

NORDDAL KOMMUNE
Kontrollutvalet

MØTEINNKALLING

28.03.2017

Kopi til: Ordføreren
Revisor
Rådmann

Medlemene av
Kontrollutvalet

INNKALLING TIL MØTE I NORDDAL KONTROLLUTVAL

Det blir med dette kalla inn til møte i kontrollutvalet

**tirsdag, 04.04.2017 kl. 14.00 på
Rådhuset**

SAKLISTE:

- Sak 01/17 - Godkjenning av møtebok frå møte 1. desember2016
- « 02/17 - Plan for forvaltningsrevisjon 2017 til 2020 – Norddal kommune
(Med atterhald om utsetting)
- « 03/17 - Tilsynsrapport frå Arbeidstilsynet
- « 04/17 - Praktisering av anbodskontraktar
- « 05/17 - Innsyn for kontrollutvalet
Eventuelt

Dersom det er vanskeleg å møte, gje melding på telefon 70 17 21 58 eller 97 60 57 83 til dagleg leiar eller e-post kontrollutval@kontrollutval.no.

Gudmund Relling
leiar
(sign.)

**KONTROLLUTVALET I
NORDDAL KOMMUNE**

MØTEBOK

Møtedato: 1. desember 2016
Møtestad: Rådhuset kl. 12.30

Møtet vart leia av: Gudmund Relling.

Elles til stades: Solveig Linge Stakkestad og Kjell Reidar Hoel

= **3 voterande**

Frå kontrollutvalsekretariatet møtte dagleg leiar Harald Rogne.
Frå kommunerevisjon møtte dagleg leiar Kjetil Bjørnsen.
Frå Norddal kommune møtte økonomisjef Anne Nygård.

Det var ingen merknader til innkalling eller sakliste.

Eit forslag til plan for forvaltningsrevisjon vart delt ut i møtet. Det er meininga å behandle den i neste møte.

Det vart meldt inn eit tema under eventuelt.

**SAK 18/16
GODKJENNING AV MØTEBOK FRÅ MØTE 13. OKTOBER 2016**

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Møtebok frå møte 13. oktober 2016 blir godkjent. Møtedato blir å rette.

**SAK 19/16
VEDKOMANDE PRAKTISERING AV ANBODSPRINSIPPET, JF. SAK 16/16**

Saksdokument datert 22.11.2016 frå kontrollutvalsekretariatet

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kontrollutvalet tek saka til orientering.

SAK 20/16
KONTROLLUTVAL/SEKRETARIAT, REVISJON OG
KOMMUNESTRUKTURREFORMEN

Saksdokument datert 22.11.2016 frå kontrollutvalsekretariatet

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kontrollutvalet tek saka til orientering.

SAK 21/16
REKNESKAPSRAPPORT PER AUGUST 2016

Saksdokument datert 22.11.2016 frå kontrollutvalsekretariatet
Økonomisjef Anne Nygård orienterte.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

1. Kontrollutvalet vil understreke kor viktig det er at rådmannen opprettheld fokuset på økonomistyringa.
2. Kontrollutvalet tek saka til orientering

SAK 22/16
VEDKOMANDE BUDSJETT 2017 – NORDDAL KONTROLLUTVAL

Saksdokument datert 22.11.2016 frå kontrollutvalsekretariatet

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kontrollutvalet sitt budsjett til kurs og reiseaktivitet blir sett til kr 30.000,00.

SAK 23/16
PÅMELDING TIL KONTROLLUTVALKONFERANSEN 2017
(Saka kom opp under eventuelt)

Dagleg leiar står for eventuell påmelding. Flybillett blir å kome tilbake til dersom den ikkje blir ordna av Norddal kommune.

Kontrollutvalet sitt samrøystes vedtak:

Kjell Reidar Hoel blir påmeldt konferansen. Dersom fleire skal meldast på, blir dette å kome tilbake til.

Gudmund Relling
leiar
(sign.)

Solveig Linge Stakkestad
medlem
(sign.)

Kjell Reidar Hoel
medlem
(sign.)

**SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS**

Kontrollutvalet i
Norrdal kommune

Dato: 28.03.2017

**SAK 03/17
TILSYNSRAPPORT FRÅ ARBEIDSTILSYNET**

Som vedlegg følger:

- Brev frå Arbeidstilsynet datert 06.03.2017

Rapporten konkluderer med alvorlege forhold. Det blir gjort forsøk på å få ei nærare orientering i møtet.

