



Møre og Romsdal
fylkeskommune

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Sluppen
7468 TRONDHEIM

Deres ref:	Deres dato:	Vår ref:	Vår saksbehandler:	Vår dato:
2012/7346	02.05.2012	32151/2012/ G40/&58	Morten Larsen, 71 25 87 74	23.05.2012

Tilsvar til tilsynsrapport og varsel om pålegg - Bjørgvin distriktstannklinikk

Vi viser til Arbeidstilsynets tilsyn ved distriktstannklinikken Bjørgvin i Ålesund tannhelse-distrikt 13.3.2012, med tilhørende tilsynsrapport og varsel om pålegg datert 02.05.2012.

Vi ber om at nedenstående merknader blir vektlagt i Arbeidstilsynets endelige vurdering av om påleggene skal iverksettes.

Vedr. pålegg 1 Opplæring - arbeidsgiver

Fylkeskommunen har egen HMS-opplæring for ledere, verneombud og AMU-medlemmer. Dette er en modulbasert opplæring som innebærer at målgruppa kan gjennomføre en godkjent grunnopplæring etter kravene i AML §§ 6-5 og 7-4, med to obligatoriske og en til flere valgfrie temamoduler. Modellen gir fleksibilitet mht. tidspunkt og tempo for gjennomføring av opplæringa. De fleste av våre ledere gjennomfører grunnopplæringen i løpet av 1 år, regnet fra tidspunkt for første gjennomførte modul.

Modul 1 i opplæringsløpet er den årlige arbeidsgiverpolitikk-konferansen som går over to dager. Temaene hvert år dreier seg om ledelse og medarbeiderutvikling, samhandling, kvalitet og arbeidshelse.

Modul 2 i HMS-opplæringa har som mål å gi deltakerne innsikt i og forståelse av et systematisk HMS-arbeid. Deltakerne blir gjort kjent med lovverk og prosesser som legger premisser for utvikling av arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass. Med grunnlag i fylkeskommunens arbeidsgiverpolitikk skal deltakerne se HMS-arbeidet i et helhetlig perspektiv i forhold til organisasjons- og tjenesteutvikling. Modul 2 har også en varighet på to dager.

Aktuelle temamoduler (en-dagskurs) kommer i tillegg, og gir relevant HMS-faglig påfyll eller oppfriskning av kunnskap i forhold til aktuelle fordypningstemaer som f.eks. arbeidsmiljøkartlegging, konflikthåndtering, stoffkartotek, sykefraværsoppfølging og AKAN-arbeid.

For å få godkjent grunnopplæringa må målgruppa ha minimum en temadag i tillegg til modul 1 og 2, som er obligatorisk.

- ./.
- Mer informasjon om den modulbaserte HMS-opplæringa følger som vedlegg 1. Samme informasjon er tilgjengelig på fylkeskommunens nettsider: <http://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleing-HMS/HMS/Modulbasert-HMS-opplæring>

Klinikkleder ved Bjørgvin-klinikken er i ferd med å gjennomføre grunnopplæringa, og har p.t. gjennomført modul 1. Modul 2 blir neste gang gjennomført i januar/februar 2013. Det er derfor vanskelig å legge fram dokumentasjon på bindende påmelding.

En oppdatert oversikt over hvem som har gjennomført, eller er i gang med opplæringa, ligger i tannhelse-distriktets HMS-dokumentasjon på intranettet: <http://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleing-HMS/HMS/HMS-lokalt/Tannklinikkane/AAlesund/7.-Opplaering>

Vedr. pålegg 2 HMS-arbeid - risikovurdering

- ././ Ålesund tannhelse-distrikt har gjennomført kartlegging av arbeidsmiljøet, både det fysiske og det psykososiale for alle tannklinikker i 2011, og har nylig (14.5.2012) gjennomført ny kartlegging av fysisk arbeidsmiljø og gjennomført risikovurdering for Bjørgvin-klinikken. Både risikovurderinga og rapporten fra vernerunden ved klinikken følger vedlagt dette brevet (som vedlegg 2 og 3). De samme rapporter er også tilgjengelig på tannhelse-distriktets HMS-dokumentasjon på intranettet: <http://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleing-HMS/HMS/HMS-lokalt/Tannklinikkane/AAlesund/3.-Kartlegging>
- ././ Verneombudet i distriktet har medvirket både i vernerunden og den etterfølgende risikovurderinga. Vi viser her til fylkeskommunens generelle retningslinjer for gjennomføring av vernerunde (vedlegg 4) <http://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleing-HMS/HMS/HMS-retningslinjer/13.-Vernerunde> og risikovurdering (vedlegg 5) <http://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleing-HMS/HMS/HMS-retningslinjer/09.-Risikovurdering>, som begge beskriver deltakelse og roller i planlegging og gjennomføring.

