

# Överkalix kommun



Antagen av kommunfullmäktige 2005-02-28 §12

## Alkohol- och drogpolicy

### Inledning

Missbruk av alkohol och droger är alltid en personlig tragedi. Det är Överkalix kommuns ansvar att förhindra och förebygga missbruksproblem och på bästa sätt stödja sin personal.

För medarbetare i Överkalix kommun kan alkohol- och drogmissbruk även innebära att kvaliteten i det arbete den enskilde ansvarar för äventyras. Detta är särskilt allvarligt när det gäller kvalitet och säkerhet i vård, skola och omsorg då risken finns att missbruket leder till att andra människor skadas.

Alkohol- och drogpolicyn avser alkohol, narkotika, anabola steroider och andra dopingpreparat samt vissa läkemedel.

### Syfte

Överkalix kommuns alkohol- och drogpolicy ger tillsammans med arbetsmiljöpolicy och övriga policydokument uttryck för kommunens övergripande syn på de arbetsförhållanden som ska råda i organisationen.

Dokumentet gäller för alla kommunens förvaltningar. Varje förvaltning/verksamhet kan förtydliga och komplettera dessa utifrån egna förutsättningar.

### Mål

Att arbetsplatsen ska vara alkohol- och drogfri.

Att förebygga ohälsa, tillbud och olyckor i arbetet.

Att medarbetare helt avstår från att använda narkotika och icke medicinsk användning av narkotikaklassade läkemedel – såväl på arbetet som på fritiden.

Att öka medarbetarnas kunskaper om alkohol, narkotika och läkemedelsberoende.

Att på ett tidigt stadium hjälpa och stödja medarbetare med begynnande missbruksproblem så att utslagning ur arbetslivet förebyggs.

Att öka säkerheten i vård, skola och omsorg och garantera arbetets kvalitet.

Att all representation i största möjliga mån ska vara alkoholfri.

### Genomförande

Medarbetare som är påverkade av alkohol eller droger ska efter samtal lämna arbetsplatsen.

Ingen ska behöva riskera sin anställning på grund av alkohol- eller drogproblem under förutsättning att medarbetaren fullföljer behandling och rehabilitering i syfte att bryta missbruket.

Ansvar för att åtgärder snabbt sätts in åvilar närmaste chef.

Företagshälsovården är en resurs i arbetsmiljöarbetet.

### Uppföljning

Samtliga verksamheter inom Överkalix kommun ska ha rutiner för att förebygga, åtgärda och följa upp alkohol- och drogproblematik (Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1).

### Avslutning

Föreliggande policy ska ses som ett stöd för förvaltningarna i sitt arbete med alkohol- och drogfrågor och vid upprättande av handlingsplaner.

Denna policy omprövas senast år 2007.

3 WW  
KL

## Bilaga till Överkalix kommuns "Alkohol- och drogpolicy"

### Inledning

Policydokument är skrivna för att passa Överkalix kommuns alla verksamheter. För att konkretisera innehållet i "Alkohol- och drogpolicy" finns denna bilaga som ett hjälpmedel för arbetsgivare, fackliga företrädare och övriga medarbetare.

Alkohol och droger benämns fortsättningsvis som droger.

Policyn omprövas senast år 2007. Revidering av föreliggande bilaga kommer att ske fortlöpande.

### Att förebygga drogmissbruk

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret enligt arbetsmiljölagen att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att medarbetare utsätts för ohälsa. Arbetsgivaren ska också ta hänsyn till medarbetarens särskilda förutsättningar vid planering av arbetet. Enligt samma lag har även varje medarbetare skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Att drogmissbruk utvecklas hos en person kan ha samband med en mängd olika faktorer i individens livssituation, också med arbetssituationen. I förebyggande syfte är det av värde att beakta detta. Faktorer som arbetstider, arbetsorganisation, stress, arbetsuppgifternas krav, sociala kontakter samt tillgång till droger i arbetet kan utgöra riskfaktorer.

Det är viktigt med ett arbetsklimat där det finns omtanke, välvilja samt respekt för och ett utrymme att bry sig om varandra. Väl fungerande arbetsplatser och medarbetarsamtal måste finnas så att alla har möjlighet till delaktighet, inflytande samt personlig och yrkesmässig utveckling. Alla former av utstötning eller kränkande särbehandling ska motverkas.

Arbetskamrater som är ensamma, isolerade eller genomgår personliga kriser bör engageras i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Kontakten med sjukskrivna ska upprätthållas och de ska bjudas in till arbetsplatser och andra aktiviteter.

Arbetsplatsen ska vara en drogfri miljö. Olika sorters drogfria aktiviteter på eller i anslutning till arbetet bör befrämjas.

