

Alkohol- och drogpolicy med handlingsplan

- Företaget ska förebygga sjukdom och olycksfall i arbetet, skapa en god arbetsmiljö och därmed öka trafiksäkerheten.
- Företagets verksamhet ska vara alkohol- och drogfri.
- Företaget kräver av sina anställda att helt avstå från all befattning med narkotika såväl på arbetstid som på fritid. Befattning med narkotika utgör brott enligt svensk lag och accepteras därför inte i någon form av företaget.
- Företaget kräver av sina anställda att helt avstå från alkoholförtäring under och i omedelbar anslutning till arbetspass. (Undantag kan vara representation, personalfester och liknande arrangemang som arbetsgivaren beslutat om.)
- Alla inom företaget är ansvariga för att skapa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö.
- Om anställd kör påverkad i tjänst leder detta till avskedande. Företaget tillämpar nolltolerans i detta avseende.
- Om anställd ertappas påverkad i tjänst (och inte har kört påverkad) kommer en utredning att genomföras. En sådan utredning kan leda till en rehabiliteringsplan där omplacering kan bli aktuellt. Utredningen kan även leda till att antingen en skriftlig varning/erinran utdelas eller att en uppsägning alternativt ett avskedande blir aktuellt.

Handlingsplan för missbruk av alkohol och droger

- För att säkerställa att företagets verksamhet är alkohol- och drogfri, använder sig företaget av följande metoder: fordonsmonterade alkoholåskåp/alkoholskåp/slumpmässiga alkohol- och drogtester/alkohol- och drogtester vid nyanställning, rehabilitering eller misstanke.
- Anställd som är påverkad ska skickas hem under betryggande former och någon ska följa den anställda hem. Frånvaron är inte lönegrundande.
- Vid misstanke om att en anställd är alkohol- eller drogpåverkad ska närmaste chef omedelbart underrättas. Anställd som misstänks vara alkohol- eller drogpåverkad ska, om arbetsgivaren bedömer det som nödvändigt, genomgå ett alkohol- eller drogtest. Arbetsgivaren har rätt, utan föregående varning, slumpmässigt utföra alkohol-/drogtester av anställda i tjänst.
- Den anställda ska uppmanas att komma tillbaka opåverkad nästa dag. Om den anställda uteblir och inte hör av sig per telefon är närmste chef ansvarig för att den anställda kontaktas.
- Närmaste chef ska ha ett samtal dagen efter i syfte att ta reda på om det var en engångsföreteelse eller tecken på allvarigare missbruksproblem.
- Krav på förändring ska ställas och vid behov ska en rehabiliterings- eller behandlingsplan upprättas. Ett behandlingskontrakt kan skrivas mellan företaget och den anställda.
- Om företagets alkohol- och drogpolicy inte följs kan en skriftlig varning alternativt erinran komma att utdelas.
- Fortsatt missbruk, vägran till rehabilitering eller avbruten behandling kan leda till förhandling om uppsägning.

Ort

Datum

Signeras av anställd