

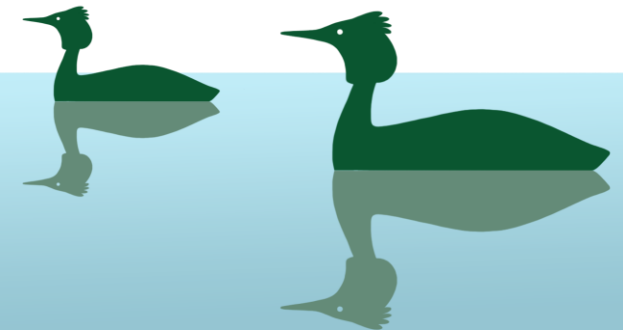
Päihdeohjelma

Ohje päihdeasioiden ja
päihderikkomusten käsittelystä

Asikkalan kunta on päihteetön ja savuton työpaikka.

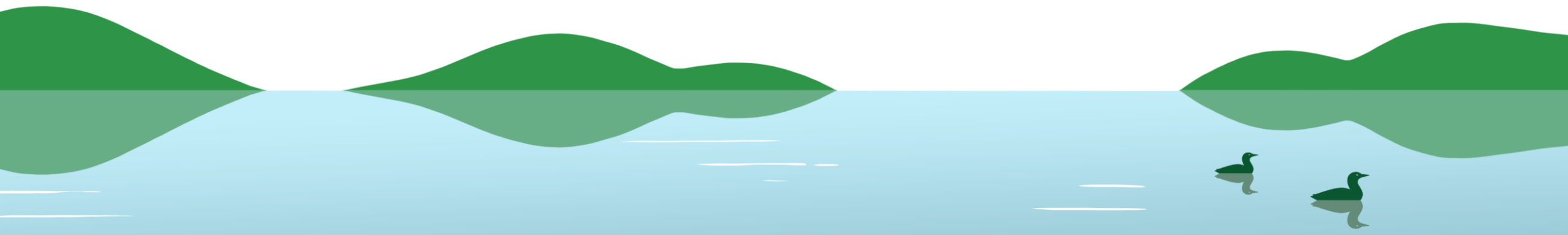
Kunnan tavoitteena on turvata henkilöstölleen päihteetön ja turvallinen työyhteisö ja tarjota asiakkaille turvalliset, asianmukaiset palvelut ja toimintaympäristö.

Päihdeohjelman tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä antaa puitteet päihdehaittojen käsittelemiseksi työpaikoilla. Päihdeohjelma antaa selkeät pelisäännöt, joiden avulla päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan riittävän ajoissa. Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella ja päihdeongelmaisen hoitoonohjauksella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja vaikutetaan työturvallisuuteen, työyhteistöjen työilmapiiriin sekä palvelujen laatuun ja työn tuottavuuteen. Savuttomasta työpaikasta on oma ohjeensa.



Päihdeohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumeita sekä päihtymystarkoituksessa käytettyjä lääkkeitä ja liuottimia.

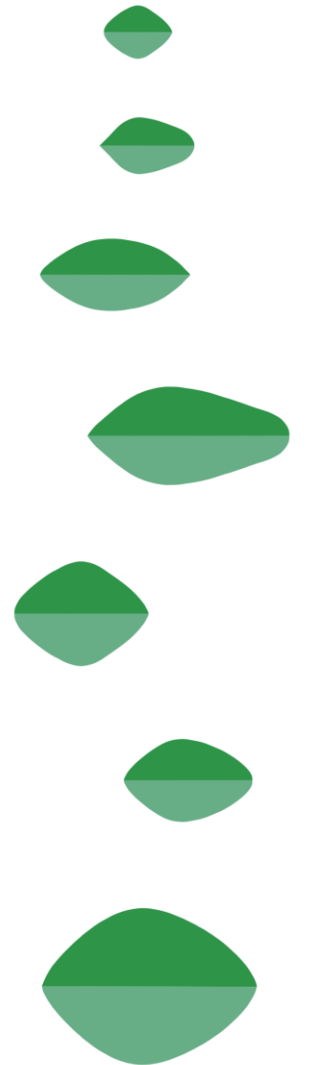
Henkilöstön tulee tuntee päihdeohjelman sisältö ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Esihenkilö huolehtii, että päihdeohjelma käsitellään perehdytyksen aikana. Päihdeasioiden hoito työpaikalla on osa johtamista, työyhteisötyötä, työsuojelua ja työterveyshuoltoa sekä yhteistoimintaa. Ohje koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia henkilöitä ja sitä noudatetaan kaikilla työntekopaikoilla, työmatkoilla ja etätöissä.



Päihdeohjelman soveltaminen

Tätä päihdeohjelmaa sovelletaan yhtenäisesti Asikkalan kunnan koko henkilöstöön. **Työssäolo alkoholin, huumeiden tai muiden päihdyttävien aineiden vaikutuksen alaisena tai krapulatilassa on kielletty.** Samoin on kielletty päihteiden käyttäminen työntekopaikoilla. Poikkeuksen muodostavat työnantajan alkoholitarjoilua sisältävät tilaisuudet tai muut edustustilaisuudet.

Koska lainsäädäntö ja hoitomuodot poikkeavat toisistaan oleellisesti riippuen siitä, onko kyseessä alkoholi vai huumeet, päihdeohjelmassa on esitetty erillinen ohjeistus molemmille sekä päihteiden käytön toteamisen että hoitoonohjauksen osalta.



Päihdeongelmainen on työntekijä tai viranhaltija, jolle on syntynyt tai jolle on syntymässä alkoholin, huumeiden tai muiden päihdyttävien aineiden käytöstä työntekoa tai työyhteisön toimintaa haittaava tai vaarantava tekijä ja johon hän ei ole halunnut tai pystynyt saamaan korjaavaa muutosta käyntiin.

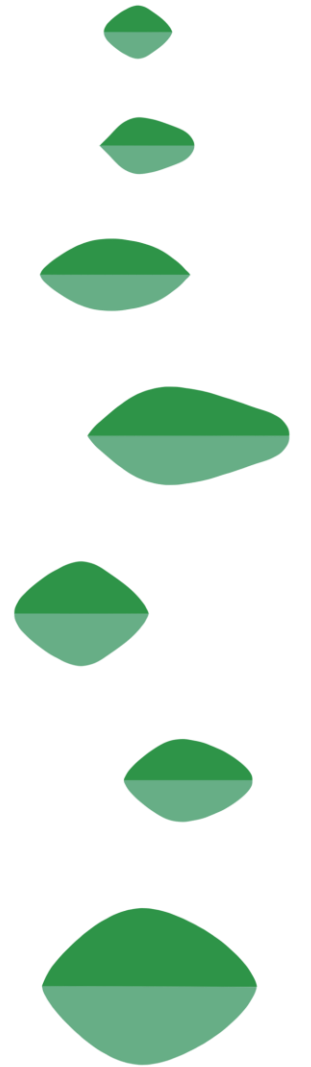
Työntekijä on vastuussa omasta työkunnostaan ja päihteettömyydestään työntekopaikalla.