Kunskaper om droger och missbruksproblem byggs upp genom utbildningsinsatser tex genom företagshälsovården.

no  
KL

## Tecken på drogmissbruk

Att ingripa i tid och att "lägga sig i" är liktydigt med att bry sig om. Här har arbetsledning och arbetskamrater ett gemensamt medmänskligt ansvar. Var uppmärksam på förändringar i medarbetarens arbetsmönster. Tecken på drogmissbruk kan vara:

### Störd arbetsfunktion

- Sviktande arbetsprestation
- Hög felfrekvens, slarv
- Koncentrationssvårigheter, dålig uthållighet
- Olycksfall och tillbud

### Sjunkande arbetsmoral

- Tänjer maximalt på flexen, ofta minus
- Kommer försent
- Avslutar arbetsdagen för tidigt
- Tillfällig bortavaro från arbetsplatsen
- Långa pauser
- Semester och komledighet söks i efterskott
- Frekvent korttidsfrånvaro:::
- Sjukfrånvaro i samband med helger, "måndagssjuka"

### Labilt beteende

- Upphov till irritation hos arbetskamrater och chefer
- Rastlös, osäker, nervös, håglös och nedstämd
- Retlig, sårbar
- Isoleringstendenser, fobier
- Misstänksam mot chefer och arbetskamrater

### Övrigt

- Kommer till arbetet ej helt återställd efter tidigare alkoholkonsumtion
- Luktat alkohol
- "Gör bort sig" på fester, kurser, konferenser
- Bjuder frikostigt för att få dricka själv
- Föraktfull inställning till andras drogmissbruk
- Demonstrativ alkoholkonsumtion på arbetsplatsen
- Fylleriförseelser utanför arbetet

### Kamratstöd

För människor som hamnar i ett drogmissbruk är omgivningens agerande av stor betydelse. Arbetskamrater har möjlighet att uppmärksamma missbruket på ett tidigt stadium, att ge stöd på olika sätt och påverka till vård och rehabilitering. Att som arbetskamrat inte göra något alls kan leda till att drogmissbruket förstärks. Att försöka dölja en arbetskamrats drogmissbruk genom att tex göra dennes arbetsuppgifter, innebär att fortsatt drogmissbruk möjliggörs. På arbetsplatsen är det inte vård eller behandling som ska ges utan medmänskligt stöd. Som arbetskamrat behöver man inte ha en diagnos för att kunna hjälpa till och ge ett nära och

5  
K. L. L. L.

personligt stöd. Arbetskamrater kan motivera och uppmuntra till att anlita hjälp, tex kan den sociala och ekonomiska situationen behöva redas ut.

Tillsammans med medarbetarna har arbetsledningen ett medmänskligt ansvar för att missbruksfrågor hanteras på ett riktigt och värdigt sätt. Samhörighet och kamratskap i arbetsgruppen ska tas tillvara. Arbetskamrater som ställer upp och engagerar sig ska uppmuntras och understödjas. De som ställer upp i ett kamratstöd behöver också erfarenhetsutbyte och kanske utbildning. För kamratstöd kan arbetstid behöva tas i anspråk.

## Handlingsplan

Överkalix kommuns alkohol och drogpolicy är en konsekvens av arbetsmiljölagen och den skyldighet vi har att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Kommunen vill även motarbeta utslagning från arbetslivet och ta vår del av ansvaret för att skapa ett så drogfritt samhälle som möjligt.

Arbetsmiljölagen säger att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att medarbetare utsätts för ohälsa. Där ingår även ett ansvar för drogproblem som berör arbetsplatsen. Utöver vad som sägs i arbetsmiljölagen regleras arbetet med drogförebyggande åtgärder och rehabilitering även av:

- AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering § 13 – ”Rutiner skall även omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Arbetsgivaren ska dessutom klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol eller andra berusningsmedel i arbetet”
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- Lagen om allmän försäkring kap 22
- Avtalet Allmänna bestämmelser, AB01

Om drogmisbruk upptäcks bland medarbetarna ska ett ingripande med stöd och hjälp omedelbart förmedlas via arbetsplatsen. Även om kamratstöd finns är det närmaste chef som har ett direkt ansvar att ta itu med drogmisbruket. Är det chefen som har ett drogmisbruk, har hennes/hans chef detta ansvar.

Närmaste chef har skyldighet att på ett ansvarsfullt sätt avvisa en drogpåverkad medarbetare från arbetsplatsen till hemmet eller till sjukvårdsinrättning. Om arbetstagaren förnekar drogpåverkan kan alkohol-/drogtest genomföras med arbetstagarens samtycke. Om den anställda vägrar medverka i testet ska han/hon avvisas från arbetsplatsen. Löneavdrag kan ske när någon tas ur tjänst, hemresa sker på den anställdes bekostnad. Så långt som möjligt ska åtgärder vidtas i samverkan med medarbetaren.