Harald Rogne
dagleg leiar



NORDDAL KOMMUNE
Postboks 144
6211 VALLDAL

Orgnr 939396268

Tilsyn - NORDDAL KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON

Vi viser til tilsyn den 07.12.2016.

Tilsynet med påfølgende tilsynsrapport med varsel om pålegg ble omfattende og inkluderte tema som systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet, sykefraværsoppfølging og håndtering av påstander om mulige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. På bakgrunn av dette omfanget ønsket Norddal kommune utsettelse på kommentarfristen. Dette ble ikke innvilget. På bakgrunn av arbeidsmengde har ikke Arbeidstilsynet hatt mulighet til å behandle denne saken før primo mars. Arbeidstilsynet har mottatt detaljert tilbakemelding fra Norddal kommune, der både oppsummeringen av tilsynet og enkelte pålegg er kommentert. Samtlige punkt i tilbakemeldingen fra kommunen er lest og vurdert, selv om ikke alle blir kommentert i denne vedtaksrapporten.

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 26.01.2017 fikk dere frist til 14.02.2017 for å komme med kommentarer. Vi har mottatt kommentarer fra dere.

Arbeidstilsynet mottok tilbakemelding fra Norddal kommune ved epost fra personalkonsulent Rune Hoem. Denne var datert 02.03.2017 og signert av rådmann Tor Helge Stavdal og kommunalsjef Karl-Andre Birkhol. Innholdet i tilbakemeldingen er av en slik art at ett varsel om pålegg lukkes i dette dokumentet. Resterende pålegg vedtas.

Arbeidstilsynet har registrert at Norddal kommune søker fristutsettelse for varslede pålegg. Dette ønsket imøteser Arbeidstilsynet for påleggene relatert til systematisk HMS-arbeid. Ny frist vil bli satt til 01.07.2017 i henhold til kommunens ønske. Frist for lukking av pålegget vedrørende kartlegging og tiltak relatert til fremsatte påstander om trakassering og annen utilbørlig opptreden opprettholdes som varslet.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:



Pålegg - HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver utfører systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten
- Beskrivelsen må omfatte punktene a) - h) angitt i begrunnelsen for pålegget, herunder grundigere
 - redegjørelse for kommunens målsetning med eget HMS-arbeid
 - beskrivelse av hvordan Norddal kommunen skal gjennomføre kartlegging og risikovurdering i virksomheten, samt etablere tiltak eller plan for tiltak
 - beskrivelse av hvordan Norddal kommune har etablert og iverksatt rutine for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser, jf. bokstav e)
- Beskrivelse av hvordan verneombud har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 4

Frist for gjennomføring: **01.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten, for å sikre hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. Internkontrollforskriften § 5 beskriver nærmere innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Internkontroll innebærer at virksomheten skal (jf. AML §3-1):

- a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c, og



- h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

Etter Arbeidstilsynets vurdering utøves ikke et tilstrekkelig systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Det foreligger brudd på bestemmelsene om å utøve et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Norddal kommune kunne ikke vise til fastsatt målsetning for sitt HMS-arbeid. Kommunen kunne ikke bekrefte at den hadde etablert og iverksatt et system for å kartlegge farer og problem i virksomheten som helhet. Det samme var gjeldende for rutine for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av lovens bestemmelser. Norddal kommune kunne ikke dokumentere at det gjennomføres løpende kontroll med arbeidsmiljøet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Kommunen kunne ikke vise til en rutine eller bestemmelse av nyere dato som viste hvordan det foretas systematisk overvåking og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt.

For at Arbeidstilsynet skal kunne anse pålegget oppfylt, må Norddal kommune blant annet sørge for å fastsette en målsetning med eget HMS-arbeid. Norddal kommune må etablere en oversikt som viser hvilke jevnlige (eksempelvis halvårlige, årlige eller lignende) HMS-aktiviteter kommunens sektorer og underliggende enheter skal gjennomføre og på hvilken måte. Disse aktivitetene må rette seg mot hvordan kommunen skal kartlegge og risikovurdere eget arbeidsmiljø innen samtlige arbeidsmiljøbetingelser (organisatorisk, ergonomisk, psykososialt, fysisk og kjemisk/ biologisk). Videre må Norddal kommune iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av lovens bestemmelser. Arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften § 5 gir ytterligere krav til kommunens systematisk HMS-arbeid/ internkontroll.