Työpaikan esihenkilö on vastuussa työn teettämisen turvallisuudesta ja myös työntekijöidensä työkunnosta. Mikäli esihenkilö havaitsee työntekopaikalla päihtyneenä työskentelyä, työntekopaikalla päihdeiden käyttöä tai niiden käytön vaikutuksesta vaaraa työturvallisuudelle, työntekopaikalle tai asiakkaille, on hänen puututtava siihen välittömästi.

Työsuojelun tehtävänä on valvoa työpaikan turvallisuutta ja puuttua päihdeiden väärinkäyttöön sekä toimia jo ennaltaehkäisevästi turvallisen toimintaympäristön luomiseksi. Työsuojeluvaltuutetut toimivat työntekopaikkojen päihdeyhdyshenkilöinä.

Työterveyshuollon tehtävänä on auttaa yksilöä tiedostamaan päihdeongelma jo varhaisessa vaiheessa ja tukea häntä ongelmansa hallinnassa. Työterveyshuolto toimii asiantuntijana päihdeongelman toteamisvaiheessa ja antaa tukea terveydentilan seurantaan.

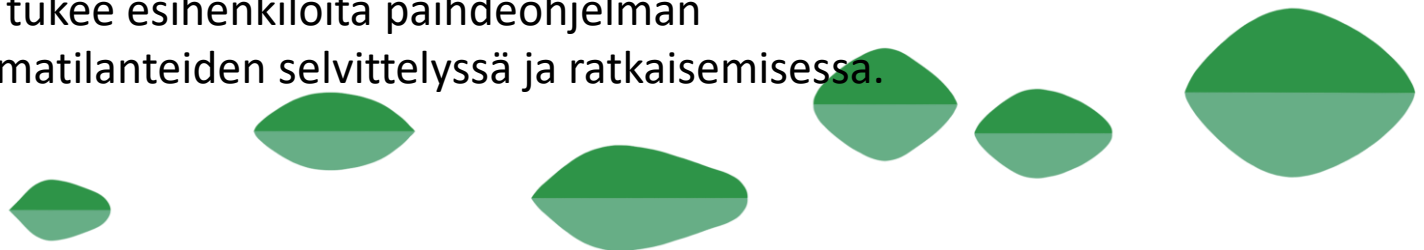
Työyhteisön tuki aktiivisessa ennaltaehkäisevässä toiminnassa on hyvin merkittävä. Päihdeongelmaisen vääränlainen suojeleminen, ongelman vähättely tai puuttumattomuus voi pahentaa tilannetta.



Vastuiden tarkempi määrittely

Työnantajan vastuulla on

- huolehtia, että päihdeohjelma on käytössä toimipaikoissa, päihdehaittilanteisiin puututaan välittömästi ja näitä tilanteita käsitellään luottamuksellisesti, kannustavasti ja tasapuolisesti,
- varmistaa, että henkilöstö tuntee päihdeohjelman ja oman roolinsa sen toteuttajana,
- järjestää henkilöstölle tiedotusta päihdeohjelman sisällöstä sekä päihteiden riskikäytön haitoista,
- tarjota työterveyshuollon kautta apua erilaisiin riippuvuusongelmiin,
- seurata ja arvioida työoloja ja varmistaa, etteivät ne edesauta päihdehaittoja työpaikalla. Henkilöstöpalvelut ylläpitää päihdeohjelmaa yhdessä henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa ja tukee esihenkilöitä päihdeohjelman toteuttamisessa sekä avustaa heitä ongelmatilanteiden selvittelyssä ja ratkaisemisessa.

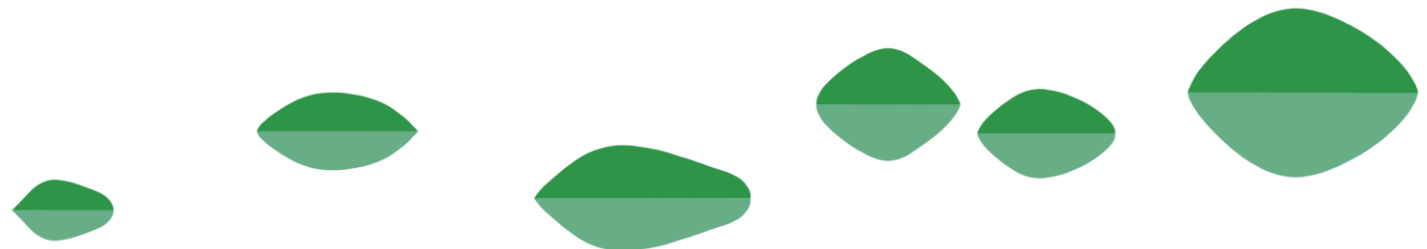


Vastuiden tarkempi määrittely

Jokaisen työntekijän vastuulla on

- tulla töihin työkyntoisena ja tehdä työnsä turvallisuusohjeita noudattaen,
- toimia työyhteisössään rakentavasti ja asiallisesti,
- noudattaa sovittuja sääntöjä,
- hakea apua päihdeongelmiinsa,
- ilmoittaa työyhteisössään havaitsemistaan päihdehaitoista esihenkilölle tai muulle työnantajan edustajalle (esim. esihenkilön varahenkilölle tai hallinto- ja henkilöstöpäällikölle), mikäli suora yhteys esihenkilöön ei ole mahdollinen.

Jos työntekijä ei halua puuttua omaan päihteiden käyttöön, ovat esihenkilö ja työkaverit velvollisia tekemään näin silloin, kun päihteiden käyttö näkyy työssä tai aiheuttaa muutoin haittaa työpaikalla.

