



# TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2025

## Sisältö

1. Johdanto.....	3
2. Työsuojelun toiminta-ajatus ja tavoitteet .....	4
3. Työsuojelutehtävät ja vastuut .....	4
4. Työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittely .....	6
5. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön .....	7
6. Työturvallisuuden painopisteet, toteuttaminen ja seuranta työpaikalla .....	8
7. Toimintatapa työsuojeluasioissa .....	11
8. Työsuojeluasiakirjat (Löytyvät Iin kunnan intrasta) .....	12

## 1. Johdanto

Työnantajalla tulee olla työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysedistämistä ja työkyvyn ylläpitämistä varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Tämä työsuojelun toimintaohjelma määrittää lin kunnan työsuojelutoiminnan periaatteet ja keskeiset toimintatavat. Työsuojelutoimintaa ohjaavat lainsäädäntö ja sopimukset.

**Työturvallisuuslain (2002/738)** tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

**Laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (44/2006)** säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla.

Lin kunnan työsuojelutoiminnassa noudatetaan **Kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimusta**. Tämä sopimus on työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 8 §:n 2 ja 3 momenteissa tarkoitettu työsuojelun yhteistoimintasopimus eikä sillä siirretä lainsäädännön mukaista vastuuta tapaturmista ja ammattitaupeista. Tämä sopimus koskee kaikkia kuntia ja kuntayhtymiä sekä niiden palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Jäljempänä tässä sopimuksessa kunnalla tarkoitetaan myös kuntayhtymää ja työntekijällä myös viranhaltijaa.

Toimintaa toteutetaan ottaen huomioon laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 § sekä sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 4 §.

Työsuojelu- ja työympäristötöiden tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisöjen henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja terveellisyttä. Samalla edistetään tuloksellisuutta ja parannetaan työelämän laatua osana kunnan palvelutoimintaa, sen henkilöstöpolitiikkaa ja johtamiskäytäntöjä.

## 2. Työsuojelun toiminta-ajatus ja tavoitteet

Työsuojelun toimintaohjelman perustana lissä ovat kuntastrategian mukaiset arvot ja toimintaperiaatteet. Kuntastrategian lupauksen mukaisesti Iin kunta haluaa olla työelämän suunnannäyttävä.

Työelämässä on tällä hetkellä menossa suuri murros. Nopeasti ikääntyvä väestö, työvoimapula, talouden haasteet jne. näkyvät kuntatyössä. Iin kunta haluaa olla hyvä ja asioita mahdollistava työnantaja - omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä ja työn merkityksellisyyteen panostamalla. Kuntastrategian mukaisesti uudistamme työelämän ajattelu- ja toimintatapoja. Iin kunta haluaa huomioida työväestön erityistarpeita hyödyntäen esimerkiksi erilaisia teknologioita sekä mahdollistamalla monipaikkaisen työn. Vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä, sekä työn merkityksellisyyteen panostamalla ennaltaehkäistään työvoimapulaa, tuetaan työntekijöiden työssäjaksamista sekä ylläpidetään hyvää työnantajakuva.

**Työsuojelu on Iin kunnassa osa organisaation jokapäiväistä toimintaa.** Johtamistyössä ja päivittäisessä toiminnassa pyritään varmistamaan työntekijöiden turvallisuus sekä palveluiden häiriötön sujuminen ja laatu. Työsuojelullisten näkökohtien huomioon ottaminen on osa hyvää johtamista ja ammattitaitoa. **Linjaorganisaation jokaisella tasolla on lakiin perustuva vastuu työsuojelusta. Tavoitteena on kehittää työtä ja työoloja sellaisiksi, että ne edistävät työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä työssä.** Hyvä ja turvallinen työympäristö edistää myös toiminnan tuloksellisuutta.

**Työsuojeluvastuut ja -päällikkö ovat henkilöstön tukena** ja auttavat kiinnittämään huomiota myönteisiin asioihin, jotka vapauttavat luovuutta ja mahdollistavat uudet ajatukset, teot ja suhteet. Myönteisyys kartuttaa henkilökohtaisia voimavaroja, elämänhallinnan tunnetta, sitkeyttä ja terveyttä ja onnellisuutta, eli lisää työhyvinvointia.

