

藥物和酒精政策

範圍

該政策涵蓋所有員工。承包商和代理商工作人員以及任何進入 Hargreaves 運營場地的人員也受本政策的約束。

目的

向員工提供公司有關濫用藥物和採取行動的政策。

為員工提供幫助克服藥物濫用或依賴性的環境,使員工和公司有信心處理此類情況。

明確告知員工藥物濫用的嚴重性以及不採取措施可能產生的影響。

就本政策而言,“物質濫用”一詞包括濫用酒精,管制物質和處方藥,非法和策劃藥以及其他物質(如溶劑)。

工作場所的酒精和藥物

員工工作時不得飲酒或使用藥物,這會影響他們以安全有效的方式履行職責。

如果測試時的水平超過每 100 毫升呼吸 20 微克酒精,公司將認為測試者已經飲酒。

本政策涵蓋所有藥物(除公司以前評估為不影響員工績效的藥物外)。在開始工作之前,員工有責任尋求批准用於治療的藥物。

工作時未能通過藥物和酒精測試是一項違紀行為。

自我轉介治療

員工若懷疑或知道有藥物或酒精相關問題,鼓勵通過自我轉介尋求幫助和治療。

在提出自我轉介治療的員工的基礎上,任何請求和聯繫方式皆嚴格保密。

為了保護本政策,員工有責任在任何治療之前提前通知他們的直屬經理。

如果自我轉介請求發生在不當行為或表現不佳的事件之後,員工必須接受公司醫療保健提供者的審查,並允許公司查閱隨後的報告。

取消支持自我轉介治療政策

如果管理層認為員工聲稱有藥物濫用問題,是以避免接受紀律處分,則此政策不提供任何保護。在測試開始後,員工將無法再自我推薦轉介治療。

在違反法律的情況下,該政策不提供任何保護。

識別治療計劃中濫用藥物

任何涉嫌違反公司規則的行為都將受到全面調查。如果確認違反公司規則,且有必要採取紀律處分,員工在違規行為發生之前已上癮將被視為情有可原的情況。

如果發生違規行為，公司可自行決定將該員工轉介給公司的職業醫療保健提供者，以便根據其個別案件進行判斷和管理。

參加治療計劃的員工將在一年內接受更頻繁地隨機酒精和藥物測試。如員工拒絕合作，拒絕藥物和酒精政策進行測試將被視為嚴重不當行為。

測試

僱員參與藥物和酒精測試是構成僱傭合同的一部分，拒絕可能導致採取紀律處分，包括導致解僱。

所有準員工都必須填寫藥物和酒精篩查同意書，並確認所服用的藥物的詳細信息，包括非處方藥。他們必須同意向 Hargreaves Services plc 披露的所有篩選結果。

任何呈陽性反應或拒絕參加測試的準僱員都不會被雇用。

所有承包商或代理機構工作人員將作為 Hargreaves 測試篩選程序的一部分。負責任命承包商或代理機構工作人員的 Hargreaves 經理必須收到雇主的書面確認，表明他們在參與之前將遵守本政策的測試要求。

因為懷疑藥物或酒精會導致事故或危險事件，員工，承包商或代理工作人員將接受藥物和酒精測試，所有涉及車輛碰撞的事故都必須使用測試。在這種情況下的測試應在合理可行的情況下盡快進行。

如果由獨立執法機構（即警察）進行測試，則可以接受這些測試的任何結果，直到可以進行內部測試為止（如果需要進一步驗證）。

在工作時間內如有合理懷疑員工在工作時受到藥物或酒精的影響，公司保留在工作期間對員工，承包商或代理工作人員進行原因測試的權利。

公司保留在工作時間內對員工，承包商或機構工作人員進行藥物或酒精隨機檢測的權利。

如果測試產生呈陽性反應，員工，承包商或代理工作人員將被從工作場所移除。如果毒品或酒精檢測呈陽性的員工堅持駕駛自己的車輛，公司保留讓警方介入的權利。

任何人員未通過測試或拒絕參加測試將不會被聘用，也不能在六個月內申請本集團任何職位。

測試程序

藥物和酒精的檢測將由公司指定的合資格人員進行。合資格人員有責任確保測試過程符合本政策文件中定義的篩選過程。

如果由員工，承包商或代理工作人員測試結果提出異議，則樣本將由認可的實驗室進行測試以復審結果。經認可的實驗室的結果將被視為最終並具有約束力。

客戶要求的測試

在客戶工作場地時，工人必須遵守客戶要求參加的藥物和酒精測試。如果客戶要求本集團的員工參加藥物和酒精測試，則將依據在測試程序中遵守正確的協議的基礎來依賴客戶測試的結果。

職責

直屬經理

- 充分了解有關藥物濫用的公司政策和程序指南。
- 負責政策的日常實施。
- 為員工尋求幫助
- 與人力資源部門一起進行適當的調查。
- 保密。

人力資源

- 對任何藥物濫用事件報告立即採取行動並保密。
- 在適當情況下轉介員工尋求幫助
- 在調查和紀律程序期間為前線管理提供支持。

員工

- 在身體良好狀況下工作。
- 根據健康與安全工作法與僱主合作。
- 認為在有酒精或藥物相關問題時，通過本政策規定的程序尋求幫助和治療。
- 立即向直屬經理報告任何問題或疑慮。