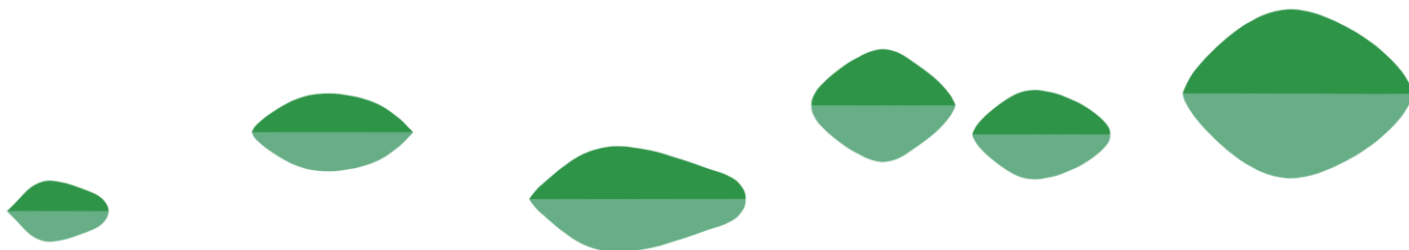


Vastuiden tarkempi määrittely

Esihenkilön vastuulla on

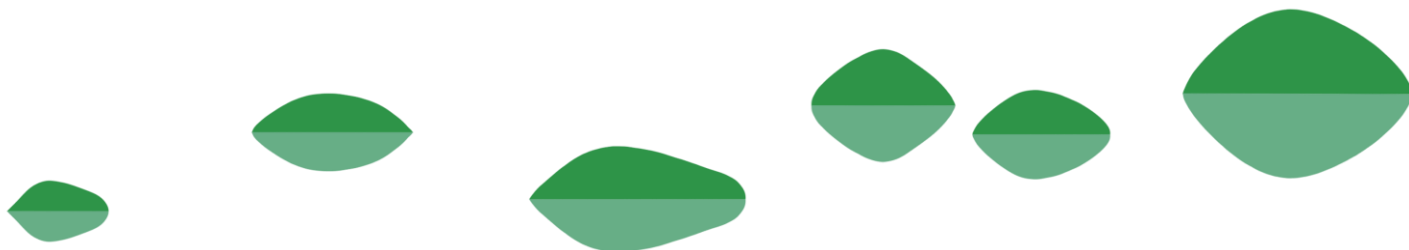
- tukea ja valvoa työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja työturvallisuutta,
- perehdyttää alaiset päihdeohjelman sisällöstä,
- puuttua päihteidenkäyttöön heti sen huomattessaan,
- estää päihtyneenä/krapulassa työskentely ja
- ohjata työntekijän työterveyshuoltoon saamaan tarvittavaa hoitoa työkykynsä parantamiseksi.

Esihenkilö käy päihdeohjelman mukaiset keskustelut työntekijän kanssa ja johtaa hoitoon ohjausta. Esihenkilö vastaa myös henkilöstöpalveluiden avustuksella työsuhteeseen liittyvistä asioista sekä näistä laadittavista asiakirjoista.



Vastuiden tarkempi määrittely

Työterveyshuolto toimii asiantuntijana ja antaa tietoa päihteiden vaikutuksista terveyteen ja työkykyyn. Päihteiden käytöstä kysytään aktiivisesti vastaanotoilla ja kaikissa terveystarkastuksissa. Työterveyshuollon puoleen voi kääntyä päihdeasioissa myös oma-aloitteisesti. Hoito- ja kuntoutusasioissa työterveyshoitaja toimii yhteyshenkilönä ja huolehtii tarvittaessa ajantilauksista ja paikanvarauksista sekä pitää yhteyttä mahdolliseen ulkopuoliseen hoitopaikkaan.



Päihdeongelmien ennaltaehkäisy

Asikkalassa noudatetaan varhaisen puuttumisen periaatetta. Tämä tarkoittaa, että työkyvyn ja tehtävissä suoriutumisen häiriöihin puututaan heti, kun hälytysmerkit havaitaan. Keskeistä on asian puheeksi ottaminen.

Varhaisen tuen toimintamalli ohjaa eri toimijoita päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä. Toiminnassa keskeistä on haitalliseen päihteiden käyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. **Tavoitteena on, että varhainen puheeksi ottaminen ja mahdollinen hoitoonohjaus tapahtuvat ennen kuin päihteiden käyttö on edennyt sille asteelle, että työntekijä laiminlyö työtehtäviään.** Esihenkilön ja koko työyhteisön tulee omalla toiminnallaan osoittaa päihteidenkäytön sopimattomuus työpaikan toimintakulttuurissa.

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy on osa työterveyshuollon toimintaa. Terveystarkastusten ja sairauksien hoidon yhteydessä työterveyshuollon asiantuntijoilla on hyvät mahdollisuudet edistää terveellisiä elämäntapoja ja päihteettömyyttä.

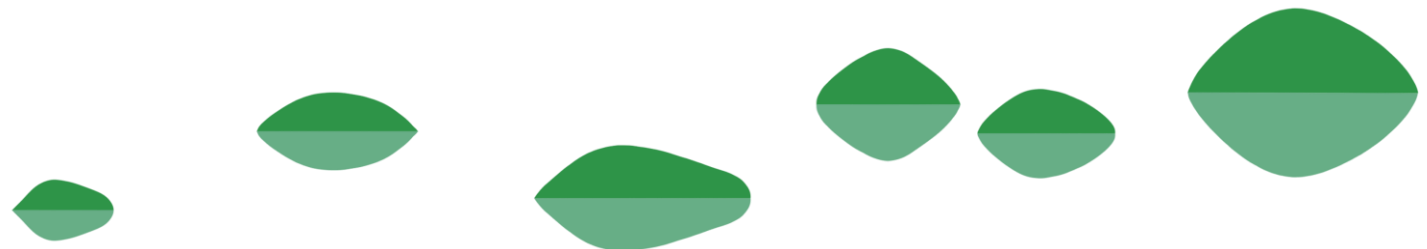
Esihenkilö vastaa yhdessä työsuojeluorganisaation kanssa päihdeohjelman tiedottamisesta yksiköihin.



Epäily päihdeongelmasta

Esihenkilön epäillessä päihdeongelmaa omien havaintojensa tai muiden kertomien havaintojen perusteella on asiaan puututtava heti. Esimerkiksi jos työntekijä myöhästelee ja/tai työteho on laskenut, toistuvia poissaoloja epäselvien syiden takia ilmenee tai käytös on muuttunut töissä. Esihenkilö ottaa epäillyn päihdeongelman puheeksi työntekijän kanssa varhaisen tuen mallin mukaisesti.

Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteiseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen. Jos päihdeongelmainen ei hae hoitoa oma-aloitteisesti, esihenkilön tulee ryhtyä toimenpiteisiin hoitoon ohjaamiseksi.



Päihtymystilan toteaminen

Jos esihenkilöllä on perusteltua syytä epäillä, että työntekijä on saapunut työvuoroon alkoholin tai muun päihteen vaikutuksen alaisena tai krapulassa, on asiaan puututtava. Työntekijä voi todistaa päihteettömyytensä puhaltamalla välittömästi alkometriin esihenkilön valvonnassa työpaikalla tai työterveyshuollossa. Alkometrin puhallustuloksen tulee olla nolla. Mikäli henkilö myöntää päihtymyksen, ei puhallusta tai laboratoriokokeita tarvita.

