

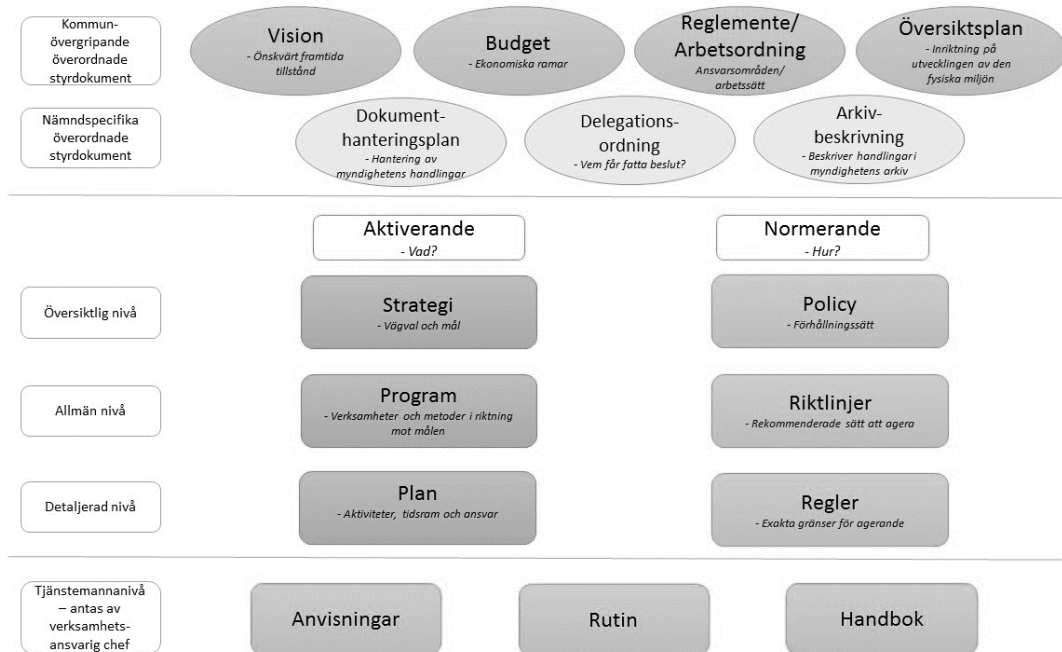
REGLER FÖR

Rökfri arbetsmiljö och arbetstid



Antaget av	Kommunstyrelsen
Antaget	2019-09-16 § 187
Giltighetstid	Tillsvidare. Omprövas i enlighet med KS 2017/00064 nr 79279
Dokumentansvarig	Personalchef

Håbo kommuns styrdokumentshierarki



Diarienummer

KS 2018/00753 nr 88266

Gäller för

samtliga förvaltningar i kommunen

Tidpunkt för aktualitetsprövning

--

Ersätter tidigare versioner

Policy för rökfri arbetsmiljö och arbetstid 2008/85 nr 2008.2135

Relaterade styrdokument

Medarbetarpolicy

Regler för rökfri arbetsmiljö och arbetstid

Innehåll

Håbo kommuns styrdokumentshierarki	2
1. Inledning	4
2. Syfte	4
3. Skäl för rökfri arbetsmiljö	4
4. Regler	5

1. Inledning

Dokumentet innehåller tydliga regler för hur chef och medarbetare ska agera för att åstadkomma rökfri arbetsmiljö och arbetstid.

2. Syfte

Håbo kommun arbetar för en hälsofrämjande miljö för anställda, brukare och medborgare. Ingen som befinner sig i Håbo kommuns lokaler eller närområden ska behöva utsättas för passiv rökning och tobakslukt.

3. Skäl för rökfri arbetsmiljö

Lagreglerade skäl och förebilder

På grund av de hälsorisker och olägenheter som är förbundna med tobaksrök finns i Tobakslagen (SFS 2018:2088) bestämmelser om bland annat rökfri arbetsmiljö samt att rökning är förbjuden i lokaler där allmänheten har tillträde. Med tobaksrök jämföras i lagen elektronisk cigarett, dvs en produkt som kan användas för konsumtion av nikotinånga via ett munstycke, påfyllningsbehållare dvs behållare som innehåller vätska som innehåller nikotin och som kan användas för att fylla på en elektronisk cigarett, örtprodukter, örter eller frukter för rökning.

Enligt Tobakslagen svarar arbetsgivaren för att en arbetstagare inte utsätts för tobaksrök i arbetslokal eller liknande utrymme som arbetstagare är verksam i. I Tobakslagen påpekas särskilt att rökning inte är tillåten i lokaler för barnomsorg och skola, ej heller på skolgårdar och motsvarande områden utomhus vid förskolor, fritidshem och fritidsgårdar, ej heller i gemensamhetslokaler på ålderdomshem och andra inrättningar med särskild service eller vård. Den som trots tillsägelse bryter mot rökförbudet får enligt tobakslagen avvisas ur lokalen.

Medarbetare som arbetar med barn och ungdomar är viktiga förebilder. Förebilden i yrket är inte förenlig med tobaksbruk under arbetstid.

Hälso- och miljöskäl

Arbetsgivaren har ett lagstadgat rehabiliterings- och arbetsmiljöansvar.

Rökning utsätter såväl rökaren som dennes omgivning för hälsorisker. Därutöver ska de besvär som passiv rökning framkallar hos icke rökare, astmatiker och allergiker beaktas.

Tobaksrök och snus skapar dålig lukt. Hänsyn ska tas till brukare, elever, barn, kollegor och besökare. Tobaksrök förorenar luften samt bidrar till nedsmutsning i anslutning till lokalerna.



4. Regler

§1. Rökfrihet

- Rökfri arbetstid ska gälla inom kommunens alla verksamheter. Detta innebär att även paus under arbetsdagen, som räknas in i arbetstiden, ska vara rökfri.
- Vissa anställda har avtal om att byta rast, som inte ingår i arbetstiden, mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehåll är avlönad arbetstid och ska därmed vara rökfri.
- Rökfrihet gäller i kommunens alla lokaler, inklusive entréer, gårdar, lastkajer m.m.
- Rökfrihet gäller även utomhus i enlighet med bestämmelserna i Tobakslagen, samt i en omkrets av minst 10 meter från kommunens lokal/ arbetsplats/ anläggning.
- Rökfrihet gäller i kommunens tjänstebilar.

§2. Vid rökning gäller

- Anställda tillåts röka under lunchrasten eftersom lunchrast inte ingår i arbetstiden.
- De som arbetar med barn och vuxna t.ex. inom vård, skola och förskola, samt i kök, ska vid rökning som sker i anslutning till arbetstiden använda ombyteskläder/skyddsrock samt iaktta noggrannhet med handhygien.
- Den anställde tillhandahåller själv ombyteskläder som förvaras på anvisad plats.
- Rökare ansvarar själv för att ta hand om sina rester från rökning. Askkoppar/ asklådor utanför arbetsplatsen ska inte förekomma.

§3. Introduktion

- Vid nyanställningar informerar chefen om kommunens policy för rökfri arbetsmiljö och arbetstid.

§4. Utvärdering

- Denna policys genomförande och efterlevnad kommer att utvärderas i samband med verksamhetens arbetsmiljöarbete. Hälsofrågor, däribland tobaksbruk, tas upp vid medarbetarsamtal.

§5. Sluta röka

- Den som vill sluta röka kan få hjälp med detta via rökavvänjningskurser.