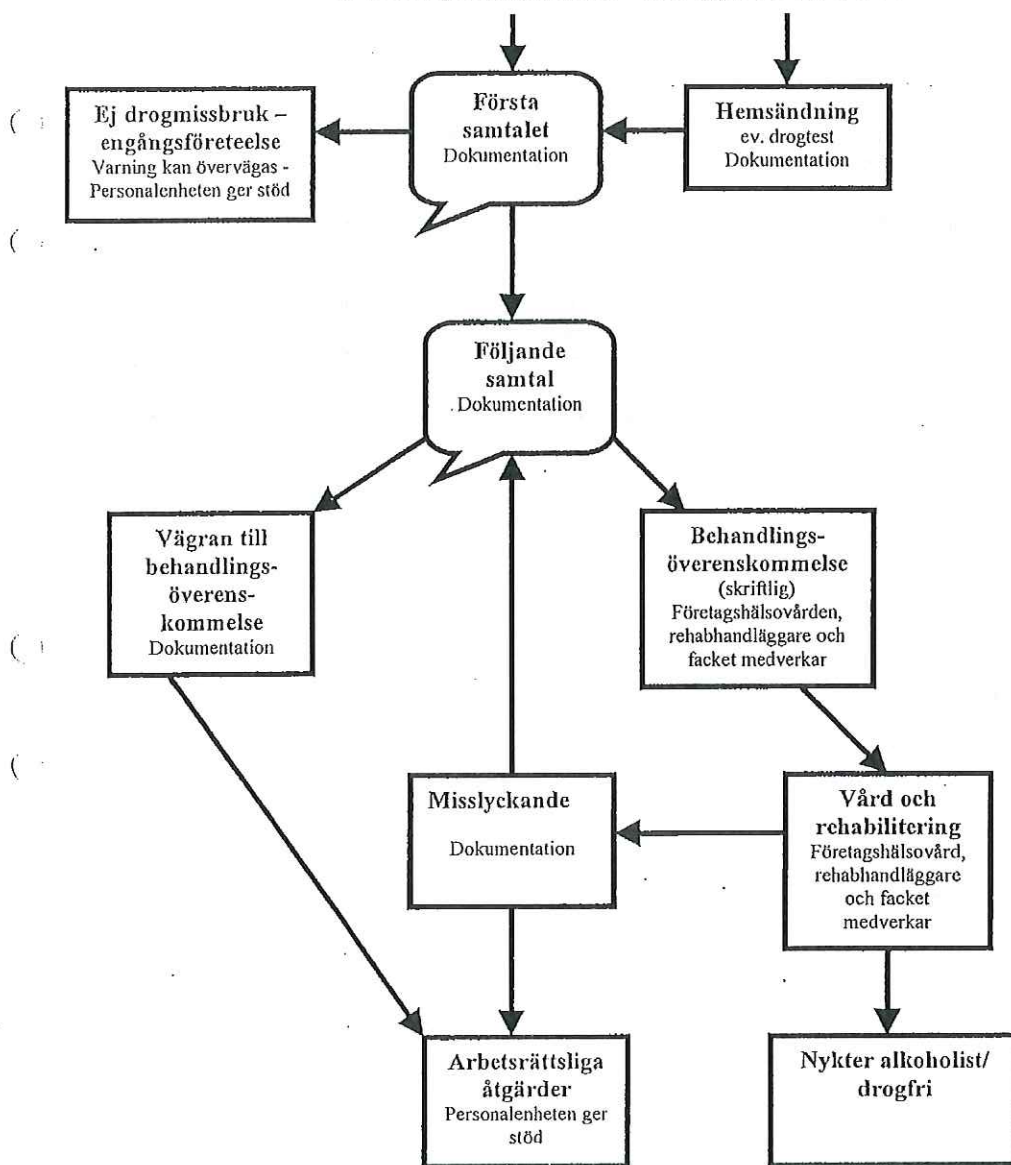
Vidtagna åtgärder ska dokumenteras, följas upp och utvärderas.

För att stödja chefer som har samtal med medarbetare om deras drogmisbruk ska arbetsgivaren erbjuda stöd och handledning under denna process tex genom företagshälsovården.

Här presenteras ett handlingschema som ger en översikt över de olika åtgärder som föreslås. Observera att det finns två olika ingångar i handlingschemat beroende på om det rör sig om 1. Tecken på drogmissbruk eller 2. Drogpåverkan i tjänsten

## HANDLINGSSCHEMA

1. Tecken på drogmissbruk 2. Drogpåverkan i tjänsten



7  
KL

## Personliga samtal -råd inför samtal mellan chef och medarbetare

### Första samtalet

Misstankar om drogmissbruk skall alltid föranleda ett samtal snarast med medarbetaren. Ansvar för att detta samtal kommer till stånd, vilar på närmaste chef.

Hos de flesta missbrukare finns mer eller mindre starka försvarsmekanismer som t.ex. ihärdigt förnekande, vägran att gå med på behandling, aggressivitet, bortförklaringar osv. En person med drogmissbruk är en person med dåligt självförtroende. Hon/han är sårbar och ömtålig. Anslå därför en mild ton i det inledande samtalet och låt den bli strängare i kommande samtal om resultaten uteblir. Visa att du vill hjälpa henne/honom att lösa sin situation och på sikt förbättra arbetsprestationen.

