

Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Leksvik Helsetun, møterom Pælgarn
Møtedato: 07.02.2018
Tid: 12:00

Forfall meldes på elektronisk skjema <https://www.rissa.kommune.no/sd/skjema/RKO046/>
Servicetorget sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Hilde Anhanger Karlsen	LEDER	
Finn Yngvar Benestad	MEDL	
Merethe Kopreitan Dahl	MEDL	
Marit Kvarmesbakk	MEDL	
Elin Kvidal	MEDL	
Audgunn Nilsen	MEDL	
Per Røset	MEDL	
Ola Andreas Stavne	MEDL	
Siri Vannebo	MEDL	
Vigdis Bolås	MEDL	

Sakliste

Drøftingssak:

1. Reglement for AMU
2. Lønnspolitiske retningslinjer

Orienteringssaker:

1. Orientering om IA-arbeid ved Jon Ivar Øien
2. Orientering om avvikshåndtering ved Mari Kilen
3. Orientering om arbeidsgiverpolitikk http://fosen-ephorte5.login.fosendrift.local/indrefosen/shared.aspx/default/details.aspx?f=ViewJP&JP_ID=2667

Saksnr	Sakstittel	Lukket
DR 1/18	Reglement for AMU Indre Fosen	
DR 2/18	Lønnspolitiske retningslinjer	



SAKSFRAMLEGG

<i>Saksnr</i>	<i>Uvalg</i>	<i>Møtedato</i>
1/17	Arbeidsmiljøutvalget	13.06.2017
1/18	Arbeidsmiljøutvalget	07.02.2018

Saksbehandler: Nathalie Gaulin Brovold

REGLEMENT FOR AMU INDRE FOSEN

Vedlegg

1 Reglement for AMU Rissa

Sakens bakgrunn og innhold:

I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten er representert, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1, første ledd.

Arbeidsmiljøutvalget for Indre Fosen skal vedta reglement som skal gjelde for utvalget.

Vurdering:

Oppsummering:

Rådmannens innstilling:

Saksprotokoll i Arbeidsmiljøutvalg - 13.06.2017

Behandling:

Reglementet for Arbeidsmiljøutvalget i Rissa ble presentert og gjennomgått. I Leksvik har Administrasjonsutvalget og Arbeidsmiljøutvalget hatt felles møter, og av den grunn foreligger det ikke et eget reglement for arbeidsmiljøutvalg i Leksvik per i dag. I møtet ble følgende foreslått:

- Vi oppretter ikke et eget IA-utvalg for Indre Fosen, dette kan være en del av AMU.
- Introduksjon og opplæring av nyansatte bør være fokusområde i AMU.

- Det er viktig at ansatte er godt kjent med muligheten de har til å melde inn saker til verneombud, som igjen melder inn sak til AMU.
- Hva slags reglement og retningslinjer skal behandles i AMU?
- AMU skal i hovedsak behandle saker som er på et overordnet nivå.
- Det vil være hensiktsmessig med en skjemaløsning for å melde inn saker til AMU, lik den som finnes for blant annet eFagrådet.
- Det er viktig at protokoll og innkalling ligger på eInnsyn slik at ansatte kan følge med på saker som behandles i AMU.
- Det er ønskelig at man på forhånd definerer et tema per møte. Her kan det tas utgangspunkt i et årshjul som definerer overordnet tema for hvert møte i løpet av året.
- Erfaringer fra arbeidsmiljøprosjektet i Rissa bør tas med inn i AMU.
- Det formelle rundt møtet bør profesjonaliseres slik at man skriver saksframlegg på lik linje med måten man gjør det på i politiske utvalg.
- Det må velges vara for medlemmene.
- Møtene avholdes i Rissa og Leksvik annenhver gang.
- Det må konstitueres felles AMU for Rissa og Leksvik og møtene bør avholdes på onsdag eller fredag slik at bedriftshelsetjenesten har anledning til å delta.
- AMU må vedta reglement for AMU, finne beslutningsmyndighet, samt oppnevne vara.

