

Styrdokument

RÖKFRI ARBETSTID I ULRICEHAMNS KOMMUN

ANTAGET AV: Kommunstyrelsen
DATUM: 2020-01-13, § 12
ANSVAR UPPFÖLJNING: HR-chef
GÄLLER TILL OCH MED: 2022, förlängt till 2025



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Våra styrdokument

[Normerande]

Policy - Vår hållning, övergripande

Riktlinjer - Rekommenderade sätt att agera

Regler - Absoluta gränser och ska-krav

[Aktiverande]

Strategi - Avgörande vägval och strategiområden från fullmäktigeberedningar

Program - Avgörande vägval och programområden från andra än fullmäktigeberedningar

Plan - Uppdrag, tidsram och ansvar

Rökfri arbetstid i Ulricehamns kommun

Bakgrund och syfte

Syftet med rökfri arbetstid är att anställda och förtroendevalda inte utsätts eller utsätter sina medarbetare, vård- och omsorgstagare, barn, elever och besökare i kommunens verksamheter för en hälsorisk eller dålig lukt på grund av tobaksrök. Rökfri arbetstid ska bidra till ökad hälsa för kommunens medarbetare och kommunen ska uppfattas som attraktiv och hälsofrämjande med friska och hälsosamma arbetsplatser.

Lagar och regler

Rökfri arbetstid tar sitt avstamp i Lag (2018:2088) om tobak och liknande produkter. Där beskrivs rökförbud och rökfria miljöer närmare i 6 kap 2 §, även Arbetsmiljölagen reglerar rökiga miljöer och bieffekter av rökning.

Rökfri arbetstid innebär

Rökfri arbetstid innebär att anställda inom Ulricehamns kommun inte röker under arbetstid, varken inomhus eller utomhus under hela dygnet. Som arbetstid räknas den tid man arbetar eller har paus, pedagogisk måltid eller måltidsuppehåll. Lunchrast räknas inte som arbetstid, vill man röka på lunchen och uppbar arbetskläder från arbetsgivaren ska man byta om till andra kläder.

Rökfri arbetstid för kommunens förtroendevalda innefattar all den tid som en förtroendevald har rätt till ersättning för, enligt reglementet, inklusive pauser men exklusive lunchraster/måltidsrast.

Det är ej tillåtet att röka i kommunens lokaler, på arbetsplatserna, skolgårdsområden, i fastigheter, trappor, entréer eller parkeringar. Förbudet gäller även i närområdet av kommunens lokaler eller arbetsplatser, detta för att minska risken för passiv rökning för de som går förbi. Rökning får inte heller ske i kommunens tjänstebilar eller i enskilda brukares hem.

I rökfri arbetstid innefattas även användandet av e-cigarett (snus omfattas ej).

Det är chefs ansvar att vidta åtgärder då medarbetare bryter mot rökförbudet. I första hand ska ett medvetandegörande samtal genomföras med berörd arbetstagare. Upprepade förseelser hanteras som brott mot ordningsregel och hanteras därefter utifrån gällande kollektivavtal och lagstiftning.

När medarbetare inom tex äldreomsorg och funktionsnedsättning arbetar i enskilda brukares hem är det chefs ansvar att tillsammans med berörda medarbetare, deras fackliga organisationer och brukare upprätta en handlingsplan med åtgärder för att minimera riskerna.

Hjälp och stöd

Arbetsgivaren erbjuder hjälp och stöd av företagshälsovård, både enskilt och i grupp. Arbetsgivarens friskvårdsbidrag kan användas till hypnos eller massage i syfte att reducera stress som kan uppkomma under en avvänjningsperiod. Ersättning för nikotinavvänjningsprodukter utgår ej i enlighet med skatteverkets regler kring friskvård.