Visa respekt för hennes/hans människovärde, även när du måste uppträda med fasthet. Kom ihåg, att du inte är domare utan medmänniska.

- Den minsta misstanke om att en medarbetare har ett drogmissbruk är sannolikt sann.
- Skaffa kunskap om drogmissbruk. Tag kontakt med personalkontoret, företagshälsovården eller IFO (Individ- och familjeomsorgen). Där kan du få råd och hjälp.
- Planera samtalet väl. Bestäm ett datum, helst på eftermiddagen. Se till att ni får vara ostörda. Informera personen i fråga om möjligheten att ta stöd av sin fackliga organisation eller annan person.
- Klargör syftet med samtalet
- Tala i klartext
- Peka på konkreta dokumenterade händelser och situationer
- Markera din skyldighet att ingripa
- Undvik moraliserande
- Ge konkreta besked om signaler eller felaktigheter du observerat
- Diskutera vad som kan vara orsaken till dina observationer
- Ge inte bara negativa omdömen utan också positiva
- Lyssna också på det som inte blir sagt t.ex. kroppsspråket
- Dra inga förhastade slutsatser
- Gör klart för medarbetaren att situationen måste förändras

### Följande samtal

De följande samtalen måste bli mer offensiva än det första, om personen i fråga inte har förbättrat sitt beteende.

- Följ upp tidigare samtal
- Försök få henne/honom att inse sitt vårdbehov
- Gör en överenskommelse om åtgärder och eventuell behandling



- Bemöt henne/honom som en person som kan bestämma över sina egna handlingar. Ingen annan än den som missbrukar kan ändra sitt beteende
- I vissa fall kan det bli aktuellt att göra en rehabiliteringsutredning och kontakta försäkringskassan

## Hemsändning

Det är inte tillåtet att komma drogpåverkad till eller använda droger på arbetet:::

En drogpåverkad person utgör en betydande säkerhetsrisk för sig själv och sin omgivning och skall avvisas från arbetsplatsen på ett lugnt och icke kränkande sätt. Rådgör vid behov med den egna personalstaben eller företagshälsovården.

Närmast chef avgör, om en medarbetare är drogpåverkad eller ej helt återställd efter tidigare alkoholkonsumtion och avgör även om personen måste sändas/skickas hem, eller vid behov få vård.

Vid misstänkt eller dokumenterat drogmissbruk på arbetsplatsen gäller följande:

- Alla medarbetare har skyldighet att agera om de observerar att någon arbetskamrat är påverkad av droger.
- Närmaste chef skall omedelbart informeras och är ansvarig för att ett ingripande görs. Vid samtal med medarbetaren skall chefen ta ställning till om det är sannolikt att vederbörande är påverkad av droger.
- Om närmaste chef inte är i tjänst åligger ansvaret för att ett ingripande sker på dennes ställföreträdare. Saknas ställföreträdare kontaktas ordinarie chef eller personalkontoret. Varje verksamhet ska ha klara rutiner för vem som är ansvarig när inte ordinarie chef är på plats.
- Om medarbetaren erkänner att hon/han är drogpåverkad, eller om påverkan konstateras genom test, skall medarbetaren omedelbart skickas hem. Beslut om detta tas av berörd chef. En arbetskamrat eller annan person bör följa med hem.
- Om medarbetaren förnekar intag av droger, kan han/hon fria sig genom alkotest eller blodprov/urinprov. Provtagningen är frivillig och sker på företagshälsovården eller akutmottagningen om företagshälsovården är stängd.
- Om chefen känner till att medarbetaren går på behandling för sitt drogmissbruk, skall kontakt tas med berörd enhet för information om det som hänt.
- Närmaste chef skall dagen efter hemsändning ta kontakt med medarbetaren för att prata om det inträffade, samt om behov av stödjande/rehabiliterande insatser. Det är angeläget att en medarbetare efter hemsändning inte får gå sjukskriven utan att kontakt (t.ex. hembesök) tas med vederbörande.

- Rehabiliterande åtgärder bör omgående planeras i samverkan med medarbetaren. Företagshälsovården, IFO och lokala intresseorganisationer som Länkarna, Anonyma Alkoholister (AA) och Föräldraföreningen mot narkotika (FMN) kan vara resurser i arbetet.
- Informerar berörd facklig organisation.