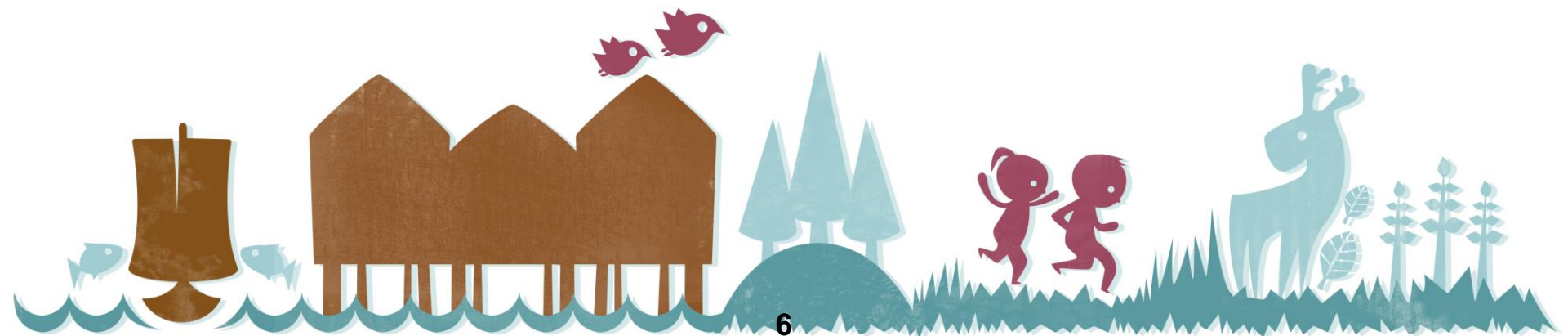
Reglementet for AMU Indre Fosen og Leksvik behandles i neste AMU-møte.

Endelig vedtak:

REGLEMENT FOR ARBEIDSMILJØUTVALGET (AMU)

Vedtatt i AMU Rissa kommune mai 2015

*Hjemlet i: Lov 2005-06-17 nr. 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern.
FOR 2011-12-06 nr. 1355: Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.*



Oppnevning og sammensetning

- 1. Arbeidsmiljøutvalget er oppnevnt på grunnlag av Arbeidsmiljølovens § 7.1.
- 2. Arbeidsmiljøutvalget sammensettes som et administrativt utvalg bestående av 8 medlemmer med personlige varamedlemmer, 4 medlemmer fra arbeidsgiversiden (rådmann + 3 sektorsjefer) og 4 medlemmer fra arbeidstakersiden. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter.
- 3. De ansattes representanter oppnevnes etter bestemmelsene i AML og Hovedavtalen.
- 4. Arbeidsgivers 4 representanter oppnevnes av rådmann.
- 5. Personalsjef og Bedriftshelsetjeneste har møteplikt og talerett i AMU.



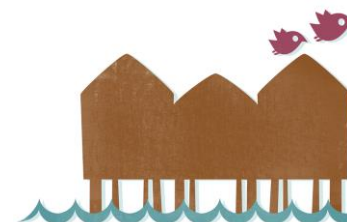
§ 2 Leder – sekretær

- 1. Valg av leder skjer i samsvar med Hovedavtalens § 6. Som hovedregel velges leder
- vekselvis blant arbeidsgivernes og arbeidstakernes medlemmer for 2 år av gangen.
- Ved stemmelikhet teller leders stemme dobbelt. For øvrig er utvalget beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. Avgjørelser treffes med alminnelig flertall.
- 2. Rådmann oppnevner sekretariat for utvalget.



§ 3 Underutvalg

- Det er et Arbeidsmiljøutvalg i Rissa kommune. Dersom utvalget selv finner det hensiktsmessig kan det oppnevnes sektorvise AMU, som rapporterer til hoved - AMU.
- AMU har i tillegg oppnevnt følgende underutvalg:
- AKAN – utvalget
- Attføringsutvalget
- Disse utvalgene skal utarbeide årlige rapporter til AMU.



