



---

# MUHOKSEN KUNTA

---

Päihdeohjelma

YTY-RYHMÄ: 13.3.2025  
KHALL: 14.4.2025

## Sisällys

|     |                                                                        |   |
|-----|------------------------------------------------------------------------|---|
| 1   | Päihdeohjelman tarkoitus .....                                         | 3 |
| 2   | Ennaltaehkäisevä toiminta .....                                        | 3 |
| 3   | Riskikulutuksen varhainen tunnistaminen .....                          | 3 |
| 4   | Työsuojeluvaltuutettujen ja muiden osallistujien roolit .....          | 4 |
| 5   | Päihdeongelman havaitseminen .....                                     | 4 |
| 6   | Varhainen puuttuminen .....                                            | 5 |
| 6.1 | Hoitoonohjaus.....                                                     | 5 |
| 6.2 | Toimintakaavio .....                                                   | 6 |
| 7   | Päihdetestit .....                                                     | 7 |
| 8   | Huume-testit .....                                                     | 7 |
| 9   | Työnjohdolliset ohjaustoimenpiteet ja palvelussuhteen jatkaminen ..... | 8 |
| 9.1 | Työajan käyttö ja palkkaedut .....                                     | 9 |
| 9.2 | Hoitojakson päättymisen .....                                          | 9 |
| 10  | Tehtäväluettelo (huumausainetestit) .....                              | 9 |

## LIITTEET

## 1 Päihdeohjelman tarkoitus

Työnantajana Muhoksen kunnalla on tavoitteena turvata henkilöstölleen päihteetön, turvallinen työyhteisö. Päihdeongelmalla ja päihteiden väärinkäytöllä tarkoitetaan alkoholin, lääkkeiden ja/tai huumeiden käyttöä, jolla on vaikutusta haitallisesti työntekijän terveyteen, työntekoon ja sen tuloksellisuuteen ja turvallisuuteen.

Päihdeongelmien varhaisella tunnistamisella, hoitoonohjauksella ja kuntoutumisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja. Sen suora vaikutus on kunnan palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä työyhteisöjen työilmapiiriin. Päihdeohjelmalla luodaan selkeät pelisäännöt työyhteisölle.

Lähtökohtana on, että kaikki ymmärtävät päihteiden väärinkäytön muodostavan merkittävän riskin koko työyhteisön toiminnalle ja jokainen sitoutuisi ehkäisemään sitä omalla toiminnallaan. Siten kunnan koko henkilöstön tulee tuntea päihdeohjelman sisältö ja siihen liittyvät velvollisuudet. Esihenkilön on huolehdittava tämän päihdeohjelman riittävästä jakelusta ja tiedottamisesta siten, että koko henkilöstö on tietoinen päihdetapausten hoitoon liittyvistä menettelytavoista.

## 2 Ennaltaehkäisevä toiminta

Ennaltaehkäisy on ensisijainen tapa estää päihdeongelmien syntymistä. Toiminnan onnistumisen kannalta on tärkeää koko henkilöstölle suunnattu ennaltaehkäisevän toiminnan koulutus ja tiedon jakaminen. Terveystarkastusten yhteydessä voidaan tehdä mini-interventioita. Ehkäiseviä toimenpiteitä ovat:

- AUDIT-testit työterveydessä
- asiallisen tiedon antaminen huumeiden käytön ja levityksen lainvastaisuudesta ja niiden riippuvuutta aiheuttavista ominaisuuksista
- ammattiauttajan tuki
- ilmapiirin luominen avoimeksi siten, että päihdeongelmaiset hakeutuvat oma-aloitteisesti hoitoon tai että heidän kanssaan voidaan joustavasti käynnistää virallinen hoitoonohjaus
- päihdeongelmaisten tunnistaminen jo työhönottoprosessin aikana

## 3 Riskikulutuksen varhainen tunnistaminen

Työpaikalla yksilön päihdeongelma ei ole yksityinen asia. Työyhteisö on tärkeässä roolissa ennakkoinnissa, tunnistamisessa ja omien huomioiden ilmoittamisessa.