## Drogtester

Inom Överkalix kommun används drogtest bara vid misstanke om drogpåverkan, som ett led i behandlingen eller om medarbetaren själv önskar. **All drogtest är frivillig.** Med drogtest menas utandnings-, urin eller blodprov som analyseras. Vid misstanke om att en medarbetare är drogpåverkad handläggs frågan på följande sätt:

- Medarbetaren ges möjlighet att fria sig från misstanke om drogpåverkan genom drogtest. Om hon/han nekar avgör närmaste chef om hemsändning skall tillgripas.
- Provtagning dagtid kan ske genom företagshälsovården eller vårdcentralen. Provtagning på kvällar, nätter och helger sker på vårdcentralens akutmottagning. Alkometer finns att tillgå på IFO.
- Visa respekt för medarbetarens integritet och var noga med sekretessen.
- Medarbetaren kan i väntan på provsvar tillfälligt ges andra arbetsuppgifter om hon/han anses utgöra en säkerhetsrisk i sin nuvarande sysselsättning.
- Drogtestningen skall följas upp med ett personligt samtal. Frekvens och typ av provtagning beror på individ och drog och bestäms i samarbete med behandlande läkare. Utgångspunkten är att ge medarbetaren stöd och hjälp att komma ifrån sitt missbruk. Även ett negativt svar kan följas upp med provtagning för att undanröja misstanke.

## Behandlingsöverenskommelse

Vid behov av vård/rehabilitering skall behandlingsöverenskommelse göras. Informera medarbetaren om möjligheten till stöd av sina fackliga organisation. När information söks om lämpligaste behandlingsform ska personalkontoret eller företagshälsovården rådfrågas och man kan även ta hjälp av Länkarna, AA och FMN.

När förslag om behandlingsform finns, görs en skriftlig överenskommelse mellan medarbetaren och ansvarig chef om målet med överenskommelsen, tex att medarbetaren ska genomgå och fullfölja behandling och eftervård, samt parternas ansvar och åtagande under och efter behandlingen.

I överenskommelsen kan också ingå:

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| - ändrade arbetsuppgifter     | - samtalskontakt                                       |
| - omplacering                 | - behandling med antabus, dipsan och liknande preparat |
| - sjukintyg från första dagen | - arbetsträning  |
| - att kontaktperson utses     | - uppföljning (hur ofta, vilka deltar mm)              |
| - drogtest                    |  |

Om medarbetaren så önskar ska chefen informera berörd facklig organisation om behandlingsöverenskommelsen.

## Arbetsrättsliga åtgärder

Om de hjälp- och stödåtgärder som föreslås i detta handlingsprogram misslyckas eller om medarbetaren vägrar att medverka i vård-/rehabilitering kan arbetsrättsliga åtgärder tillämpas av arbetsgivaren.

### Tillfälligt försättande ur tjänstgöring

Arbetsgivaren kan tillfälligt försätta en medarbetare ur tjänst om hon/han är drogpåverkad eller om drogmisshandlingen på annat sätt utgör en fara för arbetskamraterna, vårdtagare mfl. Åtgärden är temporär i avvaktan på andra åtgärder från arbetsgivarens sida.

### Avstängning

Avstängning enligt reglerna i allmänna bestämmelser kan i särskilda fall ske i avvaktan på utredning av en misstänkt förseelse.

### Förflyttning/omplacering

Medarbetare kan mot sin vilja få andra arbetsuppgifter eller andra arbetstider. Arbetsgivaren måste ha vägande skäl för att förflytta en medarbetare mot hans/hennes vilja. En omplacering kan göras ur säkerhetssynpunkt, för att hjälpa medarbetaren eller dennes arbetskamrater.

### Disciplinåtgärder

Arbetsgivaren kan utge disciplinåtgärder enligt Allmänna bestämmelser i form av skriftlig varning, omplacering eller uppsägning.

### Uppsägning

Saklig grund för uppsägning kan vara personliga förhållanden som olovlig frånvaro, ordervägran, misskötsamhet och liknande. Allvarligast är det om förseelsen upprepas trots att arbetsgivaren reagerat genom att varna eller på annat sätt givit medarbetaren möjlighet till bättring. Misskötsel av arbetet p.g.a. drogmisshandling skall behandlas som vilken annan misskötsamhet som helst och kan leda till uppsägning. Det räknas som allvarlig misskötsamhet att komma till arbetet påverkad av droger, inte minst av säkerhetsskäl.

Sjukdom är som regel inte saklig grund för uppsägning. Läkare avgör om drogmisshandlingen är att betrakta som sjukdom. Om däremot sjukdomen medför att medarbetaren missköter sitt arbete så att hon/han inte längre utför arbete av någon betydelse kan saklig grund för uppsägning föreligga.

100

( )

( )

5

2

( )

( )

4



ÖVERKALIX KOMMUN

Kommunfullmäktige  
Kommunstyrelsen  
Kommunstyrelsens arbetsutskott

Sammanträdesprotokoll  
Sammanträdesdatum

2007-04-23 29  
2007-04-10 56  
2007-03-05 26

Kf § 17  
Ks § 36  
Au § 18

Dnr 164-2007

Riktlinjer för Överkalix kommuns tillsyn enligt alkohollagen samt plan för genomförandet av alkoholtillsyn 2007

Bilaga 3

Ks-au 2007-03-05 § 18

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

- Anta "Riktlinjer för Överkalix kommuns tillsyn enligt alkohollagen samt plan för genomförandet av alkoholtillsyn 2007", enligt bilaga.
- Anta "Överkalix kommuns måldokument för 2007 avseende planering för tillsyn av alkoholtillstånd", enligt bilaga.

