

# Reglement for arbeidsmiljøutvalget

---

## 1. OM ARBEIDSMILJØUTVALG

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er et lovpålagt utvalg, i medhold av arbeidsmiljøloven kapittel 7. Arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten skal være representert i utvalget, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1 første ledd. Dette utvalget skal behandle saker som sørger for at Nord-Fron kommune jobber forebyggende og aktivt for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, med helse, velferd og sikkerhet i fokus.

Arbeidsmiljøutvalget følger også de møte- og saksbehandlingsregler som gjelder for andre utvalg etter kommuneloven § 5-7.

## 2. PERIODE

De folkevalgte medlemmene av arbeidsmiljøutvalget er valgt for kommunestyreperioden 2019-2023.

## 3. VALG OG SAMMENSETNING

Arbeidsmiljøloven § 7-1 fjerde ledd legger føringer på sammensetningen av utvalget. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakerens representanter. Representantene for bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

Arbeidsgiver representeres ved 2 folkevalgte og 3 administrative ledere.

Arbeidstakerne representeres ved at arbeidstakerorganisasjonene i kommunen møter med 4 hovedtillitsvalgte og 1 hovedverneombud.

Samlet gir dette arbeidsmiljøutvalget 10 medlemmer. I tillegg har bedriftshelsetjenesten og NAV Arbeidslivssenter møterett.

## 4. ARBEIDSOMRÅDE OG OPPGAVER

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver følger av arbeidsmiljøloven § 7-2.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i kommunen. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- a) Spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- b) Spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i kommunen, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- c) Planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til arbeidsmiljøloven § 18-9,

- d) Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
- e) Etablering og vedlikehold av kommunens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1,
- f) Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

Utvalget kan behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 tredje ledd, jf. § 4-6.

Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler slike rapporter, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av arbeidsmiljøloven. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til kommunestyret og arbeidstakerorganisasjonene i kommunen.

Det er etablert en ordning med lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) på hvert tjenesteområde. Det er derfor en viktig oppgave for AMU å følge opp løpende saker med betydning for arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass.

## 5. UNDERUTVALG

Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1 andre ledd.

## 6. SÆRSKILTE LOKALE ARBEIDSMILJØUTVALG (LAMU)

Nord-Fron kommune har opprettet særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-3.

Lokale arbeidsmiljøutvalg kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 7-1 og 7-3.

For lokale arbeidsmiljøutvalg vises det til Retningslinje for lokale arbeidsmiljøutvalg vedtatt i arbeidsmiljøutvalget den 12.04.19, sist endret 22.05.19.

## 7. MØTE

- a) Utvalget skal ha møte når lederen, kommunedirektøren eller minst tre andre medlemmer av utvalget ønsker det, jf. kommuneloven § 11-2.
- b) Utvalget blir til vanlig kalt inn skriftlig med fem dagers varsel. Sakskart med vedlegg blir sendt ut elektronisk. Saksdokumentene blir kunngjort/lagt ut til gjennomsyn på Nord-Fron kommune sin hjemmeside, jf. kommuneloven § 11-3
- c) Dersom et medlem har forfall til et møte, skal varamedlem kalles inn fra den gruppen der det er forfall og i den rekkefølgen de er valgt, jf. kommuneloven § 7-10 første ledd.
- d) Utvalget er vedtaksført når minst halvparten av medlemmene er tilstede, jf. kommuneloven § 11-9 første ledd.
- e) Vedtak blir gjort med alminnelig flertall. Dersom det er likt stemmetall, er møtelederen sin stemme avgjørende, jf. kommuneloven § 11-9 andre ledd.
- f) Ordfører, kommunedirektør og eventuelt de som møter på deres vegne har møte-, tale- og forslagsrett i utvalget sine møter.
- g) Utskrift av protokoll blir sendt ut elektronisk, jf. kommuneloven § 11-4.
- h) Utvalget sine møter er åpne, med unntak av særskilte vedtak utvalget gjør i den enkelte sak, jf. kommuneloven § 11-5.
- i) En sak som ikke står på den utsendte sakslisten, kan bli tatt opp til ordinær behandling, dersom ikke møtelederen eller 1/3 av de møtende medlemmene motsetter seg det, jf. kommuneloven § 11-3 siste ledd.
- j) Utvalget har adgang til å holde møter som fjernmøte, jf. kommuneloven § 11-7.

## 8. PROTOKOLLTILFØRSEL

Et medlem eller et mindretall kan kreve at det i møteboka blir tatt med en kort begrunnelse for sitt standpunkt.

En protokolltilførsel kan bare nektes når det foreligger særlige hensyn. Slike hensyn kan være at begrunnelsen har en sjikanerende form eller er unødig omfattende. Protokolltilførselen kan bare avvises dersom 2/3 av de møtende medlemmene krever det. Krav om protokolltilførsel må settes fram i møtet.

## 9. ANKEREGLER

I saker der utvalget har avgjørelsesmyndighet, kan et mindretall, ordføreren eller kommunedirektøren kreve at saken blir lagt fram for formannskapet. Dette må gjøres innen møtet er slutt, og skal protokolleres.

## 10. KLAGE PÅ VEDTAK

Dersom det er sakstyper der det er enkeltpersoner som har klagerett, så må klage settes fram senest tre uker etter at melding om vedtaket er tatt i mot.

Utfyllende regler om klage finnes i forvaltningsloven kap. VI.

## 11. DEKNING AV UTGIFTER, OPPLÆRING MV. FOR MEDLEMMER AV ARBEIDSMILJØUTVALGET

Det følger av arbeidsmiljøloven § 7-4 at reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. Dette innebærer blant annet at:

- Medlemmene skal få den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på en forsvarlig måte.
- Medlemmene skal få nødvendig tid til å utføre arbeid i forbindelse med vervet på forsvarlig måte.
- Kommunen er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med medlemmene sitt arbeid i forbindelse med utvalget.
- Kommunen skal sørge for at vervet som medlem av utvalget ikke medfører inntektstap for medlemmet eller på annen måte fører til at medlemmets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

## 12. LOVHJEMMEL OG ENDRING AV REGLEMENT

Dette reglementet er vedtatt med hjemmel i arbeidsmiljøloven av 17.06.2005 nr. 62 og kommuneloven av 22.06.2018 nr. 83. Utfyllende regler om saksbehandling med videre finnes i kommuneloven.

Reglementet kan endres av kommunestyret, etter at arbeidsmiljøutvalget og kommunedirektøren har hatt mulighet til å uttale seg.

Kommunedirektøren har fullmakt til å gjøre redaksjonelle endringer, disse endringene skal refereres for utvalget.