiselämän haasteista.

Myös työkuultuuriin liittyvät tekijät ja sosiaalinen paine voivat altistaa haitalliselle terveystäytymiselle. Työterveyshuolto on asiantuntija terveydellisten riskien arvioinnissa. Lainsäädäntö edellyttää päihdeohjelman tekemistä, jos työntekijöiden huumeiden käyttöä halutaan testata.

5. Päihdeongelman tai rahapeliriippuvuuden tunnistaminen

Työntekijän käyttäytymisen muutos on tärkein merkki mahdollisesta ongelmasta. Hälyttäviä merkkejä voivat olla:

- Poissaolojen lisääntyminen: myöhästely, äkilliset sairauspoissaolot, peräkkäiset "maanantaisairaudet".
- Päihtyneenä tai krapulassa työskentely. Alkoholin tai muiden päihteiden haju työpäivän aikana.
- Työsuorituksen heikkeneminen: keskittymiskyvyn lasku, virheiden lisääntyminen, aloitteellisuuden väheneminen, töiden viivästyminen, toistuvat tapaturmat.
- Mielialan vaihtelut: ärtyisyys, ahdistuneisuus, alakulo tai poikkeava yli-innostuneisuus.
- Sosiaalisen käyttäytymisen muutos: vetäytyminen työyhteisöstä, eristäytyminen, tai päinvastoin liiallinen seuranhakuisuus.
- Selittely ja puolustuskäyttäytyminen: virheitä tai poissaoloja perustellaan epämääräisesti.
- Rahavaikeuksien merkit: palkan ennakot, lainanpyynnöt työtovereilta, taloushuolien puheeksi otto.

Esihenkilö tunnistaa ongelmia myös työn sujuvuuden tai työskentelytapojen muutoksista, selittämättömistä poissaoloista työn ääreltä, viikonloppujen tai lomien pitkittymisestä sekä asiakkaiden tai työyhteisön huonosta palautteesta. Työntekijän muuttunut käytös voi johtua myös muista työssä jaksamisen haasteista. Silloinkin myötätuntoinen keskustelu on tarpeen.

6. Puheeksi ottaminen

Päihteisiin ja rahapelaamiseen liittyvien riskien mahdollisimman varhainen puheeksi ottaminen on tärkeää jo ennen kuin tilanne alkaa vaikuttaa työntekoon. Useimmiten työtoverit havaitsevat ongelmia jo varhain ja heillä voi olla avainrooli niiden esille ottamisessa. Esihenkilöllä on kuitenkin ensisijainen velvollisuus ottaa ongelmat puheeksi työntekijän kanssa. Keskustelu on

aina luottamuksellinen ja sen tavoitteena on kuunnella työntekijää ja auttaa häntä lopettamaan terveydelle ja työkyvyllä haitallinen käyttäytyminen. Puheeksi otto kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin. Varhaisen tuen mallia on hyvä käyttää keskustelun tukena.

7. Vastuut

Työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia säätelevät lait ja sopimukset pätevät myös päihdeasioiden hoidossa. Päihteisiin ja rahapelilaamiseen liittyviä ongelmia ratkaistaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, joka tarvittaessa ohjaa eteenpäin. Työterveyshuollon tehtävät määritellään tarkemmin voimassa olevassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

7.1. Työnantajan vastuut

Työnantaja asettaa organisaation päihde- ja rahapelipolitiikalle tavoitteet, määrittelee toimintamallit ja seuraa niiden toteutumista yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Päihdeohjelmasta järjestetään koulutusta ja varmistetaan, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman sisällön.

Päihdeohjelma päivitetään työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon tai jonkun muun asiantuntijan kautta apua tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön lopettamiseen sekä päihde- tai rahapeliongelmiin.

Päihdeohjelmasta vastaa hr ja työsuojelu.

7.2. Esihenkilön vastuut

Esihenkilö tukee ja valvoo työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta. Esihenkilö esittelee päihdeohjelman uusille työntekijöille. Hän vastaa ongelmien puheeksi ottamisesta ja varmistaa, että niitä käsitellään luottamuksellisesti ja tasapuolisesti.