Ks 2007-04-10 § 36

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

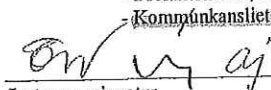
- Anta "Riktlinjer för Överkalix kommuns tillsyn enligt alkohollagen samt plan för genomförandet av alkoholtillsyn 2007", enligt bilaga.
- Anta "Överkalix kommuns måldokument för 2007 avseende planering för tillsyn av alkoholtillstånd", enligt bilaga.

Kf 2007-04-23 § 17

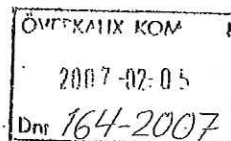
Kommunfullmäktige beslutar

- Anta "Riktlinjer för Överkalix kommuns tillsyn enligt alkohollagen samt plan för genomförandet av alkoholtillsyn 2007", enligt bilaga 3.
- Anta "Överkalix kommuns måldokument för 2007 avseende planering för tillsyn av alkoholtillstånd", enligt bilaga 3.

Protokollsutdrag till:  
- Socialkontoret, Sirkka-Liisa Jönsson  
- Kommunkansliet

  
Justerares signatur

*Kf 2007-04-23 § 17 Bilaga 3.*



**Riktlinjer för Överkalix Kommuns tillsyn enligt alkohollagen samt plan för genomförandet av alkoholtillsyn 2007**

Riktlinjerna återger i väsentliga delar vad som i lagstiftningen stadgas när det gäller tillstånd och tillsyn vid servering och försäljning av alkoholdrycker, samt vad kommunen väger in i fråga om vad som kan orsaka alkoholpolitiska olägenheter i Överkalix.

I Överkalix kommun är socialnämnden tillstånds- och tillsynsmyndighet. Kommunen har rätt att ta ut avgift enligt självkostnadsprincipen för såväl prövning av ansökan om serveringstillstånd, som tillsyn av dem som innehar tillstånd. Kommunfullmäktige har 1996-01-01 fastställt avgifter enligt alkohollagen.

Kommunen och polismyndigheten skall svara för den direkta tillsynen när det gäller all alkoholserving och för eventuella administrativa åtgärder, som t.ex. återkallelse av tillstånd. Övriga tillsynsmyndigheter är länsstyrelsen och Statens Folkhälsoinstitut.

För att upprätthålla en effektiv och systematisk tillsyn skall socialnämnden uppdatera tillsynsplanen årligen.

Bilagor:  
Överkalix Kommuns tillsynsplan för år 2007  
Förteckning över alkoholtillstånd 2006-11-30  
Fastställda avgifter 2007-01-01

**Riktlinjer för tillsyn enligt alkohollagen**

"Statens folkhälsoinstitut utövar central tillsyn över efterlevandet av denna lag och kan meddela allmänna råd till vägledning för att tillämpa lagen. Länsstyrelsen tillämpar tillsyn inom länet. Länsstyrelsen skall också biträda kommunerna med råd i deras verksamhet. Den omedelbara tillsynen över efterlevnad av bestämmelserna om servering av och detaljhandel med öl. (8 kap. 1 § Alkohollagen.)

I Överkalix Kommun finns för närvarande ingen servering av öl inom detaljhandeln, endast försäljning av öl.

Lagstiftaren har särskilt i åttonde kapitlet sett till att en effektiv tillsyn över försäljningen av alkoholdrycker ska kunna utövas.

Den direkta restaurang tillsynen skall skötas av kommunen och polismyndigheten, vilket är i linje med det ansvar som åligger kommunen i fråga om övervakning av nykterhet och ordning enligt 3 kap 7 § Socialtjänstlagen.

*ow 4 aj*

### **Förebyggande tillsyn**

Den förebyggande tillsynen syftar till att ge berörda sökande och tillståndsinnehavare en allsidig information om alkohollagstiftningen och dess konsekvenser för aktuell verksamhet, samt att se till att tillståndsinnehavare har kunskap om gällande regler.

Statens folkhälsoinstitut: Handbok alkohollagen, tillsyn m.m. 021217 skriver att normalt kontrolleras

- A. Hur verksamheten bedrivs med avseende på ordning och nykterhet och att servering inte sker till underåriga och / eller märkbart påverkade personer, förekomsten av lagad mat och att serveringsansvarig personal finns på plats.
- B. Att försäljning sker i enlighet med tillståndet som det framgår av tillståndsbeviset. Hit hör frågor som rör vilket/ vilka slag av alkoholdrycker som serveras, om servering sker till allmänhet eller till slutet sällskap, serveringslokaler, dessas och kökets beskaffenhet, matutbud, serveringstid samt i förekommande fall, om meddelade villkor följs. Vidare kontrolleras att förvarings- och förtäringförbud efterlevs, tillgången på lättdrycker, att de särskilda bestämmelserna i 4 kap. om marknadsföring följs samt om försäljningen bokförs enligt vad som följer av 8 kap. 5 §.