Tilbakemelding på kommunens tilsva

Norddal kommune påpeker i sitt tilsva at kommunen har et internkontrollsystem beskrevet i IK-håndboken. Denne er sist dokumentert revidert i 2002. Arbeidstilsynet ser at innholdet i denne kan danne et utgangspunkt for å oppdatere og etablere en standard for kommunens HMS-arbeid til 2017-nivå. Kommunen kommenter at det er etablert en målsetning for HMS-arbeidet i denne håndboken. Arbeidstilsynet er ikke uenige i dette, men forventer at kommunen etablerer en revidert målsetning. Arbeidstilsynet presiserer for ordens skyld at det er gitt pålegg om å utøve systematisk HMS-arbeid. Dette skal også komme frem i tilbakemeldingen fra kommunen for å oppfylle vilkårene i pålegget.

Pålegg - Arbeidsmiljøutvalg - oppgaver

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøutvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:



- *Kopi av handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten*
- Beskrivelse av hvilke oppgaver arbeidsmiljøutvalget behandler, herunder
 - beskrivelse av hvordan AMU behandler kommunens etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske HMS-arbeid
- Referat fra siste møte i arbeidsmiljøutvalget

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3

Frist for gjennomføring: **01.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøutvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten og følger utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Arbeidsmiljøutvalgets hovedoppgave er å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og det har myndighet til å behandle alle saker som gjelder arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3.

Utvalget skal bl.a:

- behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og det som angår den interne vernetjenesten
- behandle spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet
- behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet arbeidstidsordninger
- delta i arbeidet med å utarbeide en handlingsplan for verne- og miljøarbeidet i virksomheten
- foreta befaringer i virksomheten for å kartlegge og vurdere behovet for verne- og miljøtiltak. På befaringsene bør verneombudet og arbeidslederne for de enkelte områder i virksomheten delta
- gi råd om prioriteringer av virksomhetens planer i arbeidsmiljøspørsmål og selv ta opp spørsmål om nye tiltak
- fastsette retningslinjer for hvordan nye ansatte arbeidstakere skal introduseres for verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og videre påse at arbeidsgiveren sørger for opplæring av nye ansatte så snart som mulig etter tilsetningen
- medvirke til at de ansatte får innsikt i arbeidsmiljøproblemene ved virksomheten og søke deres medvirkning i verne- og miljøarbeidet

Etter gjennomgang av tilsendt dokumentasjon i form av innkallinger og referat fra utvalget sine møter i 2016, mener Arbeidstilsynet at arbeidsmiljøutvalget ikke utfører oppgaver i samsvar med kravene i arbeidsmiljølovgivningen. AMU deltar blant annet ikke i planleggingen av arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten og i behandling av spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU har heller ikke behandlet saker relatert til etablering og vedlikehold av kommunens systematiske HMS-arbeid.



Det foreligger brudd på bestemmelsene om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår ved gjennomføring av pålegg som er gitt.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan bedriftshelsetjenesten har bistått arbeidsgiver ved gjennomføring av påleggene relatert til utøvelsen av systematisk HMS-arbeid, samt AMU sine oppgaver

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2

Frist for gjennomføring: **01.07.2017**

Begrunnelse:

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår virksomheten ved:

- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- utarbeidelse og endring av retningslinjer
- kartlegging og risikovurdering
- fremme forslag til forebyggende tiltak
- overvåking og kontroll av arbeidstakernes helse
- individuell tilrettelegging
- informasjon og opplæring
- henvendelser fra arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Vi viser til påleggene om HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet, og Arbeidsmiljøutvalg - oppgaver. Arbeidstilsynet vurderer det som nødvendig at arbeidsgiver sørger for at bedriftshelsetjenesten bistår i gjennomføringen av disse påleggene.

Pålegg - Særskilt tilrettelegging - rutine for oppfølging av sykefravær

Arbeidsgiver skal iverksette skriftlig rutine for systematisk oppfølging av sykefravær. Rutinen skal utarbeides i samarbeid med verneombud/ansattes representant.



Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av rutinen
- Rutinen må omfatte lovpålagt oppfølging, herunder
 - utarbeidelse av oppfølgingsplan; tidsfrist, deltakere, innhold og hensikt med planen
 - dialogmøter; tidsfrist, deltakere, innhold og hensikt
- Beskrivelse av hvordan rutinen er iverksatt, herunder
 - hvordan den bekjentgjøres for kommunens ansatte
- Beskrivelse av hvordan hovedverneombud har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd, andre ledd bokstav f og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7

Frist for gjennomføring: **01.07.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. For å sikre at virksomheten arbeider systematisk med sykefravær, skal arbeidsgiver iverksette rutine for dette arbeidet. Arbeidsgiver skal utarbeide rutinen i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Systematisk arbeid med sykefravær skal inngå som en del av virksomhetens systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet.