## 3. Työsuojelutehtävät ja vastuut

### Työnantaja ja linjaorganisaatio

**Työpaikan ja työympäristön työturvallisuudesta vastaa työnantaja.** Käytännössä työsuojeluasioiden hoito on hajautettu organisaatiossa ja **vastuu jakautuu ylimmän johdon lisäksi keskijohdolle, työnjohdolle ja yksittäisille työntekijöille.**

Linjaorganisaatiossa työsuojeluvastuu perustuu esihenkilöitten päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin.

**Ylin johto luo perustan** työsuojeluasioiden hoitamiseksi ottaen huomioon lainsäädännön vaatimukset, toiminnan luonteen ja riskialttiuden sekä taloudelliset näkökohdat. **Ylimmän johdon**

(kunnanjohtaja ja toimialajohtajat) tehtävä on taata aineelliset ja toiminnalliset edellytykset kuten pätevien esihenkilöitten valinta ja selkeän tehtäväjaon vahvistaminen. Ylimmän johdon vastuulla on myös työsuojelutoiminnan **valvonta koko organisaation tasolla**.

lin kunnassa useimmat esihenkilöt toimivat sekä keskijohdossa / lähiesihenkilöinä, että työnjohtajina.

**Keskijohto / lähiesihenkilöt** (päälliköt, rehtorit, koulun- ja päiväkodinjohtajat, vastuualueiden esihenkilöt) **huolehtii työsuojeluohjeiden ja toimintamallien suunnittelusta, toteutuksesta ja ajan tasalla pitämisestä omilla toiminta-alueillaan**. Keskijohto / lähiesihenkilöt **vastaavat turva- ja suojavarusteiden sekä koneiden ja laitteiden hankinnasta ja kunnossapidosta**. Keskijohto / lähiesihenkilöt **tekevät esityksiä ylimmälle johdolle toiminnan kehittämisestä**. Yksi tärkeimmistä keskijohdon / lähiesihenkilöitten tehtävistä on **vaarojen ja haittojen ennakointi**.

**Työnjohdon** (esim. työnjohtajat, rehtorit, koulun- ja päiväkodinjohtajat, vastuualueiden esihenkilöt) vastuulle kuuluu **koneiden ja laitteiden kunnan valvonta ja seuranta sekä tarvittavien turvarusteiden toimittaminen henkilöstölle ja suojalaitteiden asentaminen laitteille**. Työnjohto vastaa myös **työnopastuksesta**.

## Työntekijä

Työntekijöiden **velvollisuus on noudattaa annettuja työ- ja toimintaohjeita**. Työntekijän vastuulla on **käyttää hänelle annettuja turvavarusteita**. Lisäksi jokaisen työntekijän on **huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja ilmoitettava esimiehelle havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista**.

Työntekijöillä on **oikeus** tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palautetta. Työntekijällä on oikeus saada tietoa hänen työtehtäväänsä liittyvistä terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavista asioista.

Työsuojelutehtävissä toimivat henkilöt voivat olla vastuussa työsuojelusta vain, jos he toimivat linjaorganisaatiossa tehtävissä, joihin sisältyy toimivaltaa ja vastuuta työsuojeluasioissa.

## Työsuojeluhenkilöstö

**Työsuojeluhenkilöstön** tehtäviä ja työsuojelun yhteistoimintaa määrittelee työsuojelun valvontalaki (44/2006). lin kunnan työsuojeluhenkilöstö toimii yhteistyössä esihenkilöitten, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa.

**Työsuojelupäällikkö** toimii **työnantajan edustajana työsuojeluyhteistoiminnassa ja vastaa sen toteutumisesta ja kehittämisestä.** Työsuojelupäällikön tehtävänä on **avustaa työnantajaa ja esihenkilöitä tehtävissä,** jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa.

**Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden valitsema henkilö, joka edustaa henkilöstöä työsuojelun yhteistoiminnassa.** Työsuojeluvaltuutettu kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomion työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin. Sekä työsuojelupäällikön että työsuojeluvaltuutettujen tulee perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin ja määräyksiin ja työpaikan oloihin. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut toimivat yhteistyössä työsuojelutoiminnan kehittämiseksi kunnassa. Valtuutettu osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin.