Vid kontrollbesök bör verksamheten i den rörelse som kontrolleras störas så lite som möjligt.

Dokumentationen underlättas om förtryckta protokoll används vid kontrollbesöken, vilket bifogas planen.

### **Inre tillsyn**

Med inre tillsyn avses främst kontroll av frågor av ekonomisk natur, dvs. hur företaget som har tillstånd sköter sig i ekonomiskt avseende. Här kan uppgifter från andra myndigheter användas som exempelvis från kronofogde- och skattemyndigheten. Men även rapporter angående tillståndsinnehavarens vandel kan hanteras, rapporter kan fås från polismyndigheten och andra myndigheter som utfört restauranginspektioner.

Till den inre tillsynen räknas också en fortlöpande bevakning av restaurangernas marknadsföring i annonser och dylikt.

### **Samarbete med myndigheter**

För genomförandet av den inre tillsynen äger socialnämnden rätt att från polis-, kronofogde- och skattemyndigheten samt plan- och miljönämnden inhämta erforderliga upplysningar.

För att uppnå en bra restaurangtillsyn är ett ömsesidigt och väl utvecklat samarbete med dessa myndigheter, liksom även med länsstyrelse, domstolar och räddningstjänst en nödvändighet.

Regelbundna träffar med nämnda myndigheter för att utbyta kunskap och erfarenhet är lämpligt att ordna. Socialnämndens tjänsteman är sammankallande.

*Ent ut aj*

### Yttre tillsyn

Den yttre tillsynen innebär att en kontroll av restaurangernas alkoholservering sker i enighet med tillståndet och inte bryter mot gällande lag.

Följande moment ingår i tillsynen:

- Att serveringen av alkoholdrycker sker med återhållsamhet
- Att servering av alkoholdrycker ej sker till personer under 18 år
- Att lagad mat tillhandahålles
- Att ordningen är god i och utanför serveringslokalen
- Att serveringsansvarig person finns tillgänglig på serveringsstället
- Att personal på serveringsstället ej vidtar åtgärder i syfte att förmå någon gäst till inköp av alkoholdrycker. (6 kap. 7 § alkohollagen)

På tillståndsmyndighetens begäran ska tillståndsinnehavaren lämna tillträde till serveringslokalerna, tillhandahålla handlingar som rör verksamheten, redovisa uppgifter om verksamhetens omfattning och utveckling, och i övrigt utan ersättning vara behjälplig vid tillsyn.

Den yttre tillsynen kräver i regel inspektion på restaurangen kvälls- och natttid. Tillsynsbesöken bör om möjligt genomföras av två personer, dels av säkerhetsskäl, och dels för att kunna bestyrka uppgifter i inspektionsrapporten, vilka kan leda till ingripande och omprövning av serveringstillståndet.

Tillsynen skall dokumenteras i en inspektionsrapport.  
(Bilagor 9 sidor, från Vägvisarpärmen för alkoholhandläggare)

### Tillsyn av detaljhandel med servering av folköl (61 klass 2)

I Överkalix Kommun finns för närvarande inte någon detaljhandel med serveringstillstånd för folköl (61 klass 2).

Socialnämnden har tillsynsansvaret för folkölsförsäljningen i butiker.

### Tillsynspersonal

Tillsynsbesök utförs av tjänstemän vid socialkontoret. Socialnämnden äger därjämte engagera särskilt för tillsynsverksamheten arvoderad personal.

I tillsynsverksamheten ska socialkontoret samarbeta på lämpligt sätt med polismyndigheter och andra berörda myndigheter.

### Kompletterande anvisningar

Socialnämnden äger rätt att utfärda de kompletterande anvisningar, som erfordras för tillsynens genomförande.

*Erd af*



## Sanktioner

### Serveringstillstånd

Sanktionerna enligt alkohollagen består av:

- Återkallelse 7 kap. 19 § alkohollagen eller
- Varning 7 kap. 20 § alkohollagen
- Meddelande av villkor (föreskrifter) 7 kap. 5 § tredje stycket alkohollagen

För återkallelse krävs minst ett av rekvisiten i 7 kap. 19 § är uppfyllt:

1. Det inte endast tillfälligt uppkommer olägenheter som avses i 6 kap. 2 § alkohollagen (Servering av alkoholdrycker skall ske med återhållsamhet och får inte föranleda olägenheter i fråga om ordning och nykterhet).
2. Tillståndshavaren inte följer de för servering eller för serveringstillstånd gällande bestämmelserna i alkohollagen eller föreskrifter eller villkor meddelade med stöd av denna lag.
3. De förutsättningar som gäller för meddelandet av tillstånd enligt 7 och 8 §§ alkohollagen inte längre föreligger.