Se voi näkyä:

- lyhyinä usein toistuvina sairauspoissaoloina
- myöhästymisinä
- luvattomina poissaoloina
- työvuorojen yllättävinä vaihtumisina
- työtehon heikkenemisenä ja sen epätasaisuutena
- virhesuorituksina ja lisääntyneinä tapaturmina

Päihteiden väärinkäyttö näkyy:

- ulkoisen olemuksen muutoksina (luonne ja poikkeava käytös)
- suorituskyvyn heikkenemisenä (työtehon alentuminen, työtehtävien laiminlyönti)
- eristäytymisenä työyhteisöstä, ongelmien kieltämisenä

Töihin saatetaan tulla:

- huumausaineiden vaikutuksen alaisena
- humalassa
- krapulassa (hikoilu, tärinä, pahoinvointi)

## 4 Työsuojeluvaltuutettujen ja muiden osallistujien roolit

Esihenkilö, kollega tai luottamusmies voivat ottaa yhteyttä kunnan työsuojeluvaltuutettuun ja henkilöstöpäällikköön, mikäli työpaikalla on epäily päihteiden liikkakäytöstä.

Työsuojeluvaltuutetun tärkeä tehtävä on päihdeettömyyden edistäminen työpaikalla.

Mikäli joudutaan kurinpidollisiin toimenpiteisiin, henkilöstöpäällikkö tai esihenkilö valmistelee kuulemistilaisuuden (**liite 1 päihdeongelman käsittely työpaikalla**). Työntekijälle kannattaa muistuttaa, että hän saa ottaa tilanteeseen mukaan tukihenkilön, jonka kanssa voi käydä tilannetta jo ennakkoon läpi.

Työntekijöiden päihdeongelmaa voidaan kartoittaa työterveyshuollossa mini-intervention avulla sekä terveystarkastusten yhteydessä keskustella päihteiden käytöstä yksilöllisellä tasolla teettämällä em. AUDIT-testi. Tietoa päihteiden vaikutuksista kerrotaan vastaanottokäynneillä, mikäli terveydenhuollon ammattilainen havaitsee päihteiden runsasta käyttöä. Hoitoonohjauskeskustelun jälkeen, kun työntekijä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon selvitetään siellä päihdeongelman laajuus ja täten määritetään päihdehoitosuunnitelma, jonka mukaan edetään sovitusti.

## 5 Päihdeongelman havaitseminen

Työyhteisö havaitsee päihteiden väärinkäytön yleensä ensimmäisenä. On tärkeää, että työyhteisössä tunnistetaan päihdeongelma mahdollisimman varhain eikä tilannetta peitellä. Esihenkilöllä on vastuu, että päihdeongelmaan puututaan heti, kun ongelma havaitaan (**liite 2 puheeksiottokeskusteluohje**). Havaitessaan itsellään päihteiden liikkakäyttöä, työntekijä voi ottaa suoraan yhteyttä työterveyshuoltoon. Omatoiminen hoitoon hakeutuminen tuottaa yleensä parhaan tuloksen.

- Jos henkilö on päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikallaan, on hänet poistettava työpaikalta.
- Jos esihenkilö on päihteiden alaisena töissä, otetaan yhteys aina ylempään esihenkilöön.

## **6 Varhainen puuttuminen**

Päihdeongelman ilmetessä esihenkilön tulee selvittää päihdeongelman luonne ja laajuus puheeksiottokeskustelussa.

Puheeksiottokeskustelussa täytetään liitteenä oleva **puheeksiottomuistio (liite 3)**, joka tallennetaan työterveyshuollon portaaliin. Keskustelussa selvitetään, onko kyseessä kertaluonteinen, tilapäinen tapahtuma vai jo pidempään jatkunut päihteiden ongelmakäyttö.

Puheeksiottotilaisuudessa sovitaan toimenpiteistä, miten tapauksessa edetään em. tapaaminen työterveyshoitajan kanssa. Samalla sovitaan uudesta tapaamisesta noin kahden viikon kuluessa, jonka aikana asianosainen on käynyt työterveyshuollossa. Asianomainen varaa itse ajan esihenkilön tai henkilöstöpäällikön kehotuksesta.