§ 4 Ansvarsområde

- 1. Arbeidsmiljøutvalgets lovbestemte oppgaver er fastsatt i Arbeidsmiljøloven § 7.2 og
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 2-3 og 2-4, og omfatter følgende:
 - - Planer for verne- og miljøarbeid
 - - Bedriftshelsetjenesten og HMS -arbeidet
 - - Opplæring og opplysningsvirksomhet
 - - Byggesaker, jfr. AML § 18-9
 - - Planer som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet
 - - Arbeidstidsordninger
 - - AKAN/attføringsarbeid og saker vedrørende yrkeshemmede
 - - Gjennomgang av rapporter om yrkessykdom, ulykker og nestenulykker, og evt. initiere undersøkelser og tiltak.



§ 4 Ansvarsområde

- 2. Saker hvor Arbeidsmiljøutvalget har avgjørelsesmyndighet innenfor rammen av
- vedtatt budsjett:
 - - Intern informasjon
 - - AKAN-opplegg generelt
 - - Intern attføring av arbeidstakere
 - - Utarbeide retningslinjer for forslagsvirksomhet og foreta premiering innenfor
- budsjett-rammene.
 - - Planer/retningslinjer for opplæring og utdanningstilbud.
 - - Retningslinjer for introduksjon av nyansatte



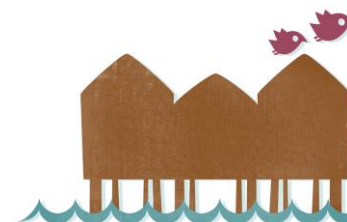
§ 4 Ansvarsområde

- 3. Saker hvor AMU har uttalerett:
- - Endring i bemanning og/eller organisering av virksomheten, både kort- og
- langsiktige planer.
- - Års- og langtidsbudsjetter, samt andre langtidsplaner som har betydning innen
- Området.
- - Avsetning av midler til opplæring på års- og langtidsbudsjett
- - Kommunens opplæringsplan.
- - Kommunens arbeid med Inkluderende Arbeidsliv.



§ 5. Saksbehandlingen i arbeidsmiljøutvalget.

- Arbeidsmiljøutvalget fastsetter selv hvor ofte det skal holde møter. Det skal normalt
- holdes 4 møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal
- arbeidsmiljøutvalget holde møte. Utvalget tar opp spørsmål på eget initiativ eller etter anmodning fra et verneombud. Enhver annen arbeidstaker kan også henvende seg til utvalget med et arbeidsmiljøproblem.
- Utvalget drøfter de saker de behandler, først med sikte på å oppnå enighet. Finner ikke
- utvalget fram til en løsning medlemmene kan bli enige om, skal det foretas
- avstemning. Det skal skrives referat fra møtene i arbeidsmiljøutvalget. Ved avstemninger skal både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.



§ 6. Taushetsplikt. (jfr.Forskriften § 3-17)

- Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg plikter å hindre at andre får adgang
- eller kjennskap til det de i forbindelse med utførelsen av sine oppgaver får vite om:
- 1) noens personlige forhold, eller
- 2) tekniske innretninger, produksjonsmetoder, forretningsmessige analyser og beregninger
- og forretningshemmeligheter ellers, når opplysningene er av en slik art at andre kan utnytte dem i sin egen næringsvirksomhet. Taushetsplikten gjelder ikke om de får samtykke fra virksomheten eller den opplysningene gjelder til å legge dem fram, eller dette er nødvendig for å informere berørte arbeidstakere eller medlemmer av virksomhetens organer om ulykkes- eller helsefare i virksomheten.
- Arbeidsmiljøutvalget kan vedta at medlemmene skal være bundet av taushetsplikt.
- Unntakene fra taushetsplikten i 2. ledd gjelder tilsvarende.
- Er verneombudet eller et utvalgsmedlem i tvil om det kan skade å legge fram opplysninger, skal det rådføre seg med den opplysningen gjelder.





Indre Fosen kommune

LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt i ASU Indre Fosen

Veronika Aune



INNHALDSFORTEGNELSE

INNHALDSFORTEGNELSE.....	2
1 Formål	3
2 Virkeområder	3
2.1 Lederstruktur	3
2.2 Avgrensing	3
3 Grunnlag for vurdering av lokal lønn.....	4
1.3 Generelle føringer.....	4
1.3.1 Likestilling og likelønn	4
1.3.2 Lønnsutvikling.....	4
1.3.3 Medarbeidersamtaler	Feil! Bokmerke er ikke definert.
1.3.4 Uorganiserte arbeidstakere	4
5 Prinsipper og kriterier.....	4
6 Forhold knyttet til stillingen:	5
1.3.5 Kompetanse	5
1.3.6 Innsats.....	5
7 Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene	6
8 Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger	6
1.4 Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	6
1.5 Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene.....	7

1 Formål

Lønnspolitiske retningslinjer skal bidra til:

- At kommunens lønnspolitikk bygger på kjente prinsipper og kriterier slik at den enkeltes lønnsutvikling oppleves forståelig, forutsigbar og rettferdig.
- En forutsigbar og god prosess for lokale forhandlinger.
- Å motivere til kompetanseutvikling etter behov for å kunne yte gode tjenester til innbyggerne og ansatte.
- Å beholde og rekruttere de ansatte som organisasjonen til enhver tid trenger.
- At kommunens lønnspolitikk bygger opp under målene i kommuneplanen og i utvikling av kommunen som tjenesteyter.
- At kommunens mål og kompetanseplaner ligger i bunn for lokallønn og kompetanseheving.

2 Virkeområder

Lønn fastsettes lokalt ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA). HTAs bestemmelser om lokal lønnsfastsetting forutsetter en lokal lønnspolitikk. Kommunens lønnspolitiske retningslinjer skal utdype HTAs forhandlingsbestemmelser i kap. 3, 4 og 5. Ved fastsetting av lønn ved tilsetning viser vi til "Rutine for ansettelse i Indre Fosen kommune" som ligger på kvalitetssystemet RiskManager .

2.1 Lederstruktur

Hovedtariffavtalens kapittel 3.4.1 gjelder for rådmannen og kommunens sektorledere. HTA kap. 3.4.2 gjelder for alle enhetsledere, rektorer, barnehagestyrere og avdelingsledere innen helse. HTH kap 3.4.3 omhandler inspektører i skolen og fagledere innen helse.

For øvrige gjelder HTA, henholdsvis kap 4 eller kap. 5 avhengig av hvor stillingene er innplassert.

2.2 Avgrensing

Lønnspolitiske retningslinjer skal være utgangspunkt for ordinære lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.A.1, kap. 5.2 , kap. 3.4.1, kap. 3.4.2. og kap 3.4.3

For øvrige tas det utgangspunkt i kriterier beskrevet i Hovedtariffavtalen under det enkelte kapittel.

3 Grunnlag for vurdering av lokal lønn

3.1 Generelle føringer

3.1.1 Likestilling og likelønn

Indre Fosen kommune har som mål å ha en mest mulig lik avlønning mellom ansatte med sammenlignbar kompetanse, stilling og funksjon. Ved påviste ulikheter, skal vi etterstrebe å rette opp dette.

3.1.2 Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på at alle sikres en lønnsutvikling. For ansatte som er organisert i HTA kap 4 skal hoveddelen av lønnsutviklingen komme gjennom sentralt gitte tillegg. Lokale forhandlinger fungerer i disse tilfellene som et supplement til sentrale tillegg. Dette supplementet skal motivere og inspirere ansatte til å nå Indre Fosen og enhetenes mål.

3.1.3 Lønns- og medarbeidersamtalen

Lønns- og medarbeidersamtalen er en viktig del av grunnlaget for vurdering av lokal lønn. I lønssamtalen bør man gå igjennom ansattes stillingsbeskrivelse for å kunne dokumentere endringer i arbeidsoppgaver. Endringer i arbeidsoppgaver er en indikasjon på at lønnsnivået kan endres. Alle ansatte bør ha minst en medarbeider- og lønssamtale i året med sin leder. Samtalene kan føre til endringer i arbeidsoppgaver, videre- og etterutdannings behov eller lønnsøkning. Alt med tanke på organisasjonen eller enhetens behov og mål.

3.1.4 Uorganiserte arbeidstakere

Indre Fosen kommune ønsker at flest mulig ansatte organiserer seg i en arbeidstakerorganisasjon. Uorganiserte har ingen forhandlingsrett i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver skal likevel påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning får rettmessig lønn ut i fra sin funksjon, kompetanse, innsats og samt resultater.

4 Prinsipper og kriterier

Vurdering av lokal lønn baseres på **prinsipper** som bygger på bestemmelsene i HTA. Prinsippene er knyttet til forhold ved:

- Stilling
- Person

For å få et konkret vurderingsgrunnlag er det nødvendig å bryte ned prinsippene til **kriterier**. Kriteriene skal være etterprøvbare, konkrete og dokumenterbare. Bruken av kriteriene skal dokumenteres på en slik måte at berørte ledere og ansatte kan få innsikt i hva som er lagt til grunn for den lønnsvurderingen som er gjennomført.

Følgende prinsipper for vurdering av lokal lønn dekker alle forhandlingsbestemmelsene i HTA:

5 Forhold knyttet til stillingen:

5.1.1 Kompetanse

For at kompetansen skal gjøres gjeldende i lønnsvurderingen er det en forutsetning at den er etterspurt av arbeidsgiver og at den anvendes i den funksjon arbeidstakeren har. Utdanningen må være godkjent av nærmeste leder og være dokumentert i en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det skal dokumenteres om det er bindingstid, utdanningspermisjon, dekning av kostnader i forbindelse med videre- og etterutdanningen og hvilken stillingskode/utdanningskode/lønnsøkning en bestått eksamen i utdanningen vil medføre.

Kriterier:

- Realkompetanse
- Fagbrev
- Videregående skole
- Utdanning fra høyskole eller universitet.

Utdanningens varighet må tas med i vurderingen. Det bemerkes at for å bli innplassert i gruppe 2 (lærer eller stillinger med krav om 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning) i HTA bestemmelser i kap 4 – Sentralt lønns- og stillingsregulativ, må utdanningen være av minimum 3 års varighet.

Ansatte med 1 års videreutdanning eller mer skal avlønnes etter hva garantilønnen i gjeldende HTA. Det forutsettes at videreutdanningen er i tråd med stillingskrav til utdanning og/eller er i tråd med enhetens gjeldende kompetanseplan. Hovedtariffavtalens bestemmelser gjelder automatisk for undervisningspersonale.

Fagskolepoeng lønnes etter endte helårsstudier og halvårsstudier fortløpende etter gjeldende beløp fremforhandlet i lokale lønnsforhandlinger. Det er en forutsetning at fagskolepoengene er tatt i tråd med kompetanseplaner og nærmeste leder.

Drøftingsmøte før lokale forhandlinger vurderer om kompetansetilleggene skal justeres i kroner.

5.1.2 Innsats og resultater

Forhold knyttet til innsats er nedfelt i alle forhandlingskapitlene i HTA.

Kriterier:

Generelle

- oppnådde mål i forhold til kommunens styringsdokumenter
- meransvar ut over det som ligger stilling og funksjon
- særlige bidrag til utvikling av tjenestene i tråd med organisasjonen og enhetens mål
- utvikling av økt kompetanse gjennom etter- og videreutdanning og enhetens kompetanseplan
- særlige bidrag til positiv utvikling for arbeidsmiljøet

Ledelse

- at lederen er synlig og troverdig som arbeidsgiver og opptrer i samsvar med kommunens mål, herunder vedtatte budsjettammer
- etablering og utvikling av samarbeid basert på medvirkning, åpenhet og tillit
- effektivt drift og organisering slik at oppgavene løses best mulig
- tilrettelegge for at medarbeider kan utvikle sin kompetanse

- evne og vilje til flerfaglig samhandling
- evnen til å forbygge sykefravær
- gode resultater i arbeidsmiljøundersøkelser, lavt sykefravær og brukerundersøkelser etter enhetens mål

6 Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene

De samme lønnspolitiske prinsippene og kriteriene skal ligge til grunn for lokale forhandlinger i både kapittel 3, 4 og 5.

Kapittel 3 og 5 skiller seg imidlertid ut fordi de ikke får sin lønnsdannelse gjennom sentrale tillegg. Derfor er det ikke:

- fastsatt egen pott for forhandlingene deres
- det finnes derfor ingen nedre eller øvre grense for resultatet i forkant av forhandlingene

Arbeidsgiver har likevel som utgangspunkt at ansatte Indre Fosen kommune skal ha på generelt ha noenlunde lik lønnsutvikling, uavhengig av forhandlingskapittel.

Ledere i kapittel 3 vurderes i større grad ut i fra prestasjon og innsats enn ansatte i kapittel 4 og 5.

7 Retningslinjer og prosess ved lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger i Indre Fosen kommune følger i hovedsak vedlegg 3 til Hovedtariffavtalen: ”Retningslinjer for god forhandlingsskikk”.

7.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Arbeidsgiver skal innkalle til lønnspolitisk drøftingsmøte i forkant av alle lokale forhandlinger for henholdsvis kapitlene 3.4.2, 3.4.3(4) 4 og 5. Så langt det er mulig bør drøftingsmøtet avholdes senest 10. september.

Formålet med møtet er å:

- bidra til godt forhandlingsklima
- komme fram til et felles utgangspunkt for forhandlingene
- avtale videre prosess og avklare praktiske spørsmål
- sikre god informasjonsflyt mellom partene

For å ha et mest mulig felles utgangspunkt for forhandlingene skal partene på drøftingsmøtet søke å enes om felles kriterier for forhandlingene. Dette er spesielt viktig under forhandlingene i kapittel 4. Kriteriene vil bli styrende for arbeidsgivers første tilbud og de prioriteringer som gjøres under forhandlingene.

De årene det er lokale forhandlinger i kapittel 4 skal det på møtet oppnevnes et beregningsutvalg som får myndighet til å beregne størrelsen på den lokale potten i kap 4, i samsvar med retningslinjer fra de sentrale partene.

Det fastsettes på drøftingsmøtet også en tidsplan med frister for innsending av krav, tilbud, evaluering m.m.

Evt. bruk av tvisteordning drøftes der avtaleverket åpner for dette (pendelvoldgift / lokal nemnd.).

Arbeidstakerorganisasjonene får i forkant av drøftingsmøtet tilsendt en liste over hvilke medlemmer arbeidsgiver har registrert i deres organisasjon og deres lønnsopplysninger. I tillegg sendes det ut en liste med stilling og årslønn på alle kommunens ansatte. Denne skal behandles fortrolig.

Arbeidsgiver utformer maler for elektronisk innsending av krav /tilbud. Arbeidstakerorganisasjonene oppfordres til å benytte anledningen til en muntlig gjennomgang av kravene ved overlevering.

7.2 Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene

Ved lokale forhandlinger etter kap. 4 skal det snarest mulig etter avsluttede forhandlinger avholdes et fellesmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner hvor fordeling av pott kontrolleres og protokoller underskrives.

Ansatte skal orienteres om resultatet av nærmeste leder og tillitsvalgt. Får en ansatt lønnsøkning i forhandlingene vil han/hun få beskjed om dette fra nærmeste leder. Så langt det er mulig skal lønnsøkningen varsles ved et brev, som inneholder informasjon om hvilke kriterier den ansatte har blitt vurdert opp mot. Brevet sendes med svar ut til de ansatte.

Arbeidsgiver kaller inn til et evalueringsmøte med hovedtillitsvalgte innen en måned etter avholdte forhandlinger.