### **Työsuojeluvaltuutetut toimikaudella 2022-2026**

#### **Opetus- ja varhaiskasvatus**

- työsuojeluvaltuutettu: Henna-Riikka Ylitalo p. 050 4477904

#### **Ateria- ja puhtauspalvelut, hallintopalvelut, hyvinvointipalvelut, vapaa-aika- ja nuorisopalvelut, kirjasto- ja kulttuuripalvelut sekä työllistämispalvelut, infra- ja ympäristöpalvelut, kiinteistö- ja rakennuttamispalvelut ja lin Vesiliikelaitos:**

- työsuojeluvaltuutettu: Sari Ahonen p. 040 6674398

#### **Toimihenkilöt (esihenkilöt)**

- Työsuojeluvaltuutettu: Tuomas Ojala p. 050 3950465

- 1. varavaltuutettu: Juha Hassinen p. 050 3950464

- 2. varavaltuutettu: Samuli Hanhisalo p. 040 620 3255

Työsuojelupäällikkö Markku Varanka p. 040 687 7871

## **4. Työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittely**

Työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä säätelevät työsuojelun valvontalaki (44/2006) ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus.

### **Välitön yhteistoiminta**

Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana työnantajana tai tämän edustajana toimivan **esihenkilön ja työntekijän kesken,** jolloin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin.

## **Edustuksellinen yhteistoiminta**

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana **työsuojelutoimikunnassa**.

**Työnantajan edustajana työsuojelutoimikunnassa ovat työsuojelupäällikkö ja hyvinvointijohtaja. Työntekijöiden edustajana työsuojeluvaltuutetut ja varatyösuojeluvaltuutetut. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työsuojeluvaltuutettu Henna-Riikka Ylitalo ja sihteerinä työsuojelupäällikkö Markku Varanka.**

lin kunnan työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti käsitellen ajankohtaisia työsuojeluasioita. Käsiteltäviä asioita ovat mm. työpaikkakäyntien, työsuojelutarkastusten ja sisäilmatyöryhmän raportit sekä vaarojen ja uhkien arviointi.

## **5. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön**

Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä mm. työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi.

Työhyvinvoinnin tärkeimmät toimijat ovat työpaikoilla. Työhyvinvointia edistetään työpaikalla muun muassa työsuojelulla, yhteistoiminnalla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tyky-toiminta), työterveyshuollon toimilla sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä.

Kunta tukee työntekijöiden työhyvinvointia ePassilla, joka mahdollistaa osallistumisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin sekä rajattujen hyvinvointipalveluiden käytön, kun palvelussuhteen kesto on vähintään 4 kk tai kun peräkkäiset (katkeamattomat) palvelussuhteet ylittävät 4 kk. Passin kokonaissumma on 100 euroa. Työpaikkaruokailuun on mahdollisuus henkilökuntahintaan kunnan omissa ruokaloissa sekä sopimuslounaspaikoissa (intrasta löytyy listaus). Henkilöstön muistaminen merkkipäivinä (50- ja 60-vuotispäivä, eläköityminen ja eroaminen työsuhteesta) tapahtuu vuonna 2019 uudistetun merkkipäiväsäännön mukaan.

Kehityskeskusteluiden kattavuuden tavoitteena on 100 % koko kunnassa, ja kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Työhyvinvointia seurataan joka toinen vuosi tehtävällä henkilöstöön kohdistuvalla työhyvinvointikyselyllä sekä henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kartoituksella.

Työn vaativuuden arvioinnit tehdään tarvittaessa tehtäväkuvan muuttuessa. Tavoitteena on 100 % kattavuus eri työtehtävissä ja säännöllinen seuranta ja päivittäminen. Tämä edellyttää tehtäväkuvien ajantasaisuutta.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan sekä päihteiden käyttäjän hoitoon ohjaukseen on omat toimintamallinsa. Erilaisiin ongelmatilanteisiin (esimerkiksi sairauspoissaolojen seurannassa havaitut runsaat poissaolot) voidaan soveltaa varhaisen tuen mallia.