Mikäli hoidontarvetta ei ole, sovitaan seurantakeskustelut 2–3 kuukauden kuluttua. Tämä kirjataan muistioon. Jos seurantakeskustelun perusteella ei päihdeongelmaa todeta, asia on siltä osin loppuun käsitelty. Mikäli päihdeongelma ilmenee uudestaan, noin vuoden sisällä puheeksiotosta, pidetään hoitoonohjausneuvottelu.

### **6.1 Hoitoonohjaus**

Jos päihdeongelma uusiutuu työssä puheeksiottokeskustelun jälkeen, käynnistetään hoitoonohjauskeskustelu. Hoitoonohjauskeskusteluun osallistuu esihenkilö, päihdeongelmainen, työterveyshuollon edustaja sekä henkilöstöpäällikkö ja työnantajan edustaja. Asianosaisen pyynnöstä voidaan pyytää mukaan luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö. Kokouksessa laaditaan hoitosopimus (**liite 4, hoitosopimus**).

Työnantaja edellyttää, että sairauspoissaolot tulee osoittaa työterveyshuollon antamalla todistuksella. Huumetapauksissa hoitosuunnitelmaan voidaan sisällyttää huumetestit. Koska huumeiden vaikutus on pitkäaikainen, voidaan työhön paluun ehdoksi asettaa puhdas testitulokset.

Hoitosopimus tulee saada aikaan nopeasti syyn ilmenemisestä. Hoitovaiheen aikana tulisi selvittää henkilön uudelleensijoitus, jos se hoidon onnistumisen kannalta katsotaan tarpeelliseksi ja mahdolliseksi.

*Päihdeongelmaista ei voida pakottaa hoitoon, vaan se on työnantajan hänelle tarjoama mahdollisuus kuntoutua ja päästä irti päihderiippuvaisuudesta.*

