

Nils Ingulf Langlete

Fra: Anne-Lene Ryland Nygård
Sendt: torsdag 7. mai 2020 09:44
Til: Nils Ingulf Langlete
Kopi: Mette Nygård
Emne: SV: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei

Punkt 6.1

Formalkompetanse må være regelen og ikke som regel som er skrevet i teksten under formalkompetanse. Formalkompetansen er det første og mest sentrale ved nedbemanning.

Det burde stå spesifisert om det er en prioritert rekkefølge på de punktene under 6.1. er det førsteprioritet punkt 1. formalkompetanse og andreprioritet Realkompetanse og tredjeprioritet Aler, og så videre. Det er viktig at en er helt sikker på disse kriteriene og rekkefølgen når man starter prosessen.

Med vennlig hilsen

Anne-Lene Ryland Nygård
Konstituert Enhetsleder institusjonsomsorgen
Vågan Kommune

Telefon 75420438/95070223
e-post: anne-lene.nygard@vagan.kommune.no



Vågan kommune

8305 Svolvær (i Lofoten) - Tlf.: 75 42 00 00
- ePost: postmottak@vagan.kommune.no

Ved å satse på ungdommen tar Vågan spranget inn i fremtiden som Norges beste kystnæringskommune

All e-post som er dokumentasjon i sak blir registrert som inn-/utgående post og være offentlig tilgjengelig på kommunens postliste.

Tenk på miljøet, vurder om du har behov for å skrive ut denne eposten!

Fra: Nils Ingulf Langlete <Nils.Ingulf.Langlete@vagan.kommune.no>
Sendt: torsdag 30. april 2020 12:55
Til: Lederforum Vågan <Lederforum_Vagan@vagan.kommune.no>; Hovedtillitsvalgte Vågan <hovedtillitsvalgt@vagan.kommune.no>; Hovedverneombud Vågan kommune <hovedverneombud@vagan.kommune.no>
Kopi: Personal og Lønn Vågan ansatte <personal@vagan.kommune.no>
Emne: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei,

Vedlagt er forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet som nå sendes ut på høring til lederforum, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Vi tar sikte på behandle de reviderte retningslinjene i AMU 19. mai og vedtakelse i PSU den 25. mai.

Høringsinnspill sendes per epost til undertegnede innen torsdag 7. mai.

Med vennlig hilsen

Nils Ingulf Langlete
Kommunalsjef

Telefon: 75 42 01 23
Mobil: 94 15 06 14

Åpenhet – Respekt – Omsorg – Lojalitet - Ansvar

Nils Ingulf Langlete

Fra: Lasse Bengt Nordby
Sendt: torsdag 7. mai 2020 14:43
Til: Nils Ingulf Langlete; Lederforum Vågan; Hovedtilitsvalgte Vågan;
Hovedverneombud Vågan kommune
Kopi: Personal og Lønn Vågan ansatte
Emne: SV: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Fra Fagforbundet ønsker vi å få endret i **6.1 Utvelgelseskriterier punkt 5 første setning: ordene: vedkommende arbeidsområde i Strykkes.**

Vi viser til HTA § 2 om tilsetning. Det er ikke anledning til å lage en dårligere avtale enn de som er minimum i Hovedtariffavtalen.

Fagforbundet Vågan
Lasse Nordby,
hovedtillitsvalgt
telefon 75420200 91150545
lasse.nordby@vagan.kommune.no

1. Formalkompetanse

Vil som regel være det første og mest sentrale kriteriet ved nedbemanning. Vi kan for eksempel ikke bli fri for sykepleiere på en avdeling pga. for eksempel ansiennitet. Kommunen må ivareta gjeldende lover samt ivareta kvaliteten på tjenestene og deres innhold. Det vil si at arbeidstakere som oppfyller et definert kompetansekriterium vil gå foran arbeidstakere som ikke har den kompetansen man har behov for/ønsker. Arbeidstakerne står dermed ikke likt.

2. Realkompetanse – relevant arbeidserfaring og etterutdanning/kurs

3. Alder (55+)

4. Tungtveiende sosiale hensyn

Ved avgjørelse om hvem som skal omplasseres/sies opp må det også legges vekt på sosiale og menneskelige hensyn jf. arbeidsmiljølovens § 15-7 samt rettspraksis. (alternative jobbmuligheter, særlig forsørgerbyrde, yrkeshemming/sykdom, mobilitet)

5. Tjenestetid jf. HTA § 3.3 – hensyntas kun hvis ansatte står likt:

Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf. AML § 15-7 (2) og HA del B § 1-4-1.

Utvelgelsen skjer etter en samlet vurdering i henhold til kriteriene ovenfor. Ansatte som skal omplasseres etter legeerklæring vurderes samlet med andre overtallige etter kriteriene ovenfor.

Utvelgelseskriteriene som man på forhånd er enige om dikterer hvem som skal innkalles skriftlig til individuelle drøftingsmøter, jf. AML § 15-1. Det er først når disse drøftingsmøtene er avsluttet at det er grunnlag for å vurdere om den enkelte faktisk skal sies opp. Det anbefales at hvis det ikke har kommet fram tidligere i prosessen bør de ansatte som ønsker at arbeidsgiver skal ta med spesielle forhold i vurderingen få frem dette senest under drøftingsmøte. Det påhviler også arbeidsgiver et ansvar om å spørre om dette i drøftingsmøte, samt få dette med i møtereferatet.