訓練

將為前線管理提供適當培訓，以促進對政策的理解和程序指南的一致實施。

物質濫用 - 程序指南

這些指南的目的是幫助直屬經理實施公司的藥物濫用政策。

要尋找的跡象

以下特徵，特別是組合時可能表明存在酒精或與藥物有關的問題：

- 事故率高
- 工作不一致
- 錯誤增加
- 計時不佳
- 擅離職守的頻率很高
- 缺席率很高
- 情緒變化
- 與同事摩擦
- 嗅到酒精
- 個人衛生變差
- 皮膚狀況的變化
- 經常缺錢
- 法庭出庭

什麼是自助轉介治療？

自我轉介治療是指員工認為自己有酒精或藥物濫用問題。如果員工就酒精或藥物相關問題與您聯繫，您應建議他們聯繫相應的職業醫療保健提供者或人力資源部門。

在這些情況下，公司醫療保健提供者的所有會議和記錄都是保密的。您只有在治療，康復或諮詢需要缺勤的情況下，或者需要考慮改變員工的職責或工作條件時，才會被通知。

如何進行標本採集和測試？

被測人員將獲得一份同意書，由公司的醫療保健提供者，合格人員或經批准的藥物檢測技術人員簽字。在此表格中，應披露所使用的任何處方藥物或非處方藥物。進行測試的人員已受到足夠的培訓並具備適當的資格進行藥物和酒精測試。

酒精測試

將使用公司批准的測試設備進行呼吸酒精測試。在測試呈陽性反應（即相當於 20µg/ 100ml 呼氣酒精濃度或更高）之後，在進行第二次測試之前和完成第二次同意書之後將允許 20 分鐘。在最初的 10 分鐘內不應給予包括水在內的飲料，但在此時間段後給予的任何飲料都不會對重複的呼氣測試產生任何影響。

如果呈陽性反應的結果有效性受到被測試者的質疑，則將根據嚴格的監管標準採集尿液樣本並將其送至認可的實驗室進行分析。

藥物測試

使用尿液的初始藥物測試能在幾分鐘內給出結果。使用的技術是一種獨立的尿液分析裝置。

對於顯示陽性反應的員工，將根據嚴格的監管標準對同一尿液樣本進行進一步分析。

嚴格的監管標準控制整個測試程序的控制系統。它必須證明特定尿液樣本來自特定個體，並且所報告的結果無可置疑地與該樣本相關。

嚴格的監管程序在收集點啟動，保持在整個運輸過程中，並在整個實驗室分析過程中保持直至有結果。

樣本必須沒有機會以某種方式，意外或惡意摻假或篡改，並且沒有試圖篡改公司和實驗室之間運輸中的樣品瓶。

實驗室必須保持內所有處理樣品，文件證據和處理記錄。

許多送往確認的樣本被發現為陰性。因此，非常重要將分析視為單個過程，或對於某些樣本可能涉及兩個階段。

在處理與酒精或藥物有關的問題時，我如何知道應遵循哪個程序？

每個案件都必須根據其個別特點來判斷。人力資源部將指導您針對個別事件採取哪種程序。

如員工的工作表現不令人滿意，而可能與酒精或毒品有關，我該怎麼辦？

約見非正式訪談，員工的直屬經理或主管應該探究問題的性質和原因，並尋求可以糾正的方法。

如果發現員工的工作表現不滿意是由於酒精或藥物濫用問題，您應該建議員工遵循自助轉介治療。

所有員工因酒精或藥物缺勤後重返工作崗位，將參與公司的醫療保健提供者一起“重返工作崗位”計劃，其中可能包括後續測試。

由於濫用酒精或吸毒導致的不當行為而違反相關行為準則的員工會怎樣？

濫用酒精和/或藥物的不當行為通常在已規定的紀律程序下處理。

在這種情況下，如果員工被認為不適合工作，則應在進行任何調查時將其停工，以盡量減少對自己和其他員工的危險。

承認酒精或毒品問題的員工該意識到，在紀律程序過程中只可能是一個減輕處分的因素，但不一定會導致紀律處分中止。

擁有受管制藥物

如果發現任何員工持有非法藥物（無論是供應還是個人使用），無論其數量多少，都將進行調查。在調查期間，該僱員將被停職，調查通常包括分析該物質並可能涉及當地警方

在涉嫌供應管制物供應的情況下，當地警方將介入公司調查。

在所有情況下，無論警方調查的結果如何，公司都會採取其認為適當的紀律處分措施。如果擁有證據，可能的結果將是嚴重不當行為及即時解僱。

供應受管制藥物

如果發現員工擁有大量非法毒品，並且表面證據表明有供應意圖，則將被視為嚴重不當行為，並將即時解僱。