## 6.2 Toimintakaavio

**Kollegan tai esihenkilön  
huoli päihteiden käytöstä**

Varhainen välittäminen,  
kaikkien vastuulla

Luvattomat  
poissaolot ym.  
rikkeet jatkuvat

Hoidosopimuksen  
rikkominen ja/tai  
hoidosta  
kieltäytyminen

Kirjallinen  
varoitus

**Työsuhteen  
päättäminen**

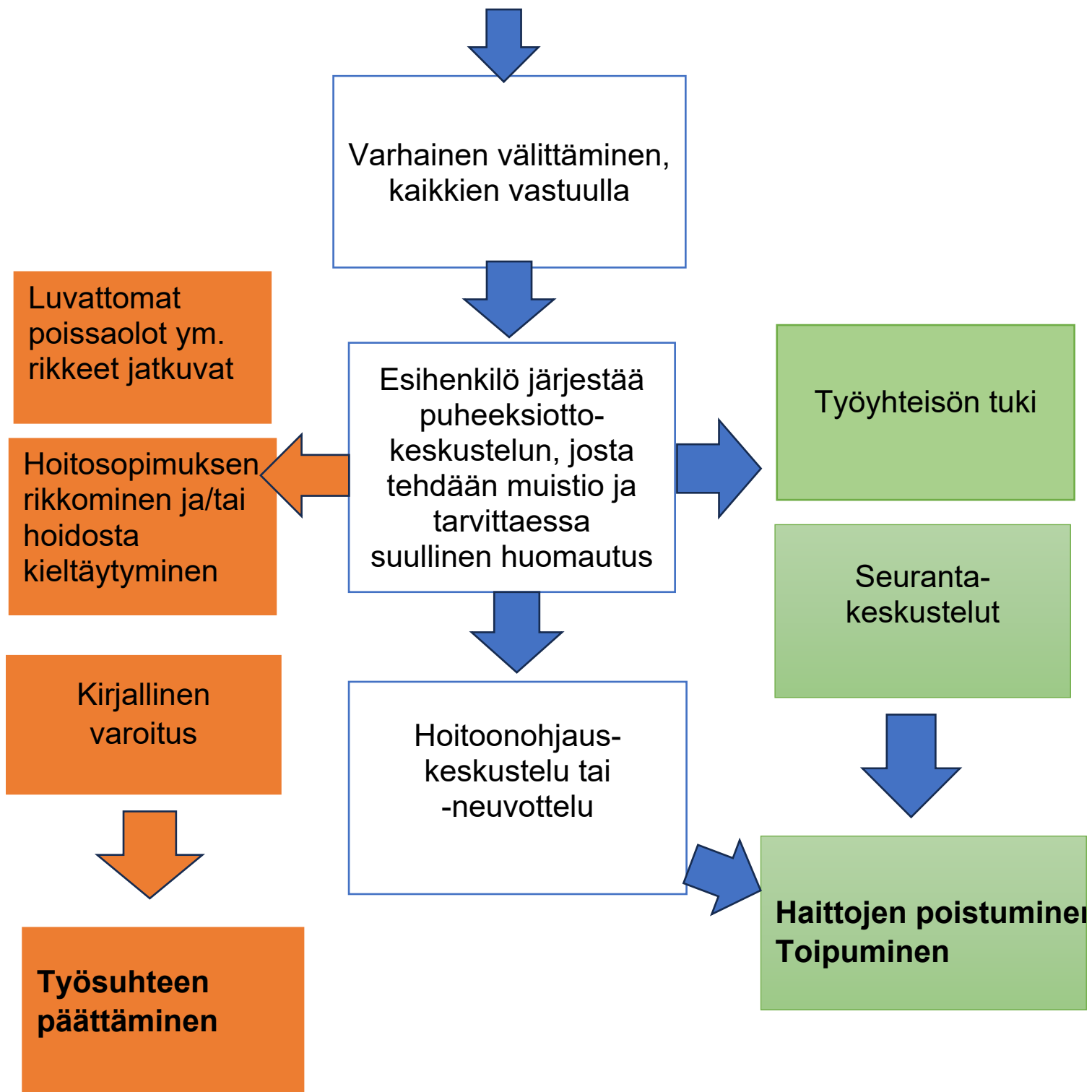
Esihenkilö järjestää  
puheeksiotto-  
keskustelun, josta  
tehdään muistio ja  
tarvittaessa  
suullinen huomautus

Hoitoonohjaus-  
keskustelu tai  
-neuvottelu

Työyhteisön tuki

Seuranta-  
keskustelut

**Haittojen poistuminen  
Toipuminen**



## 7 Päihdetestit

Jos työntekijän tai esihenkilön epäillään olevan päihteiden alaisena töissä, niin voidaan pyytää toinen työntekijä todistajaksi tilanteen arviointiin. Tämä varmistaa, että tilanne on dokumentoitu asianmukaisesti. Päihtyneeksi epäilty voi osoittaa olevansa päihteettömässä tilassa käymällä testissä työterveyshuollossa, josta hän pyytäessään saa kirjallisen lausunnon tilastaan:

- Työnantajalla on yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 7 §:n mukaisissa tehtävissä oikeus tehtävään valitulta ja lain 8 §:ssä mainituissa tapauksissa palvelusuhteen aikana pyytää henkilöltä huumausainetestiä koskeva todistus. Huumausainetestiä koskeva todistus on oikeus pyytää myös silloin, kun henkilön työtehtävät muuttuvat palvelusuhteen aikana siten, että ne täyttävät lain 7 §:ssä mainitut edellytykset.
- Työnantajan pyytämä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain 8 §:n mukainen todistus on esitettävä kohtuullisessa ajassa. Työterveyshuolloilta tulee vastaus noin 1–2 viikossa.

Huumausainetestit voidaan suorittaa osana työterveyshuollon suorittamia terveystarkastuksia. Silloin testien suorittamiseen sovelletaan työterveyshuollon lainsäädäntöä ja testin tarpeen arvioi työterveyshuollon ammattihenkilö. Työnantaja vastaa huumausainetestitodistuksesta aiheutuvista kustannuksista.

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä, että kysymys on tehtävästä, johon valittu henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus alkutarkastusten yhteydessä tai jos epäillään huumausaineiden käyttöä.

Henkilö itse toimittaa työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain, että henkilölle on tehty huumausainetesti ja selvitys siitä, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt. Päihteiden käyttöä koskevat todistukset ovat terveydentilaa koskevana tietoina salassa pidettäviä ja niitä voivat käsitellä ilman henkilön suostumusta vain työnantajan nimeämät henkilöt.