Under tilsynet kunne ikke arbeidsgiver legge frem skriftlig oppdatert rutine for oppfølging av sykefravær. Arbeidstilsynet ble orientert om at det foreligger en skriftlig rutine for dette arbeidet. Ved gjennomsyn av tilsendt dokumentasjon, herunder et udatert dokument relatert til sykefravær og attføring, avdekket det at kommunen ikke har en oppdatert rutine for oppfølging av sykefravær. Det foreligger derfor brudd på bestemmelsen om rutine for oppfølging av sykefravær.

I denne sammenheng har Norrdal kommune som IA-virksomhet mulighet til å benytte kompetansen som tilligger NAV Arbeidslivssenter. Kommunens kontaktperson kan bistå i arbeidet med å etablere og synliggjøre viktigheten av en godt utarbeidet rutine for oppfølging av sykefraværet i kommunen.

Tilbakemelding på kommunens tilsva

I tilsvaret beskrives det at kommunen benytter NAV sin rutine for oppfølging av sykemeldte, samtidig som det eksisterer en internt etablert rutine fra 2007. Arbeidstilsynet ser positivt på at kommunen beskriver å ha fokus på arbeidet med sykefraværet og praktisering av rutinene. Dette pålegget virker i retning av at kommunen må se på egne rutiner og oppdatere disse til en standard som bidrar i enda større grad til et inkluderende arbeidsliv, herunder å redusere sykefraværet gjennom rask og hensiktsmessig tilbakeføring. Etablert rutine beskriver ikke godt nok hvordan



kommunen skal arbeide med eget sykefravær. Eksempelvis beskriver rutinen ikke hvordan sykemeldte arbeidstakere skal vurderes for utprøving i andre enheter i kommunen. Arbeidstilsynet vil igjen påpeke at både NAV Arbeidslivssenter og deres godkjente bedriftshelsetjeneste kan bistå kommunen i dette arbeidet.

Pålegg - Trakassering og annen utilbørlig opptreden - kartlegging og tiltak

Arbeidsgiver skal gjennomføre en kartlegging med forsvarlig sakshåndtering for å undersøke om arbeidstakere med arbeidsplass på rådhuset i kommunen blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Hvis kartleggingen avdekker at arbeidstakere blir eller har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, skal arbeidsgiver iverksette tiltak for å stanse dette og forebygge at det skjer i fremtiden. Sakkyndig bistand skal benyttes ved gjennomføring av kartleggingen. Tiltak på virksomhetsnivå skal utarbeides i samarbeid med hovedverneombud.

Vilkår:

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan kartleggingen er gjennomført
- Beskrivelse av hvordan prinsippene for forsvarlig sakshåndtering er ivaretatt, herunder
 - habilitet, for både oppdragsgiver og oppdragstaker,
 - saksgang, inkludert undersøkelse av påstander og konklusjon om eventuelle brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser
 - dokumentasjon
 - full kontradiksjon
- Beskrivelse av hvilken ekstern sakkyndig kompetanse som er benyttet og hvilken rolle de har hatt i kartleggingen
- Beskrivelse av gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan hovedverneombud har medvirket ved eventuelle tiltak på organisasjonsnivå (tiltak som omfatter mange eller alle arbeidstakerne)

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c, 3-2 første ledd bokstav c og 4-3 tredje ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6

Frist for gjennomføring: **01.06.2017**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer i arbeidsmiljøet og på den bakgrunn utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoforholdene. Arbeidet skal organisere, tilrettelegges og ledes slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dersom arbeidstaker blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, skal arbeidsgiver iverksette nødvendige tiltak for at dette opphører og forebygges. Arbeidsgiver skal sørge for sakkyndig bistand når det er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.



Arbeidstilsynet legger følgende definisjon av trakassering til grunn: «Det er trakassering når ett eller flere individer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra ett eller flere andre individer, for eksempel uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing, usaklig fratakelse av arbeidsoppgaver eller sårende fleiping og erting. Videre bør det være ubalanse i styrkeforholdet. Den som blir trakassert, må ha vanskelig for å forsvare seg. Dersom to omtrent likeverdige personer kommer i konflikt, definerer vi det ikke som trakassering. Heller ikke dersom det dreier seg om en enkeltstående konfliktepisode.» En enkeltstående handling kan imidlertid være så grov og krenkende at den må anses som utilbørlig opptreden. Da utløses arbeidsgivers plikt til å gripe inn selv om det kun dreier seg om et enkelttilfelle.

