



SAVUTON TYÖPAIKKA – TOIMINTAOHJE SAVUTTOMUUDEN EDISTÄMISEKSI KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA

Kemijärven kaupunki haluaa edistää henkilöstön, opiskelijoiden ja asukkaiden savuttomuutta ja tupakoimattomuutta sekä tukea tupakoinnin lopettamista. Tupakoinnilla viitataan tässä toimintaohjeessa kaikkiin tupakkatuotteisiin mukaan lukien sähkösavukkeen, vesipiipun ja nuuskan käyttö. koskee kaikkien tupakkatuotteiden käyttöä, sisältäen myös nuuskan.

Tupakansavu on tupakkalain (549/2016) mukaan syöpävaarallinen aine ja siten terveydelle vaarallista.

Jokaisella ihmisellä on oikeus savuttomaan elinympäristöön. Työntekijät on suojattava tupakansavulta työturvallisuuslain ja sen perusteella annettujen säännösten nojalla. Tämän vuoksi oikeus savuttomaan työympäristöön ohittaa aina oikeuden tupakoida ja levittää vapaasti tupakansavua.

Tämä ohje perustuu Kemijärven kaupungin tekemään *päätökseen (2007) savuttomasta työpaikasta*. *Työsuojelutoimikunta on muistuttanut työpaikkoja savuttomuuden tärkeydestä 12.6.2013.*

Ohjetta sovelletaan kaikissa työyksiköissä ja työnantajan järjestämissä tilaisuuksissa.

Tupakoinnin lopettamisen hyödyt

Tupakoinnin lopettaminen on yksi merkittävimmistä terveyttä edistävästä päätöksistä.

Tutkimusten mukaan tupakkatuotteet on todettu farmakologisesti aktiivisiksi ja myrkyllisiksi aiheuttaen elimistössä solu- ja perimämuutoksia, kudosaivourioita ja lukuisia sairauksia, kuten syöpää.

Tupakoinnin vähentyminen väestötasolla näkyy tupakointiin liittyvien sairauksien, kuten sydäninfarktin, keuhkoputken tulehdusten ja keuhkosyövän vähenemistä. Ensimmäisten päivien aikana tupakoinnin lopettamisen jälkeen veren hiilimonoksiditaso laskee normaaliksi, nikotiini häviää elimistöstä sekä haju- ja makuaisti paranevat huomattavasti. Jo kahden viikon tupakoimattomuuden jälkeen verenkiertoelinten ja keuhkojen toiminta sekä fyysinen suorituskyky paranevat. Sepelvaltimotaudin riski vähenee merkittävästi ja on 50% tupakoitsijan riskistä vuoden kuluttua lopettamisesta (THL 2015).



Savuttomuuspäätös tarkoittaa, että:

- Tupakkatuotteiden käyttö on kiellettyä kaikkialla työpaikkojen sisätiloissa ja parvekkeilla, sekä tilojen välittömässä läheisyydessä, kuten ulko-ovien ja ilmanottolaitteiden vierellä.
- Työpaikan tupakointipaikat on sijoitettu riittävän kauas rakennuksesta siten, ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin.
- Ulkona tupakoivien käyttämiä roska-astioita (tuhkakuppeja) ei sijoiteta työpaikkojen ulko-ovien läheisyyteen.
- Sisätiloissa sijaitsevien tupakointitilojen rakentamista ja käyttöä säätelevät samat säännökset kuin ravintoloidenkin tupakointitiloja. Tupakointitilaa ei saa järjestää sellaisen tilan yhteyteen, joka on pääasiassa alle 18-vuotiaiden käytössä.
- Työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein.
- Tupakointi on kielletty työaikana. Tupakointi on sallittu vain sellaisten taukojen aikana, jolloin on oikeus poistua työpaikalta.
- Työpaikan edustus- ja muut tilat ovat savuttomia.
- Tupakkatuotteita ei myydä työpaikoilla.
- Tupakoivaa henkilökuntaa tuetaan tupakoinnin lopettamisessa.
- Työnhakuilmoituksissa kerrotaan työpaikan olevan savuton.
- Perehdytyksessä tuodaan esiin työpaikkojen savuttomuus.
- Asiakkaiden tiloissa tehtävän työn osalta työntekijä ottaa puheeksi asiakkaan kanssa savuttoman työskentelyn mahdollistumisen. Kaikilla Kemijärven kaupungin työntekijöillä on oikeus savuttomaan ympäristöön. Suositus asiakkaille on ohjeen *liitteenä 1*.
- Työpaikat valvovat tupakkalain 12§:n noudattamista alueellaan

Miten Kemijärven kaupunki tukee savuttomuutta?