Esihenkilö käy tavoitteelliset puheeksi otto -keskustelut ja tekee niistä muistiot. Hän johtaa hoitoon ohjausta ja seurantaa. Esihenkilö tekee hoitositoumuksen ja sopii hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten asia kerrotaan työyhteisölle. Esihenkilö ohjaa työyhteisöä tukemaan kuntoutujaa.

7.3. Työsuojelun vastuut

Työsuojelu toimii yhdessä esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa päihdehaittojen ehkäisemiseksi. Työsuojelu tukee esihenkilöitä päihde- ja

rahapelihaittojen puheeksi ottamisessa. Työsuojelu tukee hoitoonohjausprosessin toteutumista.

7.4. Työterveyshuollon vastuut

Työterveyshuolto antaa neuvontaa ja ohjausta tupakka- ja nikotiinituotteiden sekä päihteiden käytön ennaltaehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta kaikissa perusprosesseissa (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, terveystarkastukset, työkyvynarviointi). Työterveyshuolto

- ohjaa hakemaan apua asiantuntijoilta riippuvuussairauksiin.
- sisällyttää toimintasuunnitelmaan päihdeohjelmassa sovitut vastuut.
- antaa tietoja tupakka- ja nikotiinituotteiden haitoista ja neuvoa vieroituksessa.
- ottaa terveystarkastuksissa asiakkaan päihteiden käytön puheeksi.
- ottaa terveystarkastuksissa asiakkaan muut mahdollisesti esiintyvät riippuvuudet (rahapelaamisen) puheeksi.
- sopii työterveysneuvottelun järjestämisestä.
- ohjaa hoitoon työntekijän, jolla on päihde- tai riippuvuusongelma.
- huolehtii työntekijöiden huumausaineiden käytön testaamisen järjestämisestä niissä tehtävissä, jotka on sovittu päihdeohjelmassa.

Pyydettyäessä työterveyshuolto selvittää työntekijöiden terveydentilan sekä toiminta- ja työkyvyn ja antaa niistä lausunnon.

7.5. Työntekijän vastuut

Työntekijä huolehtii omasta terveydestään ja tulee töihin työkykyisenä.

Työntekijä

- noudattaa työssä yleisiä turvallisuusohjeita sekä päihdeohjelmaan kirjattuja tupakkatuotteita, päihteitä ja rahapelaamista koskevia sääntöjä.
- hakee apua päihde- ja rahapeliongelmiinsa ja sitoutuu hoitoon. Hän ilmoittaa työyhteisössä havaitsemistaan päihdehaitoista päihdeohjelmassa sovitulle taholle.
- voi ilmoittaa havaitsemistaan haitoista: esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelupäällikölle.

8. Ohjeet haittojen ennaltaehkäisyssä sekä ongelmatilanteiden käsittelyssä

8.1. Tupakka- ja nikotiinituotteet

Tupakkalakiin perustuen tupakointi on kielletty työpaikan sisätiloissa.

Tämä pätee myös sähkösavukkeisiin. Työntekijöitä on suojeltava altistumiselta tupakan savulle.

Tupakkaa, sähkösavuketta, savutonta tupakkatuotetta (esim. nuuska) ja savuttomia nikotiinituotteita (esim. nikotiinipussit) ei saa käyttää päiväkotien taikka esi- tai perusopetusta, ammatillista koulutusta tai lukio-opetusta antavien oppilaitosten sisä- tai ulkotiloissa eikä leikkikentillä. (Tupakkalaki 549/2016)

Edellä mainittu koskee myös työnantajan sisätiloja muissakin yksiköissä.

Työntekijää kannustetaan osallistumaan tupakasta vieroituksen kurssille tai muihin saatavilla oleviin tukimuotoihin.

Työnantaja tukee riippuvuuden ehkäisyä ja hoitoa mm. esihenkilön antamalla tuella, työterveyshuollosta saatavalla vieroitusohjauksella sekä yhden kerran palvelusuhteen aikana työterveyshuollon kautta saatavalla lääkityksellä tai nikotiinikorvaustuotteilla.