Arbeidsgivers plikt til å benytte sakkyndig bistand gjelder for eksempel i tilfeller der arbeidsgiver ikke har tilstrekkelig kompetanse innenfor et fagområde for å oppfylle lovens krav. Etter Arbeidstilsynets vurdering er det nødvendig at arbeidsgiver benytter sakkyndig bistand. Arbeidsgiver må vurdere hvilken rolle den sakkyndige skal ha i forbindelse med kartleggingen og sikre at vedkommende er nøytral. Den sakkyndige skal være ekstern, for eksempel en representant fra godkjent bedriftshelsetjeneste, eller annen profesjonell aktør.

For å sikre at kartleggingen og evt. tiltak ivaretar både enkeltpersoner og arbeidsmiljøet er det viktig å håndtere saken på en god måte. Dette innebærer blant annet:

- å sørge for at den eller de som initierer og utfører undersøkelsen av saken er habil
- å gå i dialog med arbeidstaker som mener seg trakassert eller utsatt for annen utilbørlig opptreden for å få kartlagt hvilke konkrete hendelser arbeidstaker mener er å anse som trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- gjennomføre individuelle samtaler med hver av de involverte arbeidstakerne der den enkelte gis anledning til å forklare seg i saken
- sørge for at alle arbeidstakerne gis anledning til å ha med støtteperson, for eksempel tillitsvalgt, på alle møter i sakens anledning
- sørge for at verneombudet ikke brukes som støtteperson for enkeltindivider, men at verneombudet kan gi generell veiledning til alle de involverte om virksomhetens HMS-system, rutiner på området og liknende
- sørge for at taushetsplikt ivaretas om opplysninger om helse og andre personlige forhold
- sørge for at konfidensialitet ivaretas (opplysninger fremlegges kun til de ulike partene)
- sørge for å sikre kontradiksjon. Det betyr at den enkelte arbeidstaker må gjøres oppmerksom på at uttalelser man gir om en annen arbeidstaker, normalt vil bli gjort kjent for denne arbeidstakeren, med mulighet til å imøtegå uttalelsene
- sørge for dokumentasjon. Eks: før alle møter skal det sendes skriftlig møteinnkalling med opplysninger om hva saken gjelder. Det skal skrives referat fra alle møter. Den enkelte arbeidstaker skal gis mulighet til å gi skriftlige kommentarer til referat fra eget møte
- konkludere, på bakgrunn av kartleggingen, hvorvidt arbeidstaker har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- følge opp saken med nødvendige tiltak dersom kartleggingen viser at arbeidstaker har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden
- vurdere om det er nødvendig med tiltak på både individnivå og organisasjonsnivå (tiltak som omfatter mange eller alle arbeidstakerne)



- sørge for at verneombud/ansattes representant medvirker i forhold til eventuelle tiltak på organisasjonsnivå
- sørge for at oppfølging på individnivå behandles som personalsak, det vil si et forhold mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker

I intervjuet med ansattgruppen kom det frem påstander om at arbeidstakere med arbeidsplass på rådhuset utsettes eller har blitt utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dette skal angivelig være utført av personer i ledende stillinger. Arbeidsgiver har ikke kartlagt om trakassering eller annen utilbørlig opptreden foreligger og eventuelt iverksatt tilstrekkelige tiltak for å stanse dette og forebygge at det skjer i fremtiden. Det foreligger derfor brudd på bestemmelsene om kartlegging og tiltak.

For å oppfylle vilkårene i pålegget må arbeidsgiver sørge for å undersøke påstandene om trakassering eller annen utilbørlig opptreden i tilstrekkelig grad for å kunne konkludere om det eksisterer brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser eller ikke. Dersom undersøkelsen avdekker brudd på loven må arbeidsgiver sørge for at det gjennomføres adekvate tiltak.