Vedr. pålegg 3 Arbeidsavtale - innhold

Pålegget gir ikke nærmere opplysninger om hvilke mangler våre arbeidsavtaler har. Vi antar likevel at pålegget gjelder de samme forhold som ble gjenstand for pålegg etter Arbeidstilsynets tilsyn ved St.Carolus tannklinikk i Molde i mars, og gjengir derfor fra vårt tilsvarende gitt i brev til Arbeidstilsynet, datert 10.5.2012:

“Pålegget som vurderes gitt etter tilsynet, er knyttet til fylkeskommunens standard-mal for arbeidsavtaler. Denne benyttes i tannhelsetjenesten, så vel som andre enheter i den fylkeskommunale organisasjonen.

Vi har vanskelig for å se at fylkeskommunens mal for arbeidsavtaler framlagt under tilsynet ikke tilfredsstiller arbeidsmiljølovens krav. Når det gjelder lovens § 14-6, bokstav f, prøvetidsbestemmelser, er situasjonen at Møre og Romsdal fylkeskommune ikke praktiserer prøvetid for sine tilsatte. Dette er følgelig ikke regulert i arbeidsavtalen. Loven krever heller ikke at arbeidstakere skal ha prøvetid, men stiller krav om opplysninger om prøvetid i arbeidsavtalen dersom prøvetid er fastsatt.

Varslet om pålegg er videre begrunnet med at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om rett til ferie, feriepenger og regler for fastsettelse av ferietidspunkt. Det er riktig at dette ikke framgår eksplisitt i arbeidsavtalens ordlyd. Imidlertid inneholder arbeidsavtalen følgende henvisning til lov og tariffavtale som regulerer disse forholdene:

“Andre arbeidsvilkår:

Avtalen bygger på vilkår i samsvar med lov av 17. juni 2005, iverksett 1. januar 2006 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie og Hovedtariffavtalen (HTA) mellom Kommunenes Sentralforbund og LO-Kommune, YS-K, UHO Akademikerne-Kommune.”

Det er vår oppfatning at denne henvisningen samsvarer med arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 14-6, 2. ledd, som klargjør at “Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.”

For kommunalt/fylkeskommunalt tilsatte er det gjennom hovedtariffavtalen for kommunal sektor avtalt bedre vilkår enn det som framgår av ferieloven, jf. hovedtariffavtalen § 7. Gjennom at arbeidsavtalen har en generell henvisning til ferielov og hovedtariffavtale, slik arbeidsmiljøloven i § 14-6, 2. ledd, åpner for, er vi sikret at det er de til enhver tid gjeldende bestemmelser som kommer til anvendelse i arbeidsforholdet.

Vår vurdering er at gjeldende mal for arbeidsavtale fyller arbeidsmiljølovens krav til arbeidsavtale i §§ 14-5 og 14-6.”

Vedr. pålegg 4 Særskilt tilrettelegging – rutine for forebygging og oppfølging av sykefravær

- ./ Fylkeskommunens rutine for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær (HMS-retningslinje 02 “Sjukefravær – forebygging og oppfølging”) følger vedlagt (vedlegg 6). Det er denne som er premissgivende for tannhelsedistriktenes sykefraværarbeid. Retningslinjen er åpent tilgjengelig i fylkeskommunens HMS-sider på nettet på denne adressen: <http://mrfylke.no/Intranett/Kvalitetsleining-HMS/HMS/HMS-retningslinjer/02.-Sjukefraavaer-foerebygging-og-oppfoelging>

Alle HMS-retningslinjer blir behandlet og vedtatt i fylkeskommunen hovedsamarbeidsutvalg (HSAMU), der vernetjenesten er fast representert. Vernetjenesten har følgelig medvirket ved innføring av fylkeskommunens rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær.

Under tilsynet ga klinikkleder Aase Steinsbu tilbakemelding om at det praktiske ansvaret for oppfølging av sykmeldte, i samsvar med nevnte rutine, er tillagt overtannlegen i distriktet, Birgitte Moe. Arbeidstilsynet fikk samtidig beskjed om å kontakte overtannlegen, som har arbeidssted ved distriktstannklinikken i Spjelkavik, for nærmere orientering om distriktets rutiner på dette feltet. Om ønskelig kan overtannlegen dokumentere dette arbeidet med konkrete oppfølgingsplaner, referater fra møter med NAV etc.

Med vennlig hilsen

Anthony Normann Valen
fylkestannlege



Morten Larsen
kontorsjef/adm.nestleiar

Kopi:
Personalsjef her
Sektorverneombod tannhelsetenesta her
Konst. overtannlege Ålesund THD her