Esimiesten tehtävänä on informoida henkilöstöä työpaikan savuttomuudesta ja ohjeistuksesta sekä työnjohto-oikeutensa nojalla edistää Savuton työpaikka –toimintaohjeen toteutumista. Työntekijöillä on oikeus ja velvollisuus ohjata asiakkaita ja vierailijoita noudattamaan tupakointia koskevia ohjeita. Esimiehiä ja henkilöstöä kannustetaan keskustelemaan työpaikan savuttomuudesta ja sen terveyttä edistävästä vaikutuksista.

Kemijärven kaupunki tukee tupakasta vieroitusta tarjoamalla tupakoiville työntekijöille mahdollisuuden nikotiinikorvaushoitoon tupakoinnin lopettamiseksi työterveyshuollon kautta (Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2019-2021). Työntekijä tai esimies voi ottaa yhteyttä joko puhelimitse tai varaamalla vastaanottajan tupakasta vieroituksen aloittamiseen työterveyshuollossa.



Savuttomuuden seuranta ja valvonta

Tupakkalaissa (549/2016) säädetään toimenpiteistä, joilla ehkäistään tupakkatuotteiden käytön aloittamista, edistetään niiden käytön lopettamista ja suojellaan väestöä tupakansavulle altistumiselta. Kaupunki valvoo alueellaan tupakkalain noudattamista. Kemijärven kaupungissa tupakkalain valvomista valvovat ympäristöterveydenhuollon terveystarkastajat omissa valvontakohteissaan. Tupakkalain noudattamista työpaikoilla valvovat työsuojeluviranomaiset.

Esimiehen tulee valvoa, että savuton työpaikka –ohjetta noudatetaan ja puuttua asiaan, jos toimitaan ohjeiden vastaisesti. Ohje esimiehille on *liitteenä 2*.

Jos työntekijä/viranhaltija ei noudata ohjeita esimiehen huomautuksista huolimatta, sovelletaan työntekijään/viranhaltijaan työnantajan varoituskäytäntöä. Henkilökunnalla on oikeus ja velvollisuus ohjata asiakkaita noudattamaan tupakointikieltoa koskevia ohjeita.

Kaupungin varoituskäytäntö ja sen toteutus on kuvattu ohjeen *liitteessä 3*.



LIITE 1

SUOSITUS ASIAKKAILLE - ASIAKKAAN TILOISSA TEHTÄVÄ ASIAKASTYÖ

Kemijärven kaupunki – Savuton työpaikka

Kemijärven kaupungin työpaikat ovat savuttomia. Työntekijöillämme on oikeus savuttomaan työympäristöön.

Tämän vuoksi suosittelemme tupakoinnin välttämistä sisätiloissa silloin, kun työntekijä on työssä tiloissanne.

Tupakointi vaarantaa ihmisen terveyden ja johtaa jatkuessaan sairastumiseen ja jopa ennenaikaiseen kuolemaan. Työntekijöissä voi olla allergisia ja astmaatikkoja, jotka alkavat oireilla ja voida huonosti joutuessaan tekemisiin tupakansavun kanssa. Raskaana olevilla työntekijöillä tupakansavu heikentää myös syntymättömän lapsen hyvinvointia ja terveyttä.

Kiitämme etukäteen huomaavaisuudestanne!

Kemijärven kaupunki



LIITE 2

TOIMINTAOHJE ESIMIEHILLE

Sinä esimiehenä:

- Kerrot ja tiedot henkilökunnallesi savuttoman työpaikan periaatteista.
- Toimit työsi ja asemasi puolesta työyhteisösi esimerkkinä.
- Tiedostat asemasi tupakointiin puuttumisessa ja työntekijöiden vieroitushoitoon ohjauksessa.
- Otat tupakoinnin puheeksi esimerkiksi kehitys- ja/tai ELVI-keskustelussa ja kannustat työntekijää harkitsemaan tupakoinnin lopettamista.
- Ohjaat työntekijän työterveyshoitajan vastaanotolle vieroitushoidon aloittamiseksi.
- Tuet työntekijää hänen tupakoinnin lopettamispyrkimyksessään nikotiinikorvaushoidolla.
- Kannustat ja motivoit työntekijää uudelleen, jos työntekijä epäonnistuu tupakoinnin lopettamisessa ensimmäisellä kerralla.
- Olet työnantajan edustaja. Mikäli harkitset työntekijän huomauttamista ja/tai varoittamista, koska sovittuja ohjeita ei noudateta tai havaitset muita väärinkäytöksiä esim. työajan käyttöön liittyen, ole ensiksi yhteydessä henkilöstöhallintoon.