8.2. Alkoholi

Alkoholin nauttiminen työaikana tai päihtyneenä työskentely on kielletty.

Työntekijän alkoholinkäyttö ei saa aiheuttaa työpaikalla haittoja hänelle itselleen, työtovereille, työturvallisuudelle tai työnantajan maineelle.

Jos työntekijällä havaitaan terveyttä tai turvallisuutta haittaavaa alkoholinkäyttöä, esihenkilö ilmaisee huolensa ja pyytää työntekijää ottamaan oma-toimisesti yhteyttä työterveyshuoltoon.

Jos työntekijä ei itse hakeudu hoitoon, esihenkilö voi velvoittaa hänet menemään työterveyshuoltoon työkyvynarviointiin.

Mikäli esihenkilö epäilee perustellusta syystä, että työntekijä on päihteiden vaikutuksen alaisena työssä tai työtehtävissä, esihenkilön on poistettava työntekijä työpaikalta/työtehtävistä välittömästi. Työntekijä ohjataan välittömästi työpaikalta poistamisen jälkeen työkyvyn arvioon työterveyshuoltoon.

Jos alainen epäilee esihenkilön olevan työpaikalla päihteiden vaikutuksen alaisena, on hänen välittömästi otettava yhteys esihenkilön esihenkilöön, joka toimii yllä olevan mukaisesti.

Jos päihtynyt työntekijä ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan tai kyseessä on rattijuopumus, on asiasta ilmoitettava poliisille.

Päihtyneeksi epäilyllä on oikeus osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa käymällä puhallustestissä. Mikäli työntekijä ei toimita lausuntoa päihteettömyydestään, voi työnantaja epäilytilanteessa aistihavaintojen perusteella tulkita hänet päihtyneeksi. Tulkintaan on suositeltavaa osallistua työnantajan edustajan lisäksi toinen henkilö (todistaja).

Varsinaisten huumetestien osalta laissa on tarkoin säädetty edellytykset, joiden täyttyessä työnantajalla on oikeus pyytää tai vaatia työnhakijalta/työntekijältä todistus suoritetusta huumausainetestistä.

Esihenkilö sopii alaisensa kanssa keskustelun, jossa pohditaan jatkotoimia. Työsuojelun edustaja osallistuu myös keskusteluun. Esihenkilö valmistautuu keskusteluun konsulttoimalla sekä omaa esihenkilöään että työsuojelun edustajaa.

Päihtyneenä ei pidä käyttää sosiaalisen median kanavia työnantajan nimissä.

Edustustilaisuuksissa ja työmatkoilla työntekijä on työnantajan edustaja ja se edellyttää asiallista ja vastuullista käyttäytymistä myös päihteiden osalta.

8.3. Huumausaineet ja huumetestaus

Huumausaineiden hallussapito ja käyttö työpaikalla sekä huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena työskentely on kielletty.

Huumausainetestauksia tehdään Työterveyshuoltolain 13 §:n perusteella erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä tai työn terveydellisten vaatimusten sitä edellyttäessä, jolloin testaaminen sisältyy terveystarkastusprosessiin ja huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattilainen.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijain (304/2003) terveystarkastukseen voi sisältyä huumausainetestä. Huumausainetestä voidaan tehdä myös Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (Yks TL 759/2004) perusteella tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Tällöin laaditaan erillinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa esihenkilölle.

Työnantajalla on yksityisyyden suojaa työelämässä koskevassa laissa mainituissa tapauksissa oikeus velvoittaa tehtävään valittua henkilöä esittämään huumausainetestä koskeva todistus.

Työtehtävät, joissa edellytetään huumausainetestä, on lueteltu tämä päihdeohjelman liitteessä.