Jos työntekijä vaikuttaa päihtyneeltä, mutta alkometri näyttää nollaa, tutkitaan työterveyshuollossa muiden päihdeaineiden mahdollisuus. Mikäli päihtymysepäily tapahtuu sellaiseen aikaan, että työterveyshuolto on suljettu, tämän ehtii tehdä seuraavana arkipäivänä. Työterveyshuoltolain mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykynsä selvittämisestä työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi, eli työkykyarviosta. Mikäli työntekijä ei suostu puhaltamaan alkometriin, esihenkilö pyytää kahta muuta läsnäollutta henkilöä kirjaamaan ylös havaintonsa kyseisen henkilön esiintymisestä työpaikalla päihteen vaikutuksen alaisena. Esihenkilö voi ulkoisten merkkien perusteella päättää, onko työntekijä työkykyinen vai ei, ja poistaa hänet työpaikalta, mikäli terveys tai työturvallisuus on uhattuna.

Jos päihtynyt henkilö ei suostu poistumaan työpaikalta, on ratkaisu tilanteeseen tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta. Tarvittaessa kutsutaan virka-apua (poliisi). Päihtyneelle tarjotaan kotiinkuljetusta, esimerkiksi taksia, omalla kustannuksella. Mikäli päihtynyt henkilö on tullut töihin moottorikäyttöisellä ajoneuvolla, esihenkilön vastuulla on tehdä ilmoitus myös poliisille. Esihenkilön ja työntekijän välinen puheeksiottokeskustelu järjestetään myöhemmin.

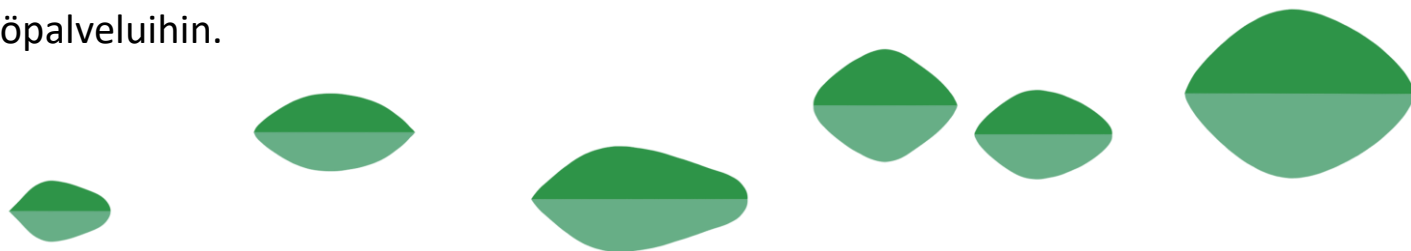
Päihtymystilan toteaminen

Työntekijän huomattessa työtoverin tekevän töitä päihtyneenä tai krapulatilassa tai käyttävän työssä päihteitä, hänen tulee välittömästi ilmoittaa asiasta esihenkilölleen. Tarvittaessa henkilön alkoholin käyttö voidaan esihenkilön aloitteesta todeta todistajan läsnä ollessa puhalluttamalla alkometriin. Havainnot kirjataan muistioon.

Työntekopaikan ollessa muu kuin varsinainen työpaikka, pyytää esihenkilö työntekijän saapumaan välittömästi työpaikalle päihtymystilan toteamiseksi tai ohjaa hänet työterveyshuoltoon asian toteamiseksi. Mikäli etätyöpaikalta ei ole mahdollista saapua välittömästi työpaikalle, pyytää esihenkilö toimittamaan terveydenhuollon ammattilaisen todistuksen päihteettömyydestä. Jos etäpalaverissa havaitaan tai epäillään päihtymistila esihenkilö päättää, onko etätyö jatkossa sopiva työnteen muoto.

Puhallutuksesta kieltäytyminen ei ole esteenä asian jatkokäsittelylle. Mikäli henkilö kiistää olevansa päihteiden vaikutuksen alaisena eikä suostu testeihin, häneen suhtaudutaan kuten päihtyneeseen. Päihtymystila voidaan todeta myös aistinvaraisesti ja tarvittaessa esihenkilö ottaa yhteyttä Työterveyshuoltoon. Esihenkilön epäillessä huumaavien aineiden väärinkäyttöä ottaa hän aina yhteyttä työterveyshuoltoon.

Alkometrin voi lainata ottamalla yhteyttä henkilöstöpalveluihin.



Päihtyneen poistaminen työpaikalta

Esihenkilö poistaa päihtyneen työntekijän työpaikalta ja huolehtii työpaikalta poistetun työntekijän palkan pidättämisestä poissaolon ajalta. Sisäinen yhteinen työpaikka, jossa kaikki työntekijät eivät ole saman esihenkilön alaisia (esim. koulu tai päiväkot) ottaa työkohteen esihenkilö yhteyttä asianomaisen esihenkilöön. Mikäli häntä ei tavoiteta, poistaa työkohteen esihenkilö työntekijän työpaikalta ja heti kun mahdollista tiedottaa asiasta asianomaiselle esihenkilölle, joka ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin.

Mikäli poistotilanteessa syntyy epäily työntekijän syyllistymisestä rattijuoppouteen, on esihenkilön oltava välittömästi poliisiin yhteydessä.



Huumausainetestaus palvelussuhteen aikana

- Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 luvun 8 §:n mukaan työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestin koskevan todistuksen, jos työnantajalla on perusteltua aiheita epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää
- erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä
- ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
- tai vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaille merkittävää taloudellista vahinkoa.

Huumausainetestaus palvelussuhteen aikana

- Mikäli henkilölle aiheutuu kuluja aiheettoman epäilyn todistamisvelvollisuudesta, maksaa työnantaja aiheutuneet kulut.
- Työnantaja voi myös lähettää työntekijän työterveyshuoltoon työkykyarvioon, jolloin työterveyshuollon ammattihenkilö arvioi mahdollisen päihdetestien tarpeellisuuden osana työkykyarviota.