## **6.Työturvallisuuden painopisteet, toteuttaminen ja seuranta työpaikalla**

### **Painopistealueet**

lin kunnan strategiassa määritellyt tavoitteet ohjaavat myös työsuojelutoiminnan painopistealueita. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellään painopisteitä vuodeksi kerrallaan. Lisäksi työsuojelutoimikunta asettaa työturvallisuuden edistämiseksi painopistealueet talousarviovuodeksi.

### **Haittojen ja vaarojen arviointi**

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

lin kunnassa vaarojen ja haittojen arviointi toteutetaan kaikilla toimialoilla vuosittain. Vastuu arvioinnin toteuttamisesta sekä kehittämistoimenpiteiden käynnistämisestä on työpaikan keskijohdolla / lähiesimiehellä. Työsuojeluorganisaatio laatii esihenkilötyön tueksi ohjeistukset vaarojen tunnistamiseen ja riskien arvioimiseen. Kaikilla toimialoilla käytetään arvioinnissa yhtenäistä lomakepohjaa esiin nousseiden asioiden kirjaamista varten. Arviointien yhteenveto käsitellään vuosittain työsuojelutoimikunnassa, joka myös seuraa kehittämistoimenpiteiden edistymistä.

Vuosittaisen arvioinnin lisäksi työpaikoilla toteutetaan jatkuvaa työolosuhteiden seuranta. Mikäli työntekijä havaitsee työpaikallaan asioita, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle, hänen tulee viipymättä ilmoittaa asiasta esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Esimiehen tulee ryhtyä toimenpiteisiin haitan/vaaran poistamiseksi ja tehdyt toimenpiteet tulee dokumentoida. Esihenkilö ilmoittaa tarvittaessa haitasta/vaarasta työsuojelupäällikölle. Mikäli esimiehen toiminta ei johda tilanteen paranemiseen tai vaara on akuutti, työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa keskeyttää työskentelyn välittömästi ko. työpisteessä.

### **Perehdyttäminen**

lin kunnan perehdyttämisohje on päivitetty ja hyväksytty syksyllä 2018. Ohjeen pohjalta kehitetään edelleen toimiala- ja yksikkökohtaista perehdyttämistä ja työhön opastamista. Perehdyttämisohje ja perehdyttämisaineistot löytyvät lin kunnan intrasta.

### **Koulutus ja tiedottaminen**

Linjaorganisaation esihenkilöt vastaavat henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä. Koulutus- ja kehittämistarpeet käydään läpi vähintään kerran vuodessa kehityskeskusteluiden yhteydessä henkilöstön kanssa.

Iin kunta laatii vuosittain koko kuntaa koskevan koulutussuunnitelman kunnan strategian ja osaamisen kehittämisen tarpeiden pohjalta. Työyksiköissä laaditaan yksityiskohtaisemmat koulutussuunnitelmat.

### **Työterveyshuollon järjestäminen**

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Iin kunnan työterveyshuollon palveluntuottajana toimii Oulunkaaren työterveys Oy. Työterveydenhuollon toimipisteen osoite on Kirkkotie 7, 91100 Ii.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty vuosille 2021-2024 yhteistyössä työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon välillä. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain ja määritellään painopistealueet.

Työsuojeluhenkilöstö ja esihenkilöt tekevät vahvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa mm. työkykyasioissa. Työterveyshuoltoa tiedotetaan säännöllisesti vaaroista ja haitoista.

### **Sisäilmatyöryhmä**

Kunta on sekä palvelun tuottajana että työnantajana vastuussa turvallisesta ja terveellisestä sisäilmasta. Sisäilmaongelmien ratkaisussa on kysymys moniammatillisesta yhteistyöstä, jonka organisoinnissa hyväksi koettu tapa on moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Iin kuntaan on perustettu keväällä 2017 sisäilmatyöryhmä.