Alkoholin vaikutuksenalaisuuden selvittämistä puhalluttamalla ei pidetä edellä mainitun lain tarkoittamana testinä. Puhalluskokeessa saatu tulos voidaan tarvittaessa varmentaa terveydenhuollon ammattihenkilön suorittamalla testauksella. Päävastuu on aina henkilöllä, jota epäillään päihteiden käytöstä todistaa päihteettömyytensä käymällä asianmukaisissa testeissä ja toimittaa testitulokset työnantaja taholle.

*Henkilöä ei voida pakottaa alkoholi- ja huumausainetestiin, se on täysin vapaaehtoinen.*

## 8 Huumetestit

Huumetestit voidaan tehdä, kun työntekijä on positiivisen huumausainetestituloksen perusteella sitoutunut huumausaineiden väärinkäytön vuoksi toteutettavaan hoitoon ja todistuksen käsittely liittyy hoidon toteutumisen seurantaan. Työnantajalla on tällöin lain mukaan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittyjä tietoja.

Työelämän tietosuojalaissa säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja. Huumetesti voidaan kuitenkin tehdä palvelusaikana, jos terveystarkastuksen yhteydessä ilmenee epäily huumausaineiden käytöstä tai on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena töissä.

Työterveyshuolto voi liittää tarkastukseen huumausainetestin. Tämä on normaalia työterveyshuollon salassa pidettävää toimintaa. Testaus edellyttää, että työntekijä toimii työssä:

- Jossa vaaditaan erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä
- Jossa virka- tai työtehtävien hoitaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi vakavasti vaarantaa henkeä tai terveyttä tai voi aiheuttaa muuta merkittävää vaaraa em. työ- ja liikenneturvallisuuteen, tietoturvaan, liike- tai ammattisalaisuuteen.

## 9 Työnjohdolliset ohjaustoimenpiteet ja palvelussuhteen jatkaminen

Työnantaja sitoutuu pitämään palvelussuhteen voimassa hoitoonohjauksen ja hoidon aikana. Työnjohdollisia ohjaustoimenpiteitä ovat suullinen huomautus ja **kirjallinen varoitus (liite 5)** päihdeohjelman mukaisten toimenpiteiden toteuttamisvaiheen ja päihdeongelmaan liittyvien laiminlyöntien tai rikkomusten vakavuuden mukaan. Mikäli työntekijä ei noudata laadittua hoitosopimusta, voidaan työsuhde purkaa sen nojalla.

Suullinen huomautus annetaan tarvittaessa puheeksiottokeskustelun yhteydessä. Kirjallinen varoitus annetaan, jos työntekijä on päihdeiden alaisena töissä tai jos päihdeongelmainen kieltäytyy puheeksiottokeskustelun käymisestä, alkoholi- tai huumausainetestistä tai muulla tavoin jättää noudattamatta esihenkilön antamia määräyksiä ja yhteisesti sovittuja päihdeohjelman mukaisten toimenpiteitä.

Mikäli päihdeongelma toistuu varoituksesta huolimatta, mutta varoituksen antamisen jälkeen on ollut 12 kk moitteeton työssäolo, niin tällöin aloitetaan uudestaan päihdeohjelman prosessointi. Työsuhteen päättämiseen johtavat toimenpiteet voidaan aloittaa kirjallisen varoituksen jälkeen, mikäli ilmenee laiminlyöntejä.

*Jokainen päihdeiden väärinkäyttötapaus on omansa ja joka kerta harkitaan erikseen rangaistustoimenpiteet ja palvelussuhteen pysyvyys ottaen huomioon väärinkäytön törkeysaste.*

## 9.1 Työajan käyttö ja palkkaedut

Päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalta poistetulle ei makseta työpäivän tekemättä jääneiltä tunneilta palkkaa. Hoitosopimuksen mukainen hoito pyritään toteuttamaan avohoitona työajan ulkopuolella tai työaikajärjestelyin. Laitoshoidon ajalta palkkaa ei makseta, ellei päihdeongelmainen ole esittänyt hyväksyttävää lääkärintodistusta työkyvyttömyydestään. Kuntoutuskurssien ajaksi voi hakea vuosilomaa tai palkatonta työ- ja virkavapaata. Kuntoutuja voi hakea Kelalta kuntoutusrahaa, mikäli asianomainen esittää hyväksyttävän lausunnon työkyvyttömyydestään. Tällainen on työterveyslääkärin antama lääkärintodistus.