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa (Yks TL 7 §)

Todistusta voidaan edellyttää, jos

- työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä, ja jossa
- työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vaarantaa
 - työntekijän tai toisen ihmisen henki, terveys ja työturvallisuus
 - maanpuolustus ja valtion turvallisuus
 - liikenneturvallisuus
 - ympäristö
 - salassapitosäännösten suojaamat yleiset edut sekä rekisteröityjen yksityisyyden suoja ja oikeudet
 - työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet, taloudellinen vahinko

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työhön otettaessa (Yks TL 7 §)

Esimerkkejä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagointikykyä edellyttävistä:

- tehtävät, joissa työntekijä itsenäisesti ja ilman muiden myötävaikutusta käyttää erityistä vaaraa aiheuttavia koneita ja laitteita luotettavuus ja itsenäinen harkintakyky
- erilaiset johtotehtävät
- tehtävät, joissa työntekijä vastaa omaisuudesta tai pääsee luottamuksellisiin tietoaineistoihin ja voi vaikuttaa niiden käsittelyyn,
- alaikäisten kasvatusta, opetus ja hoitotehtävät
- pääsy huumausaineisiin tai lääkkeisiin, joita voi käyttää huumaaviin tarkoituksiin

Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana (Yks TL 8 §)

Todistusta voidaan pyytää, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on

- huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi; ja
- työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä; ja
- työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena vakavasti vaarantaa säännöksen 1 momentin 1-7 kohdissa lueteltuja suojattuja intressejä (katso seuraava sivu)

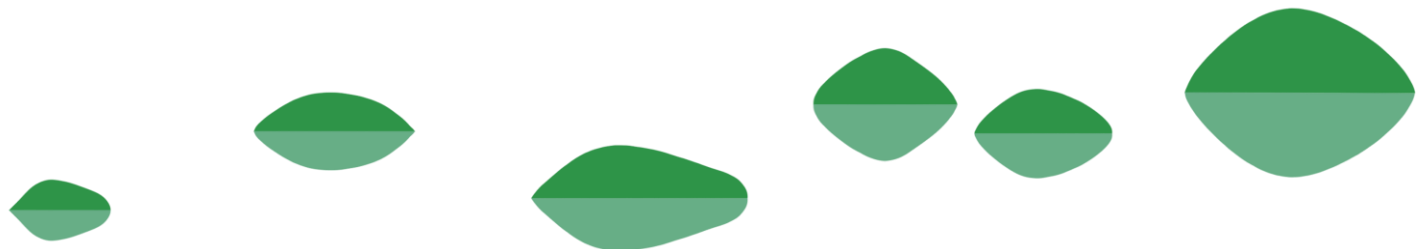
Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana (Yks TL 8 §)

- 1) vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
- 2) vakavasti vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta
- 3) vakavasti vaarantaa liikenneturvallisuutta
- 4) voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä
- 5) vakavasti vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja voi siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia
- 6) vaarantaa taloudellisesti merkittävää liikesalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää; tai (10.8.2018/610)
- 7) voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausainelain 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitettujen aineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä

Työhön palaaminen päihderikkomuksen jälkeen

Esihenkilö antaa aina päihderikkomuksesta kirjallisen varoituksen päihdeongelman johdosta. Työturvallisuutta vaarantavissa tilanteissa voi tulla harkittavaksi myös palvelussuhteen päättäminen, vaikka edeltävää varoitusta ei ole. Varoituksen tarkoituksena on saattaa työntekijän tietoon, että päihderikkomuksen toistuessa asiassa harkitaan palvelussuhteen päättämistä. Seuraavalla sivulla kuvataan kuulemistilaisuutta/puheeksiottokeskustelua.

Mikäli työntekijä päihdeongelmasta johtuen jää työstä pois, pidätetään poissaolon ajalta palkka ja toimitaan työhön paluun tapahduttua, kuten päihdeongelman vuoksi työpaikalta poistetun osalta on edellä sanottu. Esihenkilön vaihtuessa huolehtii esihenkilö tiedon päihderikkomuksesta seuraavalle esihenkilölle hoidon jatkuvuuden turvaamiseksi.



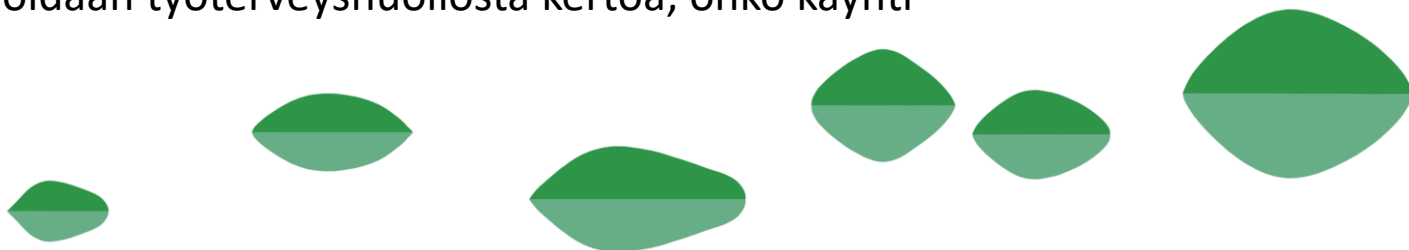
Toimenpiteet päihderikkomuksen jälkeen

Puheeksiottokeskustelu käydään esihenkilön ja työntekijän kesken tilanteissa, jossa päihteiden ongelmakäyttö näkyy selkeästi työssä (esim. päihtyneenä/krapulassa työhön tuleminen). Keskustelussa voi työntekijän toivomuksesta olla läsnä myös luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö (tukihenkilö, työkaveri).

Puheeksiottokeskustelussa kartoitetaan tilanne ja täytetään puheeksiottokeskustelulomake. Esihenkilö lähettää työntekijän suostumuksella lomakkeen työterveyshuoltoon työkykyarvion suorittamiseksi/hoitoonohjauksen tarpeen selvittämiseksi. Työterveyshuolto tekee arvioinnin hoitoonohjaukseen tarpeesta.

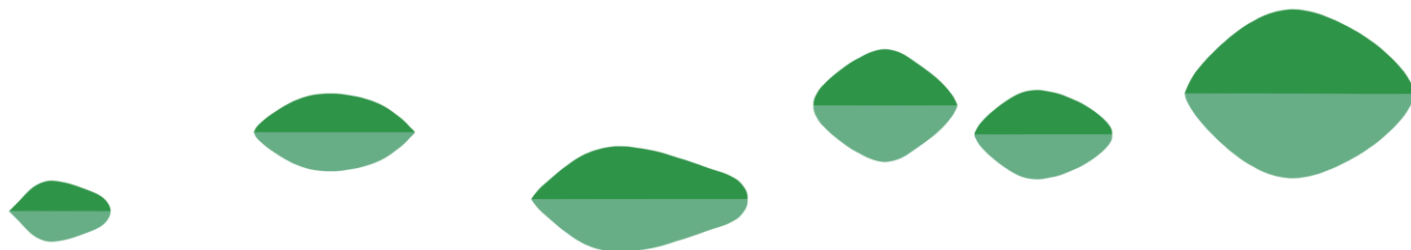
Keskustelussa sovitaan seurantakeskustelun ajankohdasta (suositus enintään 3 viikon päähän). Seurantakeskustelussa arvioidaan prosessin etenemisen tilanne.