Työnantaja voi velvoittaa em. luettelossa mainitussa tehtävässä työskentelevän esittämään huumausainetestä koskevan todistuksen myös palvelussuhteen aikana. Samoin, jos henkilön työtehtävät muuttuvat palvelussuhteen aikana em. luettelossa mainituksi tehtäväksi. Työnhakijalle on kerrottava ennen työ sopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä em.

huumausainetestauksista.

Työntekijä toimittaa itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen. Todistus on esitettävä neljän työpäivän kuluessa. Ellei työterveyshuolto voi suorittaa testiä em. määräajan kuluessa, määräaikaa jatketaan testituloksen saamiseen saakka. Lisäksi työnantaja voi pyytää todistuksen työntekijältä, joka on sitoutunut huumausaineiden käytön vuoksi hoitoon ja siihen liittyvään seurantaan.

Huumausainetestit voidaan tehdä myös osana työterveydenhuollon suorittamia terveystarkastuksia. Testin kulloisenkin tarpeen arvioi työterveydenhuollon ammattihenkilö. Työterveyshuolto ei anna työnantajalle testitulosta, vaan yleisen terveydentilaa koskevan selvityksen työkykyisyydestä.

Terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen tai näytteiden ottamiseen voidaan käyttää vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksesta aiheutuvista kustannuksista.

Työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle ennen työsopimuksen tekemistä tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle ennen työehtojen muuttamista siitä, että tehtävät vaativat todistuksen huumausainetestistä.

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa huumausainetestiin työntekijän vain silloin, kun hänen perustellusti epäillään olleen huumausaineen vaikutuksen alaisena työssä tai humeriippuvuuden testaaminen on välttämättöntä työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi.

Työterveyshuolto antaa neuvoja huumausaineiden terveysvaikutuksista, testaamisesta ja hoitoon ohjaamisesta.

8.4. Rahapelaaminen

Kun työnantaja huomaa työntekijän pelaavan rahapelejä työaikana tai rahapelaaminen alkaa vaikuttaa työntekijän työkykyyn tai työpaikan turvallisuuteen, on asia otettava puheeksi työntekijän kanssa. Liiallinen rahapelaaminen voi johtaa taloudellisiin vaikeuksiin ja pahimmillaan väärinkäytöksiin.

Rahapelaamisen haitat työntekijälle itselleen ja hänen työnantajalleen voivat olla hyvin erilaisia riippuen työntekijän työnkuvasta, rahapelaamisen ajankohdasta, rahapelaamisen hallinnasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikan varallisuuteen käsiksi.

Rahapelaamisen yleistyminen verkossa mahdollistaa pelaamisen myös työaikana. Jos esihenkilö tai työkaveri huomaa työntekijän pelaavan työaikana, tulee esihenkilön asia ottaa puheeksi ja ilmoittaa, että pelaaminen ei kuulu työpaikalle. Jos esihenkilö epäilee pelaamisen olevan ongelmallista ja vaikuttavan työntekijän työkykyyn, työn tekemiseen tai työpaikan turvallisuuteen, tulee asiasta käydä varhaisen tuen keskustelu ja ohjata työntekijä

työterveyshuoltoon tilanteen ja tuen tarpeen arvioimiseksi.

Jos työntekijä tarvitsee rahapelaamisen takia hoitoa, hoitomahdollisuudet kartoitetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa, käydään hoitoonohjausneuvottelu ja tehdään kirjallinen hoitosopimus. Sopimuksessa sovitaan kuinka ja minne hoitoon hakeudutaan ja kuinka hoito toteutetaan. Hoidon etenemisen seurannasta ja rooleista sovitaan esihenkilön ja työterveyshuollon kesken. Esihenkilöllä on oikeus saada tietoa hoidon etenemisestä. Hoitoon ohjauksella pyritään mahdollistamaan työkykyisyyden varmistaminen ja työsuhteen jatkuminen.

Rahapelaaminen työaikana on kielletty. Rahapelaaminen työnantajan koneilla on kielletty.