Työterveyslaitos on nimennyt sisäilmatyöryhmälle seuraavia tehtäviä:

- tehdä prosessia koskevia päätöksiä
- huolehtia, että tilanteesta on riittävät taustatiedot ja alustavat sisäympäristöselvitykset
- tehdä alustava tilannearvio ja suunnitelma tarvittavista lisäselvityksistä sekä aikatauluttaa prosessi
- tarkentaa ongelman määrittely, tehdä riskinarviointi ja asettaa konkreettiset, todennettavat tavoitteet
- päättää riskinhallinnasta; suunnitella, aikatauluttaa, seurata ja arvioida korjaavat toimenpiteet
- toteuttaa kohdekohtainen seuranta
- huolehtia hyvästä tiedonkulusta ja riskiviestinnästä sekä ja dokumentoinnista koko prosessin ajan

Sisäilmatyöryhmään kuuluvat:

- sisäilma-asiantuntija, jona toimii kiinteistöpäällikkö
- kunnanhallituksen edustaja
- yhdyskuntalautakunnan puheenjohtaja
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut (2 kpl)
- vastaava työterveyslääkäri

- yhdyskuntajohtaja
  - kiinteistöpalveluesihenkilö sekä
  - aterian- ja puhtauspalvelujohtaja
- Lisäksi sisäilmatyöryhmä kuulee Pohteen työsuojelupäällikköä ja -valtuutettua asiantuntijoina Pohteen tiloihin ja toimintaan liittyvissä asioissa.

Työsuojelupäällikkö vastaa työpaikan työsuojelunäkökohdista työnantajan edustajana. Työsuojeluvaltuutettu toimii henkilöstön edustajana ja työsuojelun asiantuntijana työpaikalla. Työterveyshuollon tehtävänä on tuoda tietoa sisäilmaryhmälle työntekijöiden terveystilanteesta ryhmätasolla. Työterveyshuolto voi tarvittaessa toteuttaa työpaikkaselvityksen, sisäilmastokyselyn tai terveystarkastukset tilan käyttäjille. Sisäympäristöongelmien ratkaisuprosessiin osallistuu kouluterveydenhuolto, jos on kysymys koulutiloista. Kouluterveydenhuolto voi tarvittaessa toteuttaa terveystarkastuksen tai terveystarkastukset tiloja käyttäville oppilaille.