Kun työnantaja edellyttää työkyvyn arviota, voidaan työterveyshuollosta kertoa, onko käynti toteutunut vai ei.



Toimenpiteet päihderikkomuksen jälkeen

Seurantakeskustelussa kartoitetaan, onko työntekijä hakeutunut työterveyshuoltoon ja aloittanut päihdeongelman hoidon oma-aloitteisesti. Jos päihdeongelma jatkuu, työkykyarviokäynti ei ole toteutunut eikä työntekijällä ole esittää luotettavaa ja perusteltua syytä toteutumatta jäämiselle, esihenkilö antaa asianomaiselle kirjallisen varoituksen velvoitteiden laiminlyönnistä.



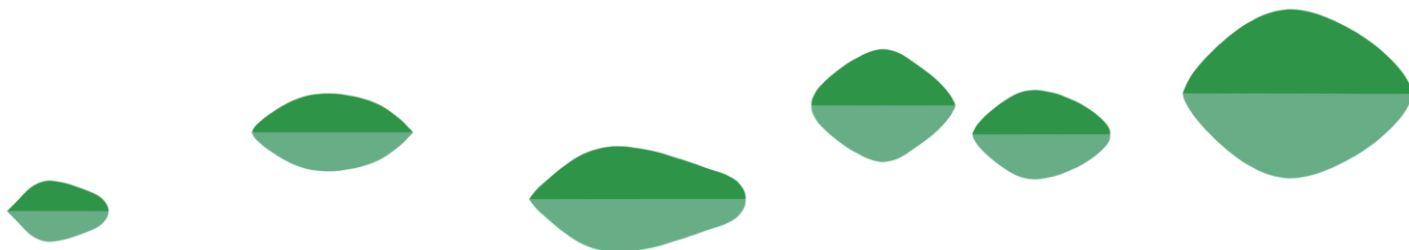
Toimenpiteet päihderikkomuksen jälkeen

Hoitoonohjaus järjestetään työterveyshuollon kautta, mikäli työterveyshuolto on suosittanut hoitoon hakeutumista.

Työterveyshuolto sopii yhteistyössä esihenkilön ja asianomaisen kanssa hoidosta ja sen seurannasta. Lisäksi työntekijä ja työterveyshuolto laativat yhdessä erillisen hoito- ja kuntoutussuunnitelman, josta ilmenevät hoito- ja seuranta-ajat sekä hoitopaikka.

Hoitoon ohjatun työntekijän palvelussuhteen jatkumisen edellytyksenä on sitoutuminen hoitoonohjaukseen. Hoitoonohjauksen tavoitteena on päihdeongelmasta kuntoutuminen ja työkyvyn säilyminen.

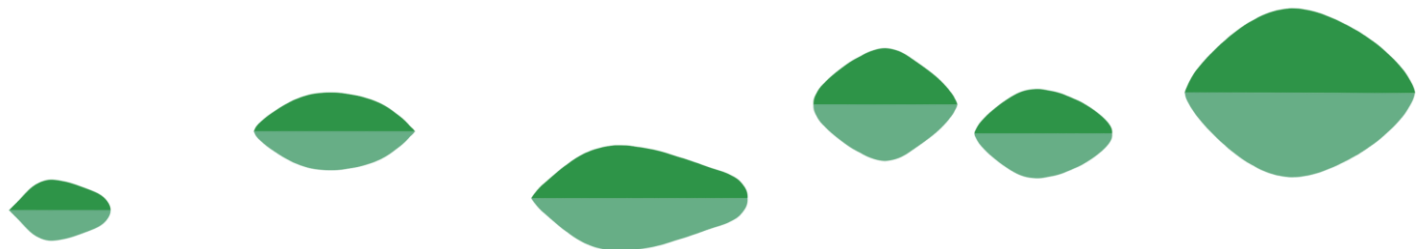
Määräaikaisten työntekijöiden osalta katso ohjeet dialta 31.



Toimenpiteet päihderikkomuksen jälkeen

Hoito toteutetaan ensisijaisesti avohoitona työssäkäynnin ohella ja järjestetään terveydenhuollon osoittamassa paikassa. Lisäksi hoidon alussa voidaan käyttää muutaman päivän katkaisuhoidoa. Mikäli hoidossa on mahdotonta palvelun saatavuuden vuoksi käydä työajan ulkopuolella, ei hoitokäynnit aiheuta ansionmenetystä.

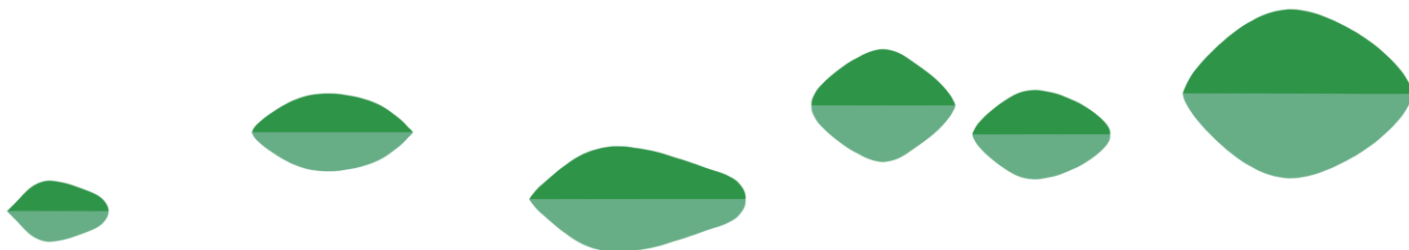
Työterveyshuollon edustaja toimii yhdyshenkilönä hoitopaikan ja työnantajan välillä. Lisäksi työntekijä käy työkyvyn seurannassa omassa työterveyshuollossa. Päihderikkomuksen jälkeen hoitoonohjaus tehdään vain kerran työntekijän palvelussuhteen aikana. Työnantaja vastaa työkyvyn seurannasta syntyvistä kustannuksista, muista hoitoon liittyvistä kustannuksista vastaa työntekijä itse.



