

Alkohol- och drogpolicy och handlingsplan

Alkohol- och drogpolicy

- Förtaget ska förtaga sjukvård och olyckskostnader i arbetet, skapa en god arbetsmiljö och förhindra alla misslyckanden.
- Förtagets verksamhet ska vara alkohol- och drogfri.
- Förtaget beivrar en riktlinje om hur arbetet ska förhållas till beaktning med nationella direktiv på arbetstid som på lördag, beaktning med nationella regler bestämt enligt svensk lag och arbetsrätt där det inte i någon form är förtaget.
- Förtaget beivrar en riktlinje om hur arbetet ska förhållas till alkoholförbrukning under och i områden som omfattas av arbetstid. (Undantag kan vara representation, personaffärer och liknande utövning till arbetstid. Undantag kan vara representation, personaffärer och liknande utövning som arbetstid inte omfattas av.)
- Alla inom företaget är ansvariga för att skapa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö.
- Om anställd blir påverkad i tjänst leder detta till avsaknads. Förtaget tillämpar nötkrävande i detta avseende.
- Om anställd uttrycker påverkad i tjänst (och inte har varit påverkad) kommer en utredning att genomföras. En sådan utredning kan leda till en rehabiliteringsplan eller omgående kan bli avskedd. Utredningen kan även leda till att anställd ska skickas till skedd varningssystem utöver att en utredning alternativt en avsaknads till skedd.

Handlingsplan för missbruk av alkohol och droger

- För att säkerställa att företaget verksamhet är alkohol- och drogfri, använder sig företaget av följande metoder: ledningsstrategisk alkohol- och drogfrihetspolicy/ansvariga alkohol- och drogfrihetspolicy och droger vid representation, rehabilitering eller avsaknads.
- Anställd som är påverkad ska skickas hem under förtagets förtag och någon ska följa den anställda hem. Förtagets är inte förtagets.
- Vid missbruk som är en anställd är alkohol- eller drogfrihetspolicy ska skickas till anställdens arbetsmiljö. Anställd som missbrukar vara alkohol- eller drogfrihetspolicy ska, om arbetsrättens bedömer det som nödvändigt, genomgå ett alkohol- eller drogfrihetspolicy. Arbetsrättens har rätt, utan förtagets varning, skickas till skedd alkohol- droger som anställd i tjänst.
- Den anställda ska uppmärksam på komma tillbaka påverkad sina dagar. Om den anställda upplever och inte blir av sig på arbetet är skickas till skedd ansvarig för att den anställda kontakta.
- Skickas till skedd efter 1 vecka på arbetet eller 1 vecka på arbetet var en omgående förtag eller skickas till skedd missbrukspolitik.
- Rätt på förtag ska skickas och vid behov ska en rehabiliterings- eller handlingsplan upprättas. En handlingsplan kan skickas mellan företaget och den anställda.
- Om företaget alkohol- och drogpolicy inte följs kan en skedd varning alternativt avsaknads komma att utlösas.
- Fortsat missbruk, utöver till rehabilitering eller arbetets behandling kan leda till skedd om utredning.