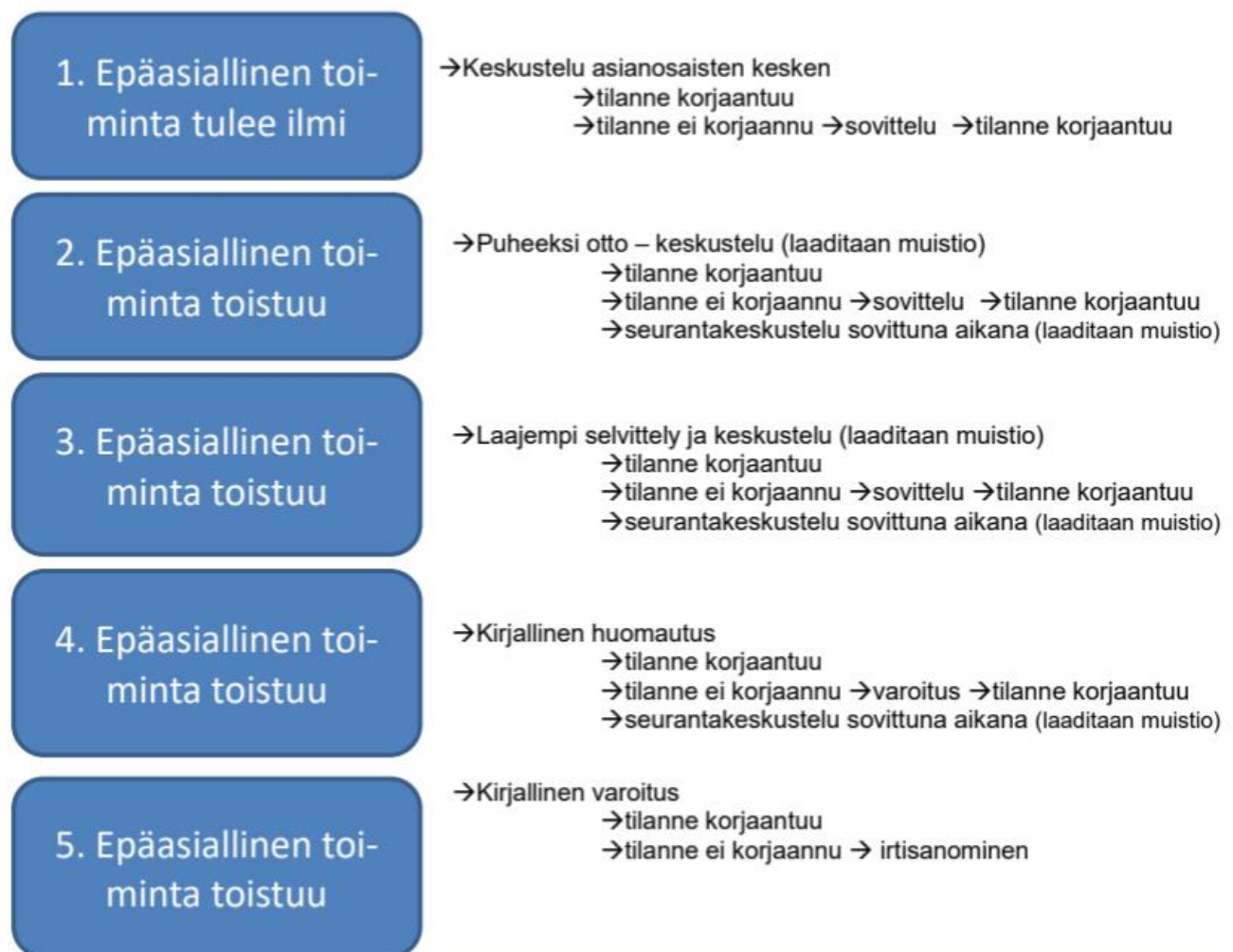
**Kunnan sisäilma-asiantuntija** seuraa mm. alan kehitystä kuten uusien tutkimusmenetelmien käyttöönottoa ja tiedottaa ryhmää niistä. Hänen tehtäviinsä kuuluu tutkimussuunnitelman laatiminen, tutkimusten toteuttaminen ja tulosten raportointi. Hän toteuttaa seurantamittaukset korjaustöiden jälkeen ja raportoi niistä. Hän voi myös teettää kohteissa sisäilmaselvitykset ulkopuolisella konsultilla. Kunnan sisäilma-asiantuntija laatii selvitysten perusteella johtopäätökset sisäilmaongelmatilanteesta.

Sisäilmatyöryhmässä vastuuta ei jaeta uudelleen, vaan kukin taho huolehtii omista tavanomaisista tehtävistään ja vastuualueistaan.

## 7. Toimintatapa työsuojeluasioissa

lin kunnassa työsuojeluasioiden ja työsuojeluun liittyvien ongelmatilanteiden käsittely tapahtuu ensisijaisesti palveluyksiköissä ja linjaorganisaatiossa. Kun ongelmatilanne esiintyy, se pyritään keskustelemaan asianosaisten kesken. Mikäli ongelma ei ratkea omin avuin, ensisijainen kontakti on aina lähiesihenkilö ja ellei se ratkea esimiehen kanssa, otetaan yhteyttä esimiehen esimieheen. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat tukena asioiden käsittelyssä ja ongelmien ratkaisemisessa.

**lissä on käytössä kunnanvaltuuston hyväksymä ”Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta” – lin kunnan toimintamalli.**



Jos häirintä tai epäasiallinen käytös on törkeää, huomautus tai varoitus voidaan antaa välittömästi teon tultua ilmi. Jos häirintä tai epäasiallinen toimintaprosessin jossain vaiheessa täyttää rikoksen tuntomerkit, tehdään rikosilmoitus.

## **8. Työsuojeluasiakirjat (Löytyvät lin kunnan intrasta)**

Perehdyttämisohje

Varhaisen tuen malli ja lomake

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta – lin kunnan toimintamalli

Korvaavan työn malli

Läheltä piti -lomake

Perehdyttämisen muistilista

Päihdeohjelma

Suullisen huomautuksen ja virallisen varoituksen antamisen ohje

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työsuojelun vuosikello

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma