

Reglement for Arbeidsmiljø og institusjonsutvalg (AMI) for fylkesadministrasjonen

Sist endret 20.11.2014

1.0 Generelt

Nordland fylkeskommune skal ha et arbeidsmiljø- og institusjonsutvalg ved de institusjoner/driftsenheter hvor det er besluttet av fylkestinget. Dette reglementet gjelder AMI i fylkesadministrasjonen. AMI har to forskjellige funksjoner:

- 1) Som Arbeidsmiljøutvalg
- 2) Som Institusjonsutvalg

Ut fra sakens art vil AMI fungere enten som Arbeidsmiljøutvalg eller som Institusjonsutvalg. Se pkt. 1.4

1.1 Utvalgets formål

Utvalget har som formål å fremme:

- Effektiv og kvalitetsmessig god tjenesteyting til nordlendingene innen de rammer som folkevalgte organ beslutter
- Et godt arbeidsmiljø hvor arbeidstakerne gis mulighet til utvikling og hvor deres deltakelse vurderes som et fortrinn i forhold til de oppgaver som skal løses
- Sikre de ansatte reell medbestemmelse i beslutninger som vedrører de ansattes arbeidssituasjon.

1.2 Sammensetning

AMI som Institusjonsutvalg består av 7 medlemmer. Da skal utvalget ha en i overtall på arbeidsgiversiden: 4 fra arbeidsgiversiden og 3 fra ansattensiden.

Representanter fra arbeidstakersiden utpekes av og blant arbeidstakerne som omfattes av den hovedavtale som gjelder for institusjonen/driftsenheten.

De hovedsammenslutningene som ikke blir representert på grunn av forholdstallsprinsippet, gis observatørstatus i utvalget.

AMI som Arbeidsmiljøutvalg består av 8 medlemmer. Da tiltrer hovedverneombudet som de ansattes representant.

Medlemmene velges for to år av gangen.

Utvalgets leder velges for ett år. Leder velges blant medlemmer i AMI, og annen hver gang fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

1.3 Arbeidsområde

Arbeidsmiljø- og institusjonsutvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom institusjonen/driftsenheten og de ansatte, jfr, bestemmelsene i aktuelle lover og avtaler.

1.4 Saker

AMI som Arbeidsmiljøutvalg skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, og kan være så vel besluttende organ som rådgivende organ. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalget har følgende lovpålagte oppgaver med hjemmel i aml (§7-2):

- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjenesten og vernetjeneste.
- Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygginger som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd i forhold til prioriteringer og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet. Ha fokus på årsaken til hendelsen og se til at arbeidsgiveren gjør det som er nødvendig for å hindre at det skjer igjen.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultater.
- Utarbeide en årsrapport om arbeidet.
- Andre saker av betydning for arbeidstakerne i institusjonen/driftsenheten.

Arbeidsmiljøutvalget har avgjørelsesmyndighet i følgende saker:

- Dersom utvalget mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. Utvalget kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.
- Arbeidsmiljøutvalget kan ikke kreve tiltak utenfor arbeidsmiljølovens område. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at det skal foretas undersøkelser av sakkyndige, fagpersoner eller en granskingskommisjon som utvalget oppnevner.
- For å finne ut om det foreligger helsefare, kan utvalget kreve at arbeidsgiver gjennomfører målinger eller andre undersøkelser av arbeidsmiljøet.

I saker hvor utvalget har uttalelsesrett tas saken enten til orientering eller utvalget avgir uttalelse.

I saker hvor utvalget har avgjørelsesmyndighet gjøres vedtak innenfor rammen av vedtatt budsjett.

AMI som institusjonsutvalg gir råd til institusjons/driftsleder i følgende saker:

- Personal- og organisasjonspolitiske saker som skal til videre behandling.
- Behandling av organisasjonsplaner/organisasjonsplanendringer.
- Andre saker som utvalget ønsker å uttale seg om.

Enkelte saker kan være både institusjonsutvalgssak og arbeidsmiljøutvalgssak.

Partene er enige om at for å unngå dobbeltbehandling behandles sakene i samme møte, først som arbeidsmiljøutvalgssak og deretter som institusjonsutvalgssak.

1.5 Saksbehandling

Saker fra seksjoner/avdelinger som ønskes behandlet i AMI sendes skriftlig til utvalgets leder.

Leder for AMI forbereder saker skriftlig med forslag til vedtak i samarbeid med utvalgets sekretær.

Sakspapirene skal sendes medlemmene minst en uke før møtet.

1.6 Arbeidsmiljø- og institusjonsutvalgets møter

Utvalget skal ha møter når det er nødvendig. Det skal settes opp møteplan.

I arbeidsmiljøsaker med bakgrunn i arbeidsmiljøloven skal utvalget også ha møter når minst to av medlemmene krever det, jfr. aml.

Utvalget kan behandle saker når mer enn halvparten av medlemmene eller stedfortredende varamedlemmer er til stede.

Utvalget fatter vedtak med alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er møteleders stemme avgjørende.

I saker som skal behandles som både arbeidsmiljøsak og som institusjonsutvalgssak skal det fattes to separate vedtak, ett for arbeidsmiljø- og ett for institusjonsutvalgsvirksomheten. Av disse skal det fremgå følgende:

- Institusjons/driftsenhetsleders innstilling, der det foreligger
- Utvalgets vedtak med eventuelt mindretall

Vedtak i sakene er offentlig, med mindre annet følger av andre lover eller bestemmelser.

1.7 Mindretallsanke

Hovedavtalen gjeldende fra 2002 har ingen bestemmelse om anke.

Interne referanser.

[Nfk.HMS.2.6.10](#) AMA reglement

[Nfk.HMS.2.6.12](#) AMS reglement



Eksterne referanser.

[1. Arbeidsmiljøloven](#)