Toimenpiteet päihderikkomuksen jälkeen

Kuntoutettava sitoutuu 12-24 kk kestävään hoitoon (lääkäri arvioi hoidon pituuden) sekä siihen, että yhteyshenkilöllä ja esihenkilöllä on oikeus saada tieto hoidon ja kuntoutuksen toteutumisesta suunnitellulla tavalla. Työntekijä sitoutuu myös todistamaan käyvänsä säännöllisesti hoitopaikassa ja toimittamaan esihenkilölle tietoja hoidon edistymisestä niiltä osin kuin ne liittyvät työjärjestelyihin ja käyttämään vain Asikkalan kunnan omaa työterveyshuoltoa, mikäli päihdehoidon aikana tarvitsee lääkärin hoitoa tai sairauspoissaolotodistusta. Muiden kirjoittamia sairauslomatodistuksia tai esihenkilön myöntämiä poissaoloja ei hyväksytä. Menettelyllä varmistetaan hoidossa olevan henkilön kokonaisvaltainen hoito.

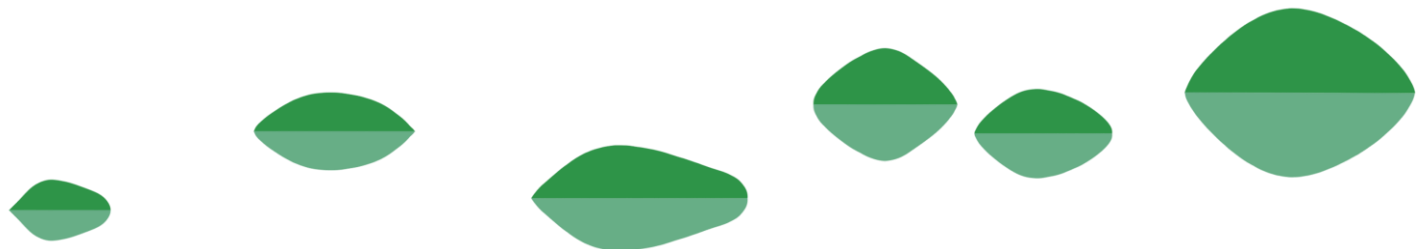
Jos henkilö ei noudata hoitosopimusta, tilannetta ei muutoin saada hoito- ja kuntoutustoiminnalla hallintaan tai henkilö ei ole näihin motivoitunut, seurauksena voi olla palvelussuhteen päättäminen.



Päihderikkomuksen toistuminen

Päihderikkomuksen toistumisen yhteydessä toimitaan samoin, kuin ensimmäisen rikkomuksen yhteydessä. Tilanteen toteaa esihenkilö tarvittaessa todistajan kanssa. Hoidon laiminlyöntiä pidetään päihderikkomuksena.

Hoidon laiminlyönnin toteaa työterveyshuolto tai muu hoitava taho.

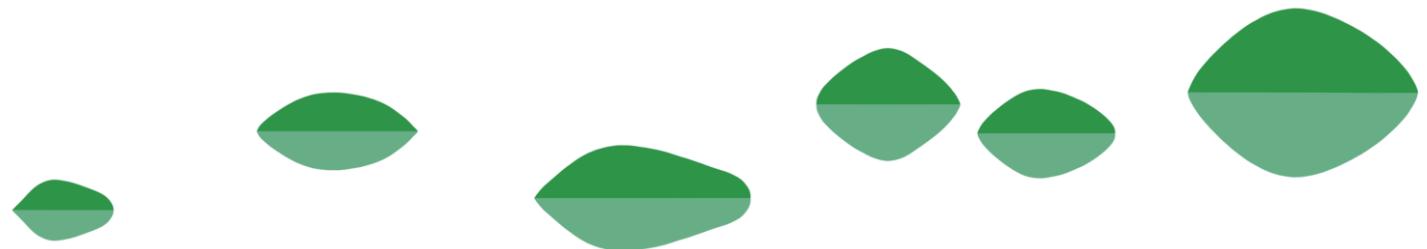


Työhön palaaminen toistuneen päihderikkomuksen jälkeen

Esihenkilö järjestää kuulemistilaisuuden. Asiassa arvioidaan palvelussuhteen jatkamisen edellytyksiä ja mahdollista irtisanomista. Mikäli päihderikkomuksesta on varoitettu aiemmin alle 2 vuotta sitten, päätetään palvelussuhde. Ennen palvelussuhteen päättämistä käytetään kuitenkin kokonaisvaltaista harkintaa. Esihenkilö kertoo palvelussuhteen päättämiseen johtavasta menettelystä ja harkitsee palvelussuhteen päättämistä.

Mikäli palvelussuhdetta päätetään jatkaa, rikkomuksesta annetaan kirjallinen, irtisanomisuhkainen varoitus. Varoituksen voimassaololle ei ole säädetty aikarajaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että mikäli varoituksen antamisesta on kulunut kauan, ei siihen voida vedota palvelussuhteen päättämisperusteena. Tällaisena aikana voidaan pitää noin kahta vuotta.

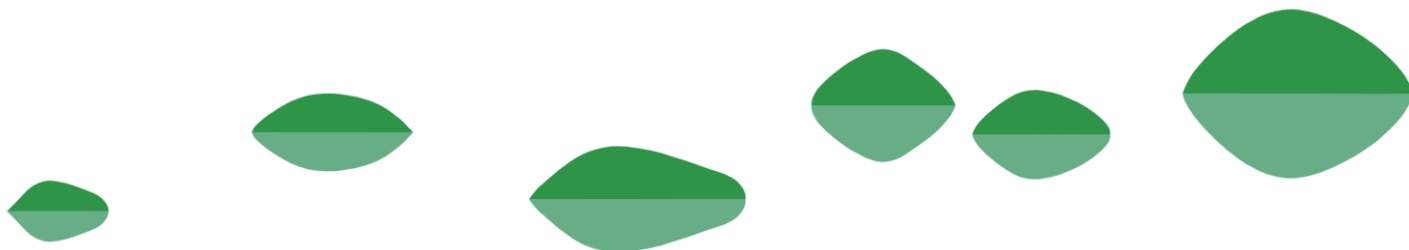
Työturvallisuutta vaarantavissa tilanteissa palvelussuhteen päättäminen voi tulla kysymykseen myös ilman edeltävää varoitusta. Mikäli palvelussuhteen jatkamisen edellytyksiä ei katsota olevan, esihenkilö ottaa yhteyttä hallinto- ja henkilöstöpäällikköön palvelussuhteen päättämisperusteiden täyttymisen arvioimiseksi ja päättämismenettelyn selvittämiseksi.



Palvelussuhteen päättäminen

Edellä kuvatun päihderikkomusten käsittelymallin mukaisesti saatetaan päätyä päihdeongelmaisen työntekijän palvelussuhteen päättämiseen. Palvelussuhde voidaan myös päättää, mikäli hoidon päätyttyä todetaan, ettei hoito ole tuottanut tulosta. Palvelussuhde voidaan lisäksi päättää, vaikka enintään vuoden kestävä hoitoonohjaus olisi kesken. Menettelyn käynnistämiseksi tulee esihenkilön olla yhteydessä hallinto- ja henkilöstöpäällikköön.