9. Hoitoon ohjaaminen riippuvuussairauksissa

Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijää, jonka työ- tai toimintakyky on alentunut päihteiden käytön tai rahapeliongelmien takia. Esihenkilö käy alaisensa kanssa keskustelun, jossa pohditaan työntekijän tilannetta ja avun tarvetta. Keskusteluun on hyvä ottaa työsuojelun edustaja mukaan. Keskustelusta tehdään kirjallinen muistio, johon kirjataan sovitut asiat.

Työntekijää kannustetaan ensisijaisesti hakeutumaan itse ja vapaaehtoisesti hoitoon. Esihenkilö auttaa häntä tarjoamalla tietoa hoitopaikoista. Tarvittaessa esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta.

Päihde- ja rahapeliongelmia hoidettaessa tulee noudattaa työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.

Työpaikalla tai työterveyshuollossa tulee olla valmius antaa neuvontaa toimeentuloturvan hakemisesta sekä hoidosta ja muista toimenpiteistä aiheutuneiden kustannusten korvauksista. Mahdollisesta sairauspäivärahasta tai kuntoutusrahasta tekee päätöksen Kansaneläkelaitos.

9.1. Hoito- ja kuntoutussuunnitelma

Hoitoonohjaustilanteeseen ei voida liittää työnantajan varoitusta esimerkiksi sopimattomasta käytöksestä tai työtehtävien laiminlyömisestä. Työnantaja hoitaa työtehtäviin liittyvät hallinnolliset toimet työterveyshuollon ulkopuolella.

Työntekijän luvalla esihenkilö järjestää neuvottelun, johon esihenkilön ja työntekijän lisäksi osallistuu ainakin yksi työterveyshuollon edustaja ja mahdollisesti myös työsuojelun edustaja ja työntekijän valitsema tukihenkilö. Keskustelujen pohjalta päätetään konkreettisista toimenpiteistä, joilla työntekijän työkykyä tuetaan työssä tai työhön paluussa ja miten toimenpiteiden toteutumista seurataan. Hoito- ja kuntoutussuunnitelma tehdään

räätälöidysti ja yhteistyössä työntekijän kanssa.

Esihenkilö tekee yhdessä työterveyshuollon kanssa kirjallisen hoitoonohjaussopimuksen, jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika, seurantatavat sekä seuraukset, jos henkilö ei sitoudu sovittuun hoitoon. Hoitoonohjaussopimuksella tähdätään työntekijän toipumiseen ja työsuhteen jatkumiseen.

Hoidon aikana seurataan sen toteutumista. Hoidossa olevan työntekijän tulee noudattaa sovittua hoitosuunnitelmaa. Hoitosopimuksen keston aikana voidaan järjestää keskusteluja esihenkilön, työntekijän sekä työsuojelun ja työterveyshuollon edustajan kesken hoidon edistymisestä.

Jos hoidettava noudattaa hoitosuunnitelmaa ja ongelmakäyttäytymistä ei esiinny hoitosopimuksen voimassaolon aikana, voidaan asia katsoa selvitettyksi.

10. Päihteisiin liittyvät työnjohdolliset toimenpiteet

Päihteiden käytöstä johtuva työstä poissaolo on työaikakirjanpidon kannalta luvaton poissaolo, jolta ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa.

Työnjohdollisia seuraamuksia ovat kirjallinen varoitus ja palvelussuhteen irtisanominen taikka purkaminen. Lähtökohtaisesti päihtyneenä työpaikalla esiintyminen johtaa aina vähintään kirjalliseen varoitukseen.

Hoitoonohjaussopimus ei estä työ- tai virkasuhteen päättämistä tilanteessa, jossa siihen on olemassa laillinen peruste. Hoitoonohjaussopimus ei estä työnjohdollisia toimenpiteitä. Niitä käytetään hoitoonohjauksesta riippumatta ja hoitoonohjaussopimuksen voimassa ollessa, jos tilanne sitä edellyttää.

Jos hoitoon ohjatulla on hoitojakson aikana päihteiden käyttönsä vuoksi sellaisia laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joista voi seurata palvelussuhteen päättäminen, esihenkilön tulee neuvotella työterveyshuollon ja hoitopaikan edustajan kanssa siitä, voidaanko hoitoa vielä tehostaa.