VAROITUSKÄYTÄNTÖ

Sovelamisala: Ohjetta sovelletaan työntekijöihin ja viranhaltijoihin.

Ohjeen tarkoitus: Ohje on tarkoitettu työvälineeksi esimiehille.

Ohjeen lähtökohtana on muodostaa yhdenmukainen varoituskäytäntö työyhteisöihin. Työpaikoilla sovellettavan varoituskäytännön on oltava johdonmukainen ja tasapuolinen ja sitä tulee soveltaa kaikkiin työntekijöihin/viranhaltijoihin samalla tavalla.

Työsopimuslain ja viranhaltijalain mukaan työntekijää/viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt työ-/virkasuhteesta johtuvien velvolluuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Varoituksen antaminen:

Varoitus voidaan antaa vain silloin, kun työntekijä/viranhaltija rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta ja työsuhteesta/virkasuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Varoituksen antaa hallintosäännössä määrätty tai lähin esimies.

Varoituksen tarkoitus (www.tyosuojelu.fi/fi/varoitus):

1. Informaatiotehtävä: työntekijä/viranhaltija saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään.
2. Ennakkomuistutustehtävä: varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa kuvatun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa.
3. Oikaisutehtävä: antaa työntekijälle/viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset työsuhteen/virkasuhteen jatkamiselle ovat olemassa.
4. Näyttötehtävä: antaa näyttöarvoa mahdollisessa tulevassa työsopimuksen/virkasuhteen päättämisestä koskevassa oikeudenkäynnissä.

Varoituksen sisältö:

Varoitukselle ei laissa ole määritelty muotoa. Koska varoitus on voitava näyttää toteen, puhuttelutilanteesta laaditaan pöytäkirja.

Kirjallisen varoituksen tarkoituksen täyttämiseksi sen tulee sisältää seuraavat asiat:

1. Konkreettinen kuvaus työntekijän/viranhaltijan sopimuksen/virkavelvollisuuksien vastaisesta käyttäytymisestä.



2. Työpaikan kirjallinen *ohjeistus* savuttomasta toiminnasta työaikana.
3. Varoituksessa on selkeästi *ilmaistava*, että samanlaisen rikkomuksen tai laiminlyöntien vielä toistuessa seurauksena on työsuhteen/virkasuhteen päättäminen.
Varotuslomakkeen saa henkilöstöpäälliköltä. Varotuslomakkeita löytyy myös osoitteesta www.tyosuojelu.fi

Varoituskäytännön toteutus

Varoitus tulee antaa kohtuullisessa ajassa siitä, kun laiminlyönti tai rikkomus on tullut työnantajan tietoon.

Arvion rikkeen/laiminlyönnin/virheen vakavuudesta tekee esimies yhdessä oman esimiehensä kanssa. Tarvittaessa esimies on yhteydessä henkilöstöpäällikköön.
Varoitusten lukumäärää ei laissa ole määritelty.

Sovellettava varoituskäytäntö on seuraava:

1. Laiminlyönti/riike/virhe: *Suullinen huomautus.*

Mikäli työntekijän/viranhaltijan menettely on riittävän moitittava, voidaan hänelle antaa menettelystä kirjallinen varoitus ilman edeltävää suullista huomautusta.

2. Laiminlyönti/riike/virhe jatkuu suullisesta huomautuksesta huolimatta: *Kirjallinen varoitus.*

3. Laiminlyönti/riike/virhe toistuu kirjallisesta varoituksesta huolimatta, voidaan esimiehen harkinnan mukaan antaa toinen kirjallinen varoitus ennen irtisanomistoimiin ryhtymistä.

4. Laiminlyönti/riike/virhe jatkuu kirjallisista varoituksista huolimatta: *Irtisanominen* (Työsopimuslaki 7 luku § 2 ja Viranhaltijalaki 8 luku § 35).

Jos rike/laiminlyönti/virhe tms. on niin vakava, että työntantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virka/työsuhteen jatkamista, voidaan työ-/virkasuhteen päättämistoimiin ryhtyä ilman varoituksen antamista. Varoituksen voimassaoloaika ei ole säädetty.

Voimassaoloaikaan vaikuttaa varoitukseen johtaneen laiminlyönnin tai rikkomuksen laatu ja vakavuus.

Ennen kirjallisen varoituksen antamista työntekijää/viranhaltijaa kuullaan.

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus ottaa kuulemistilaisuuteen tueksi tukihenkilö, esimerkiksi ammattiliiton luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Varoituksen antaminen merkitsee, että työnantaja luopuu irtisanomisoikeuden käyttämisestä kyseisen rikkomuksen tai laiminlyönnin perusteella, mikäli sama rike/virhe/lainlyönti tms. ei toistu.