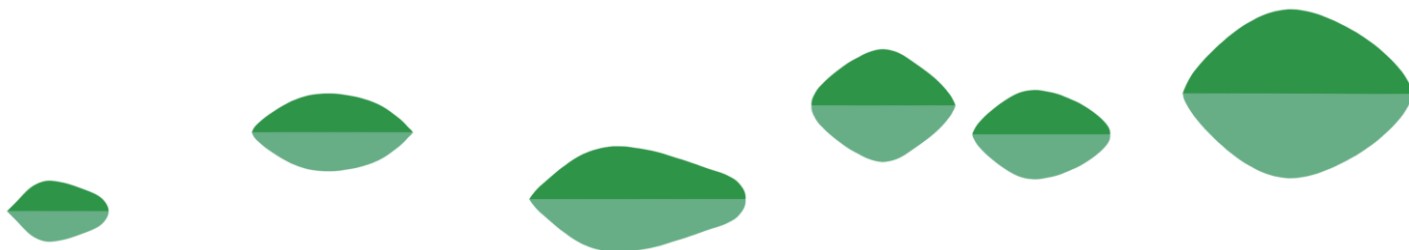
Työsopimussuhteessa olevan työntekijän ollessa poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Purkamisesta päättävän viranomaisen on todettava palvelussuhde purkautuneeksi päätöksellään. Virkasuhdetta ei voi vastaavalla tavalla käsitellä purkautuneena. Viranhaltijan luvatonta poissaoloa arvioidaan yleisten irtisanomis- tai purkamisperusteiden perusteella.



Palvelussuhteen päättäminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos palvelussuhdetta ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja saa tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä. Purkamismenettelylle varatun 14 päivän aikana työnantajan tulisi varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä sekä arvioida menettelyn vaikutukset palvelussuhteen jatkamisedellytyksiin. Ennen purkupäätöksen tekemistä työntekijälle ja/tai viranhaltijalle annetaan tilaisuus tulla kuulluksi.

Toimivaltainen esihenkilö tekee viranhaltijapäätöksen palvelussuhteen päättämisestä. Palvelussuhde voidaan päättää lain säännöksiä noudattaen joko irtisanomalla tai purkamalla. Virkasuhteisiin sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL304/03) ja työsuhteisiin työsopimuslakia (TSL 55/01). Se kumpaa palvelussuhteen päättämismuotoa käytetään, ratkaistaan yksittäistapauksittain tilanteen mukaan. Jos käytetään irtisanomista, tulee esihenkilön valvoa asianomaisen työntekijän työkykyisyyttä irtisanomisajan kuluessa ja poistaa työntekijä aina ongelman esiintyessä työpaikalta ja huolehtia palkanpidätyksestä. Työturvallisuutta vaarantavissa tilanteissa palvelussuhde voidaan päättää välittömästi.



Lyhytaikaiset palvelussuhteet

Hoitoonohjausmenettelyä ei sovelleta alle yhden vuoden pituisessa palvelussuhteessa oleviin. Päihdeongelman ilmetessä ryhdytään heidän kohdallaan suoraan varoitusmenettelyyn, josta voi seurata palvelussuhteen päättäminen.

Määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevan palvelussuhde voidaan päättää purkamalla. Määräaikaisessa virkasuhteessa oleva voidaan myös irtisanoa.

Hoitoonohjausmenettelyä sovelletaan kuitenkin sellaisissa, toisiaan keskeytyksettä seuranneissa lyhytaikaisissa palvelussuhteissa oleviin, joiden yhteenlaskettu palvelusaika ylittää yhden vuoden.

Huomioitavat lait ja päätökset

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudeksi laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa päihdeohjelma. KT Kuntatyönantajat on antanut suosituksen päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (2015).

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla (laki kunnallisesta viranhaltijasta 4 luku 17§). Työntekijän tulee noudattaa työntekijän yleisiä velvollisuuksia (työsopimuslaki 3 luku 1 §).

Työntekijät huomioivat työturvallisuuslain 18 § säännökset työntekijän yleiset velvollisuudet. Esimies huomioi työturvallisuuslain 49 §:n säännökset yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoitteesta

Virkasuhteisiin sovelletaan lakia kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL 304/03) ja työsuhteisiin työsopimuslakia (TSL 55/01). Palvelussuhde voidaan päättää lain säännöksiä noudattaen joko irtisanomalla tai purkamalla.

Yhteistyötoimikunta on hyväksynyt päihdeohjelman 10.2.2025.



Liitteet

Liite 1 Muistio päihdeasioiden puheeksiotosta

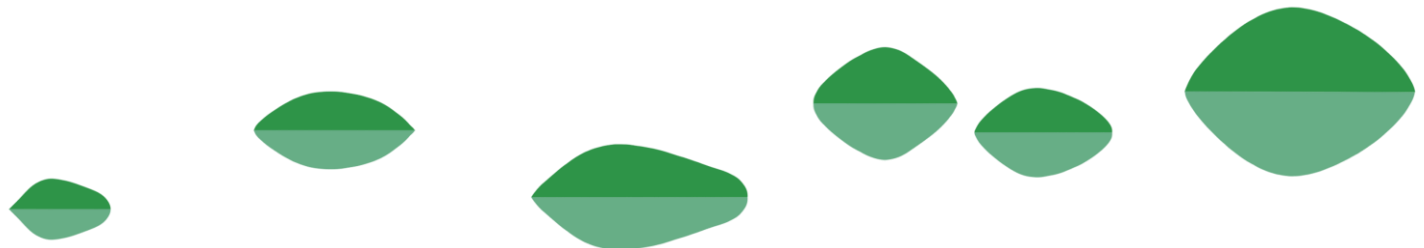
Liite 2 Alkometripuhallus

Liite 3 Kutsu kuulemistilaisuuteen

Liite 4 Muistio virallisesta kuulemistilaisuudesta päihderikkeen vuoksi Liite 5 Hoitositoumus (Terveystalo)

Liite 6 Varoitus päihderikkomuksesta

Liite 7 Päihdeongelman hoitosuunnitelma (Terveystalo)



Lainsäädäntöä

Huumausainelaki 373/2008 3§1 momentti 5 kohta

- Työterveyshuoltolaki 138/2001, 3§kohta 6a, 11§4 momentti, 19§
- Työelämän tietosuojalaki 759/2004 7§, 8§ (aik. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä)
- Valtioneuvoston asetus huumausainetestien tekemisestä 218/2005
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007



OTA YHTEYTTÄ

Työterveyshuollon
yhteystiedot

Henkilöstöpalvelujen
yhteystiedot

Työsuojelun yhteystiedot