Palvelussuhde voidaan päättää, mikäli työntekijä on jättänyt hoitoonohjauksen kesken, laiminlyö muulla tavoin hoitoonohjaussopimuksessa sovittuja asioita tai muita työvelvoitteitaan tai aiheuttaa muunlaista päihteiden käytön jatkamiseen liittyvää haittaa työssä tai työyhteisössä. Palvelussuhteen päättäminen on mahdollista myös, mikäli henkilö tulee päihtyneenä työpaikalle hoitoonohjaussopimuksen aikana.

Palvelussuhteen päättämiseen ryhdytään pääsääntöisesti vasta sen jälkeen, kun päihdeohjelman keinot on käytetty, ellei tapaus kokonaisuus huomioiden ole niin törkeä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkumista.

11. Työajan käyttö ja palkanmaksu

Päihtymyksestä johtuvan työstä poissaolon ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Työnantajan edustaja tekee päätökset työstä poissaolo-oikeudesta ja sairausajan palkan maksamisesta, jos hoito joudutaan toteuttamaan työaikana. Lähtökohtaisesti päihdeongelman tai muiden sairauksien hoitoon käytetty aika ei ole työaikaa.

Palkkaan oikeuttavaksi ajaksi luetaan kaikki säännölliseen työaikaan sijoittuvat hoitoonohjaussopimuksen laatimiseen liittyvät ja hoitoonohjauksen yhteydessä sovitut seurantakäynnit ja -keskustelut työterveyshuollossa.

Muut seurantakäynnit toteutetaan ensisijaisesti muulloin kuin työaikana. Ellei hoitokäyntejä saada toteutettua työajan ulkopuolella tai esihenkilön kanssa sovituin työaikajärjestelyin, hoitoon ohjatulle myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata hoitokäyntejä varten.

Hoitoonohjaussopimuksen tehneen henkilön laitoshoidonjaksoilta, myös katkaisuhoidon ajalta työ- tai virkavapaan palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti (mm. KVTES, V luku 2 §:n 8 momentti). Päih-teiden käytöstä johtuva työstä poissaolo on luvaton poissaolo, jonka ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa.

12. Tietojen luottamuksellisuus ja asiakirjojen arkistointi

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää yksittäisen työntekijän terveystietojen käsittelemisestä työpaikalla. Esihenkilö ei saa antaa tietoja työntekijän sairaudesta ilman tämän lupaa. Esihenkilö keskustelee hoitoon ohjattavan kanssa siitä, miten hän mahdollisesti haluaa viestitettävän asiasta koko työyhteisölle.

Tämä päihdeohjelma on laadittu soveltuvien osin Työterveyslaitoksen päihdeohjelmatyökalun avulla.

Liite Työtehtävät, joissa voidaan edellyttää huumausainetestä

Kaikki palvelualueet

- Johtavat viranhaltijat ja esihenkilöt
- Kriisinhallinta ja varautumistehtävät
- Taloushallinnon ja maksuliikenteen tehtävät
- Henkilötietoja ja salassa pidettäviä tietoja käsittelevät tehtävät
- ICT -järjestelmistä vastaavat tehtävät, joilla laajat käyttöoikeudet
- Tehtävät, joihin kuuluu työkoneiden ja ajoneuvojen kuljettaminen

Kaupunkiympäristön palvelualue

- Rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun viranomaistehtävät
- Kaavoitus
- Rakennuttaminen, rakennusten kunnossapito
- Kiinteistönhoito ja kunnossapito
- Vesilaitoksen ja jätevedenpuhdistamon kriittiset tehtävät

Kasvun ja oppimisen palvelualue

- Tehtävät, joissa työntekijä on välittömässä ja säännöllisessä vuorovaikutuksessa alaikäisten kanssa (peruskoulun, musiikkiopiston ja lukion opettajat, koulunkäynninohjaajat, nuorisotyöntekijät, varhaiskasvatuksen henkilöstö)