Tilbakemelding på kommunens tilsva

Tilsvaret fra kommunen gir en kort tilbakemelding vedrørende dette pålegget. Det kommer blant annet frem at rådmannen ikke er kjent med at det har blitt varslet om trakassering eller annen utilbørlig opptreden ovenfor ansatte i kommunen. Arbeidstilsynet ønsker å poengtere at påstandene ble presentert som utført av personell i ledende stillinger. Vi presiserer derfor viktigheten av at denne saken undersøkes og håndteres riktig, blant annet med tanke på habilitet. Rådmannen kan tenkes å være inhabil i å håndtere denne saken, på bakgrunn av dennes stilling og rolle ovenfor andre ledere på rådhuset. Dette har Arbeidstilsynet vurdert som sannsynlig, noe som har medført at kopi av tilsynsrapport og vedtaksrapport sendes til arbeidsgiverleddet over rådmannen. Dette for at saken skal håndteres av personer som kan betegnes som habile. Arbeidstilsynet krever også at virksomheten skal benytte ekstern sakkyndig kompetanse. Dette kravet stilles på bakgrunn av at Arbeidstilsynet oppfatter at kommunen ikke har kompetanse til å håndtere denne saken med egne ressurser.

Arbeidstilsynet har blitt informert gjennom telefonsamtaler med ordfører Arne Sandnes at det er startet et arbeid med å undersøke omtalte påstander. Slik det har blitt presentert for Arbeidstilsynet, eksisterer det en mulighet for at påstandene omfatter mulige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser vedrørende psykososiale arbeidsmiljøbetingelser. Dette må undersøkes grundigere, og det må avklares om det eksisterer brudd på lovens bestemmelser eller ikke. Dette må sørges utført gjennom en saksgang som beskrevet ovenfor. Det er videre uttalt et ønske fra kommunen ved ordfører om å gjennomføre et veiledningsmøte med aktuelle bidragsytere vedrørende dette pålegget. Dette møtet vil bli avholdt i uke 10. Arbeidstilsynet er med dette orientert om at det er arbeidsgiver, representert ved ordfører, som vil håndtere arbeidet med dette pålegget.



Hva skjer hvis dere ikke oppfyller pålegg innen fristen?

Hvis ikke pålegg er oppfylt innen fristen, kan vi ilegge dere tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Tvangsmulkt vil si at dere må betale et fastsatt beløp for hver dag eller hver uke fram til dere har oppfylt pålegget, eller at dere må betale et engangsbeløp. Vi kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil dere har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Varslede pålegg som ikke vil bli fulgt opp videre

Vi viser til tilbakemelding datert 02.03.2017. I tilbakemeldingen blir det redegjort for hvordan Norddal kommune planlegger å gjennomføre opplæring av samtlige medlemmer i AMU.

Følgende varslede pålegg vil ikke bli fulgt opp videre, og anses som avsluttet:

Pålegg - Arbeidsmiljøutvalg - opplæring

Arbeidstilsynet er orientert om at det vil bli avholdt opplæring av til sammen ni arbeidstakere, inkludert rådmann. Av tidligere innsendte dokumentasjon registrerer Arbeidstilsynet at seks av deltakerne i opplæringen er medlemmer i AMU.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt punkt innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av hovedverneombudet.

Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjettede ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til hovedverneombudet.



Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2016/37484.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Harald Gran
tilsynsleder
(sign.)

Kjell Roger Jæger
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Hovedverneombud Annbjørg Kokot i Norddal kommune
Ordfører Arne Sandnes
NORDDAL KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON, 6210 VALLDAL

SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS

Kontrollutvalet i
Norddal kommune

Dato: 28.03.2017

SAK 04/17
PRAKTISERING AV ANBODSKONTRAKTAR

Som vedlegg følger:

- Brev frå TC-Maskin datert 09.12.2016 vidaresendt frå kommunen 15.12.2016
- Svarbrev frå kommunen datert 13.12.2016
- Brev frå kommune datert 11.07.2014

I brevet datert 13.12.2016 har kommunen gitt ei forklaring på sine val av entreprenørar. Entreprenøren opplyser i sitt brev at han kjem til å kontakte advokat. Det har ikkje blitt lagt opp til nokon form for saksbehandling på førehand. Dette må bli drøfta i kontrollutvalet. Det må eventuelt skaffast meir informasjon om saka.

Harald Rogne
dagleg leiar



Kontrollutvalet v/leiar Gudmund Relling

Vår ref.
14/757/FE - 659/34/70258820

Dykkar ref.

Dato:
15.12.2016

Anmodning om oversending av brev til kontrollutvalet

Oversender brev til kommunen frå TC-Maskin datert 09.12.16 der dei også ber om at det blir oversendt kontrollutvalet. Legg også ved svarbrev frå kommunen datert 13.12.16.

Med helsing

Bente Klakken Osvik
konsulent

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikkje handskriven signatur.