I stället för återkallelse kan tillståndshavaren meddelas varning av särskilda skäl kan anses vara en tillräcklig åtgärd. För att kunna meddela varning istället för återkallelse måste emellertid något av rekvisiten i 7:19 vara uppfyllt. Enstaka förseelse bör i regel inte leda till strängare åtgärd än varning/föreskrifter.

Systematisk försäljning av alkoholdrycker vid ett och samma tillfälle till ett större antal gäster som inte uppnått 18 års ålder eller är märkbart påverkade av alkohol eller annat berusningsmedel (3 kap. 8 § alkohollagen) är däremot tillräckligt för återkallelse.

Ekonomisk brottslighet/misskötsamhet som inte enbart har varit helt tillfällig kan utgöra grund för återkallelse, även om tillståndshavaren efter att ha blivit upptäckt av tillståndsmyndigheten, gjort rätt för sig.

I samband med varning kan också villkor meddelas.

Om den som fått serveringstillstånd har försatts i konkurs, upphör tillståndet att gälla omedelbart.

*Erd m/aj*

**Detaljhandel med och servering av folköl (öl klass 2)**

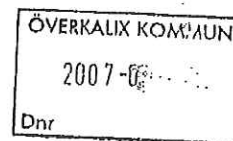
När det gäller detaljhandel med, och servering av folköl (öl klass 2) som föranleder olägenheter i fråga om ordning och nykterhet eller står i strid med bestämmelserna i alkohollagen, får socialnämnden förbjuda den som bedriver försäljningen att fortsätta verksamheten enligt 7 kap. 21 § alkohollagen.

Är förbud en alltför ingripande åtgärd kan varning meddelas. Ett förbud kan gälla för vissa närmare angivna tider eller under vissa närmare angivna omständigheter.

Förbud kan meddelas för en tid av sex månader eller, vid upprepad eller allvarlig försummelse, tolv månader.

För att förbud eller varning skall kunna vidtas måste rätt att sälja folköl (öl klass 2) föreligga. I annat fall är det fråga om olovlig försäljning av alkoholdrycker vilket kan medföra böter eller fängelse i högst två år enligt 10 kap. 2 § alkohollagen.

*ent. m. aj*



## Överkalix Kommuns måldokument för 2007

### Årsplanering för tillsyn av alkoholtillstånd

( ) **Januari** – utskick av restaurangrapporter

**Februari** – restaurangrapporterna skickas i 1 exemplar till Statens folkhälsoinstitut och sammanställs för avgiftsbeslut och kommunens egen statistik.

( ) **April** – räkning till alla innehavare av serveringstillstånd.

**Maj** – inbjudan till träff för alla tillståndshavare för information, utbildning och planering angående marknadstillstånd tillsammans med polis, politiker i kommunstyrelse och socialnämnd och marknadsgeneralen.

Inbjudan skickas tillsammans med miljöinspektören till detaljhandlarna som har försäljning av folköl och tobak för information och utbildning.

**Juni** – handläggning av så kallade marknadstillstånd.

**Juli/augusti** - Kontrollbesök under marknaden på restauranger och serveringar, samt delgivning till tillståndshavare.

( ) **Under hela året**

- Kolla i förekommande fall Justitia, kronofogden, skattemyndigheten, styrelsen och aktieägaren/na.
- Brev till tillståndshavare om det finns frågetecken beträffande skuldsättning.
- Kontakter med allmänheten som kommer med uppgifter eller frågor.
- Kontakter med tillståndshavare som kommer med frågor, hemsida och massmedia.
- Bevilja tillfälliga tillstånd.
- Kontrollbesök, minst en gång under en två års period på restauranger som har serveringstillstånd.
- Telefonkontakt med Statens folkhälsoinstitut och handläggare på länsstyrelsen.
- Delta i utbildning via länsstyrelsen

En i maj

## Förteckning över alkoholtillstånd 2006-11-30

### Permanent tillstånd för året runt servering av starköl, vin och starksprit till allmänheten

Grand Arctic Hotell  
Bulandsgatan 4  
956 31 Överkalix  
0926-795 30

Organisations nummer: 556645-6868

Kontaktperson: Magnus Hansson

Arctic Circle Center, Polcirkeln  
Naisheden 48  
956 98 Lansjärv  
070-674 53 91

Organisations nummer: 590617-0221

Kontaktperson: Agneta Baro-Eriksson

### Permanent tillstånd för att årligen under perioden 1/6 – 1/10 servera vin och starköl till allmänheten, samt vin, starköl och spritdrycker till slutna sällskap

Jockfalls Fiske & Fritidsanläggning  
Jockfall  
956 92 Överkalix  
0926-600 33

Organisations nummer: 581025-8987

Kontaktperson: Ann-Sofie Landin

### Permanet tillstånd för året runt servering av starköl, vin och starksprit till slutna sällskap

Backstugans Servering & Turistservice AB  
Brännabergsbacken  
951 31 Överkalix  
0926-770 80, 070-347 07 72

Organisations nummer: 556563-5124

Kontaktperson: Bengt Karlsson

*End i aj*