## 9.2 Hoitojakson päättyminen

Hoitojakson päättyessä järjestetään työterveyshuollossa yhteisneuvottelu, jossa sovitaan jatkotoimenpiteet ja arvioidaan, päättyykö hoitosopimus vai onko tarpeellista jatkaa sopimusta edelleen em. vuodella. Yhteisneuvottelussa mukana on esihenkilö, asianosainen, työterveyshuolto ja työsuojeluvaltuutettu. Asianosainen voi pyytää avustajaa neuvotteluun. Neuvotteluista kirjataan muistio.

## 10 Tehtäväluettelo (huumausainetestit)

Luettelossa mainittuihin tehtäviin toistaiseksi tai yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin palvelusuhteeseen otettavalta henkilöltä kuten myös niiltä, jotka palvelusuhteen aikana siirtyy hoitamaan luettelossa mainittua tehtävää, voidaan edellyttää huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä. Jos henkilö jo hoitaa luettelossa mainittua tehtävää, työnantaja voi perustellusta syystä velvoittaa esittämään palvelussuhteen aikana huumausainetestistä koskevan todistuksen.

Tehtävät:

- Johtavassa asemassa olevat viranhaltijat
- Merkittävistä IT-järjestelmistä vastaavat henkilöt, joilla on laajat ylläpitäjän tai käyttäjän oikeudet
- Tehtävät, joissa työskennellään alaikäisten kanssa ilman muiden aikuisten läsnäoloa
- Henkilöt, joiden tehtäviin säännöllisesti kuuluu henkilöautoa suurempien moottoriajoneuvojen tai työkoneiden kuljettamista

## Liite 1 Päihdeongelman käsittely työpaikalla

### Päihtyneenä työssä

- Päihtyneen työntekijän poistaminen työpaikalta. Jos kieltäytyy poistumasta, niin avuksi vartija tai poliisi
- Päihtymyksen toteaminen todistajan avulla tai työterveyshuollossa suoritettavalla alkometrikokeella, virtsakokeella tai verikokeella
- Kirjallinen varoitus päihteiden alaisena töissä olemisesta
- Jos työntekijää epäillään päihteiden vaikutuksen alaiseksi ja hän lähtee ajamaan moottoriajoneuvolla, niin on jokaisen velvollisuus tehdä ilmiänto poliisille. Tämä on tärkeää, jotta voidaan varmistaa kaikkien turvallisuus ja estää mahdolliset vaaratilanteet liikenteessä

### Puheeksiottokeskustelu heti, kun työntekijä palaa työpaikalle

- Päihteettömänä
- Puheeksiotto-keskustelulomake (tallennus työterveyshuollon portaaliin)
- Suullinen huomautus tarvittaessa

### Hoitoonohjaus

- Pidetään aiheesta kokous
- Tehdään hoitoonohjaussopimus
- Annetaan muu tarvittava tuki
- Tukihenkilö keskustelussa mukana
- Hoidon arviointi
- Kirjallinen varoitus, mikäli sopimusta ei noudateta tai luvattomat poissaolot jatkuvat suullisesta huomautuksesta huolimatta

### Irtisanominen tai työsuhteen purku

- Irtisanominen voidaan toteuttaa sen jälkeen, kun päihdeongelmalliselle on annettu asiasta kirjallinen varoitus. Palvelussuhde voidaan päättää purkamalla siihen oikeuttavaan painavaan perusteeseen.
- Jos päihdeohjelmaa ei noudateta sovitusti (laiminlyönti hoitosopimuksessa tai päihteiden uudelleen käyttö) tai toimenpiteet eivät auta, on esihenkilön aloitettava työsuhteen päättämistoimet.