Kopi til:

Anne Nygård

6210 VALLDAL

TC Maskin AS v/Audun

Walle

Tor Helge Stavdal

Vedlegg:

Dok.nr

Tittel på vedlegg

137708

Innleige av anleggsmaskiner

137887

Brev til TC-maskin datert 11.07.16 - Innleige av anleggsmaskiner

96907

Prioriteringsliste for Norddal kommune - Innleige av anleggsmaskiner

137772

Svarbrev vedk. Innleige av anleggsmaskiner

Fra: Audun Walle <post@tc-maskin.no>
Sendt: 9. desember 2016 15:43
Til: Postmottak Norddal kommune
Emne: Innleige av anleggsmaskiner
Vedlegg: 002.jpg; 003.jpg

Til Rådmann og Økonomiansvarlig.

Viser til vedlegg der Kommunen har laga ei prioriteringsliste for innleige av anleggsmaskiner .
Siden vi er på 1 og 2 prioritet

på utstyr dere har leigt inn i heile uke 49 uten at vi er blitt kontakta , har eg kontakta innkjøpsavd,
med Fylkesmannen og rådført

meg med kva vi bør gjere. Ut frå det eg sa meinte dei at Norddal Kommune bryt låva om innkjøp
,og dei rådde meg til og kontakte

en advokat for og reise et søksmål , noko eg kjem til og jere i neste uke.

Rådmannen har fått en henvendelse fra oss tidligere , på samme type sak , men vi ser kva hans
undersåtter bryr seg.

Det bør vel nevnes at , Sunde Entreprenør , Årønes Transport og Syltemoa Sandtak ikke er med
på listene i det heile , det betyr det samme som at dei ikke har jeve inn pris heller.

Det kan bli kjærkomne inntekter for oss, slik trynefaktoren brukes her.

Eg ber og om at kontrollutvalge får denne henvendelsen.

Med helsing

TC Masdkin AS

Audun Walle



TC Maskin AS v/Audun Walle

Vår ref.
14/757/FE - 659/50/70258854

Dykkar ref.

Dato:
13.12.2016

Svarbrev vedk. Innleige av anleggsmaskiner

Viser til brev datert 09.12.2016.

I brev til Rådmann og Økonomiansvarleg i Norddal kommune vises det til prioriteringsliste etter innleverte priser på anleggsmaskiner. Den lista er inndelt i ulike maskiner og størrelse, og Norddal kommune gjer til ei kvar tid vurderingar på kva type maskin som er best eigna til ulike oppgåver. Prioriteringslista blir brukt når det er behov for innleige av maskiner.

Måndag 05.12.2016 vart Åsevegen ramma av et snø og sørperas som tetta fleire stikkrenner frå Lingåsen og vidare nedover til Muri. Sunde Entreprenør har kontrakt med Norddal kommune på brøyting og vintervedlikehald på denne vegstrekninga. Han vart kontakta tidleg denne morgonen, då vatn fløynde over vegen fleire stadar. Sunde har i anbodstilbudet også gitt inn pristilbud på garvemaskin til vintervedlikehald. Sunde var på plass på kort tid og kunne starte arbeidet med å få åpne stikkrenner så vi kunne hindre større skadar på eigedommar i området. Vegen i Lingåsen måtte stengast, og det vart bestilt knuste steinmasser frå Syltemoa Sandtak til utbedring av vegen, slik at den skulle bli kjøyrbar på kortast mogleg tid. Syltemoa Sandtak leverte også grus, og vi fikk vegen midlertidig klar til å sette på trafikk same ettermiddag. Årønes transport var en av dei lastebilane Syltemoa Sandtak brukte til levering av masser til utbedringsarbeidet.

Oppryddingsarbeidet etter vannskadane langs Åsevegen måtte fortsette med fleire mindre gravemaskiner. Almstad minimaskin stilte med ei 1,5 tonns maskin og en 8 tonnsmaskin til grøfterensk og fjerning av masser på «Bedringens Vei».

Almstad Minimaskin har etter prioriteringslista 1. prioritet på maskiner opp til 10 tonn.

TC-Maskin har ikkje 1. prioritet på maskiner under 10 tonn.

Norddal kommune har ikkje leigd inn maskiner som ikkje ligg inne på 1. prioritet på lista.

Med helsing

Yngve Hovden
Driftssjef TNM

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikkje handskriven signatur.



TC Maskin

6213 TAFJORD

Vår ref.
14/757/659/YNHO/70258854

Dykkar ref.