Det presiseres at når ansatte er vurdert overtallig i sitt programområde må arbeidsgiver se på resten av organisasjonen for eventuell omplassering.

Fra: Nils Ingulf Langlete <Nils.Ingulf.Langlete@vagan.kommune.no>

Sendt: torsdag 30. april 2020 12:55

Til: Lederforum Vågan <Lederforum_Vagan@vagan.kommune.no>; Hovedtillitsvalgte Vågan <hovedtillitsvalgt@vagan.kommune.no>; Hovedverneombud Vågan kommune <hovedverneombud@vagan.kommune.no>

Kopi: Personal og Lønn Vågan ansatte <personal@vagan.kommune.no>

Emne: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei,

Vedlagt er forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet som nå sendes ut på høring til lederforum, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Vi tar sikte på behandle de reviderte retningslinjene i AMU 19. mai og vedtakelse i PSU den 25. mai.

Høringsinnspill sendes per epost til undertegnede innen torsdag 7. mai.

Med vennlig hilsen

Nils Ingulf Langlete
Kommunalsjef

Telefon: 75 42 01 23
Mobil: 94 15 06 14

Åpenhet – Respekt – Omsorg – Lojalitet - Ansvar

Nils Ingulf Langlete

Fra: Magnus Struckmeyer
Sendt: torsdag 30. april 2020 14:00
Til: Nils Ingulf Langlete
Emne: SV: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei Nils,

Hær er DNLF:s innspill.

- 1) Ønskelig att det står något om hur ofta retningslinjerna skall revideras. Førslagsvis årlig eller annethvert år.
- 2) Legeforeningen ønsker vara del i møter som berør våra medlemmer. Viser til pkt 5, andre avsnitt. Forslag til endring i text: «HTV Fagforbundet, **HTV for berørt forbund**, evt Utdanningsforbundet, deltar på møtene i kommunedirektørens ledergruppe.....»
- 3) Det ønskes tilført att ansatt ikke kan overføres interkommunale, faste eller midlertidlige, stillinger.
- 4) Til pkt 6.1. Ønskelig att tjenestetid vektet tyngre og att text «hensynstas kun hvis ansatt står likt» strykes. I praksis betyder det ju annars att en person som relativt nylig er ansatt i en ålder av f.ex. 56 (jmf pkt 6.1.3), går føre en 54 åring med 30 års ansinitet. Det låter inte rimligt. Hvis det med tjenestetid menas samlet tid också utanför Vågan kommune bør det tillføres punkt dær ansinitet i Vågan Kommune vektlegges.

MVH
Magnus Struckmeyer
Tillitsvalgt, DNLF

Sendt fra E-post for Windows 10

Fra: Nils Ingulf Langlete
Sendt: torsdag 30. april 2020 kl. 12:54
Til: Lederforum Vågan; Hovedtilitsvalgte Vågan; Hovedverneombud Vågan kommune
Kopi: Personal og Lønn Vågan ansatte
Emne: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei,

Vedlagt er forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet som nå sendes ut på høring til lederforum, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Vi tar sikte på behandle de reviderte retningslinjene i AMU 19. mai og vedtakelse i PSU den 25. mai.

Høringsinnspill sendes per epost til undertegnede innen torsdag 7. mai.

Med vennlig hilsen

Nils Ingulf Langlete
Kommunalsjef

Telefon: 75 42 01 23
Mobil: 94 15 06 14

Åpenhet – Respekt – Omsorg – Lojalitet - Ansvar

Nils Ingulf Langlete

Fra: Mette Nygård
Sendt: mandag 4. mai 2020 15:27
Til: Nils Ingulf Langlete
Emne: Sv: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei
Jeg tenker at det bør stå noe om hvor lenge vi skal kunne jobbe med tilrettelegging i forbindelse med nedbemanning.
Kan følgende tekst i den sammenheng tas inn?

"Arbeidsgiver vurderer å avslutte arbeidsforholdet
Er det ikke funnet annet passende arbeid til arbeidstakeren innen ett (1) år vil arbeidsgiver vurdere oppsigelse i.h.t. AML § 15. Arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet jf.Aml. §14-2".

Mette

Fra: Nils Ingulf Langlete <Nils.Ingulf.Langlete@vagan.kommune.no>
Sendt: torsdag 30. april 2020 12:54
Til: Lederforum Vågan <Lederforum_Vagan@vagan.kommune.no>; Hovedtillitsvalgte Vågan <hovedtillitsvalgt@vagan.kommune.no>; Hovedverneombud Vågan kommune <hovedverneombud@vagan.kommune.no>
Kopi: Personal og Lønn Vågan ansatte <personal@vagan.kommune.no>
Emne: Høring - forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet

Hei,
Vedlagt er forslag til reviderte lokale retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet som nå sendes ut på høring til lederforum, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Vi tar sikte på behandle de reviderte retningslinjene i AMU 19. mai og vedtakelse i PSU den 25. mai.

Høringsinnspill sendes per epost til undertegnede innen torsdag 7. mai.

Med vennlig hilsen

Nils Ingulf Langlete
Kommunalsjef

Telefon: 75 42 01 23
Mobil: 94 15 06 14

Åpenhet – Respekt – Omsorg – Lojalitet - Ansvar