Jokainen päihteiden väärinkäyttö tapaus on yksilöllinen ja jokaisesta harkitaan erikseen tarvittavat rangaistustoimenpiteet sekä palvelussuhteen pysyvyys huomioon ottaen tapauksen törkeysasteen.

Miten toimia, jos huomaat kollegassa muutoksia?

Ilmoita huolesi ja huomiosi esihenkilölle. Esihenkilö pitää keskustelun.

Sovi rauhallinen paikka ja aika, jossa voitte keskustella ilman häiriöitä, kiireettä

Kysy ja kuuntele

Puhu arvostavasti ja selkeästi. Älä esitä syytöksiä, vaan pysy faktoissa. Kerro havaintosi työntekijästä suoriutumisesta, sairaspöissaoloista ja ylitöistä.

Pysy aiheessa ja koita rohkaista työntekijää sanattomalla ja sanallisen viestinnän keinoin puhumaan avoimesti tilanteestaan.

Kerro tukikeinoista ja tarjoa työterveyshuollon tai työsuojelun konsultaatioapua.

Sovi seurantatapaaminen

Kerro työntekijälle mitä tapahtuu, mikäli huomautusta ei noudateta.

Hoitoonohjaus

### Liite 3 Puheeksiottomuistio

## Puheeksiottomuistio

Osallistujat

Esihenkilö:

Työntekijä:

Muut:

**Esihenkilön havainnot päihdeongelmasta:**

**Työntekijän näkemys asiasta:**

**Sovitut  
toimenpiteet:**

**Olen antanut työntekijälle päihdeohjelman mukaisesti suullisen huomautuksen**

Kyllä:

En:

Päiväys:

Allekirjoitukset:

Esihenkilö:

Nimenselvennys

Työntekijä:

Nimenselvennys

Jakelu: työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuolto

**Liite 4 Hoitosopimus**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Henkilön nimi:</b><br><b>Syntymäaika:</b><br><b>Hallintokunta:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Esihenkilön nimi:</b><br><b>Puhelinnumero:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Hoidon syy:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Aikaisemmat toimenpiteet päihdeongelmassa:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Hoitoonohjatun sitoumus:</b><br><br>Sitoudun päihdeongelmani vuoksi _____ kuukautta kestävään hoitoon<br><br>Työnantajallani on oikeus käsitellä minulle huumevieroitushoitojakson aikana tehtäviä huumausainetestitodistuksia: kyllä _____ ei: _____<br><br>Työterveyshuollolla ja työnantajalla on oikeus saada hoitopaikasta tietoja päihdehoitoni onnistumisesta: kyllä _____ ei: _____ |
| <b>Päiväys:</b><br><b>Allekirjoitukset:</b><br><b>Hoitoon ohjattu:</b><br><b>Esihenkilö:</b><br><b>Työterveyshuollon edustaja:</b>                                                                                                                                                                                                                                                             |

# VAROITUS

Asematie 14  
PL 39  
91501 Muhos  
Puh. (08) 5587 0000  
[kirjaamo@muhos.fi](mailto:kirjaamo@muhos.fi)  
[www.muhos.fi](http://www.muhos.fi)

**Työnantaja:**  
Muhoksen kunta  
Asematie 14  
91500 Muhos

**Työntekijä:**  
X X  
osoite  
syntymäaika

## VAROITUKSEN SYY

Työnantaja antaa työntekijälle syystä X ja Y varoituksen. Mikäli laiminlyönti tai määräysten noudattamatta jättäminen toistuu, työsuhde tullaan irtisanomaan.

Irtisanomisaika on x kuukautta. Työsuhteen viimeinen päivä on xx.xx.20xx

Muhoksella xx.xx.2024

Työnantajan edustajan allekirjoitus:

---

Työntekijä  
Olen tänään saanut tämän varoituksen tiedokseni:

---

Mikäli ilmoituksen saaja ei suostu allekirjoittamaan vastaanottaneensa ilmoitusta, otetaan allekirjoitus kahdelta todistajalta seuraavasti.

Todistamme, että tämä varoitus on tänään annettu tiedoksi X X:lle

Todistaja 1

Todistaja 2

Tämä varoitus annetaan tiedoksi henkilöstöryhmän luottamushenkilölle.

MAALLI