Dato:
11.07.2014

Innleige av anleggsmaskiner

I samband med utlyst anbodskonkurranse for innleige av anleggsmaskiner og materiell, har Norddal kommune gått gjennom innkomne tilbod og sett opp liste med prioritert rekkefylgje for tildeling av oppdrag.

Prioritert liste over dei ulike maskinkategoriene er sett opp etter inndeling førespurt i tilbodsgrunnlaget. I tillegg til dette har kommunen fått inn tilbod på ein del anna utstyr. Dette vil verte nytta etter behov.

Innleige etter vedlagt oppsett vil ta til gjeldande frå 01.08.2014. Tildeling av oppdrag vil skje ved at kommunen tek kontakt etter kvart som behov melder seg.

Med helsing

Yngve Hovden
teamleiar

Kopi til:
Einar Lied
Trond Alstadsæter

Vedlegg:

Dok.dato	Tittel	Dok.ID
11.07.2014	Prioriteringsliste for Stordal kommune - Innleige av anleggsmaskiner	96909
11.07.2014	Prioriteringsliste for Norddal kommune - Innleige av anleggsmaskiner	96907

Innleie av anleggsmaskiner.	Magne Skuseth Transport					Alnstad Minimasin AS					Selbøker & Reling Maskin AS					Veidekke Industr AS					TC-Maskin						
	1.Valg	2.Valg	3.Valg	4.Valg	5.Valg	1.Valg	2.Valg	3.Valg	4.Valg	5.Valg	1.Valg	2.Valg	3.Valg	4.Valg	5.Valg	1.Valg	2.Valg	3.Valg	4.Valg	5.Valg	1.Valg	2.Valg	3.Valg	4.Valg	5.Valg		
Prisskjema for Norddal kommune:																											
Maskin:																											
Gravemaskin under 3 tonn:																											
Gravemaskin 3-5 tonn:																											
Gravemaskin 5-10 tonn:																											
Gravemaskin 10-15 tonn:																											
Gravemaskin 15-20 tonn:																											
Gravemaskin 20-25 tonn:																											
Hjulmaskin under 15 tonn:																											
Hjulmaskin over 15 tonn:																											
Ekstraustyrt, Pigghammer: (Minimasin)																											
Ekstraustyrt, Pigghammer: 6 t																											
Ekstraustyrt, Pigghammer: 12 t																											
Ekstraustyrt, Klippeaggregat:																											
Hjullaster:																											
Krok-container																											
Lastebil (tippbil)																											
Lastebil m/kran, personkorg																											
Valse:																											
Vibroplate:																											
Vibroplate:																											
Vibroplate:																											
Dumper:																											
MiniDumper:																											
Traktor :																											
Veghøvel:																											
Andre:																											
Andre:																											
Andre:																											
Andre:																											
Andre:																											
Andre:																											
Mannskap: Grunnarbeider m/Fagbrev																											
Mannskap: Grunnarbeider m/Fagbrev																											
Mannskap: Lærling																											
Tillegg for arb. Utanfor vanleg arb.tid.																											
Tillegg for arb. Utanfor vanleg arb.tid.																											
Tillegg for arb. Utanfor vanleg arb.tid.																											

SUNNMØRE
KONTROLLUTVÅLSEKRETARIAT IKS

Kontrollutvalet i
Norddal kommune

Dato: 28.03.2017

SAK 05/17

INNSYNSRETT FOR KONTROLLUTVALET – DELEGERING TIL LEIAR

Kontrollutvalet har generell innsynsrett i kommunane. Det ligg også føre ein generell rett til å gjere undersøkingar. Teieplikt avgrensar ikkje denne retten til kontrollutvalet. Kontrollutvalet avgjer sjølv kva for opplysningar og dokument utvalet har behov for. Innsynsretten gjeld kontrollutvalet som organ og kan overlata denne retten til leiar eller sekretariat. I det dagelege arbeidet er det sekretariatet som innhentar dokument som i etterkant blir førelagt utvalet. Av praktiske omsyn kan det vere greitt at også leiar har høve til dette. Det er viktig at medlemmane sjølve følgjer med på det som skjer i kommunen både ved gjennomgang av vedtak og postliste for vidare rapportering til sekretariat og revisjon.

Kontrollutvalet har teieplikt. Det blir forøvrig vist til kontrollutvalforskrifta § 5.

På bakgrunn av ovanstående legg ein saka fram for kontrollutvalet med forslag om slikt

v e d t a k :

Kontrollutvalet delegerer til leiar på sine vegne å innhente informasjon - også opplysningar som er underlagt teieplikt.

Harald Rogne
dagleg leiar