

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Almega Vårdföretagarna
Vårdförbundet

Ärende: Kollektivavtalsförhandling Bransch Ambulans (H)

Tid: 2, 13 och 23 februari 2017
1, 7, 9 och 30 mars 2017
12 april 2017
9, 23 och 31 maj 2017
12, 13, 15, 26, 27, 28 och 29 juni 2017

Plats: Almegas lokaler i Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
Tomas Bengtson, Almega Vårdföretagarna
Linn Bentley, Almega Vårdföretagarna
Gabriella Nordgren, Almega Vårdföretagarna

Arbetsgagarparten
Ida Eklöf, Vårdförbundet
Alma Kastlander, Vårdförbundet
Annelie Söderberg, Vårdförbundet
Katarina Skarin Ebenstrand, Vårdförbundet

Justerare: Linn Bentley, Tomas Bengtson
Annelie Söderberg och Ida Eklöf

§ 1 Parterna har denna dag träffat överenskommelse om löner och allmänna villkor för anställda inom Bransch Ambulans från och med den 1 juli 2017 och tillsvidare.

Varje år kan avtalet sägas upp av part senast den 30 juni att upphöra den 30 september samma år.

§ 2 **Lönerevision**

Ny revisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt flyttas från 1 juli till senast 1 oktober varje år. För 2017 gäller lönerevision senast den 1 september.

Uppsägningsmöjligheten av tillsvidareavtal förflyttas från 31 mars till 30 juni. Om avtalet sägs upp löper det ut 30 september varje år.

Avräkning från löneutrymmet

För arbetsgivare som berörs av den nya arbetstidsbestämmelsen om rotationstjänstgöring ska avräkning göras från löneutrymmet i lönerevisionen som ligger i anslutning till införandet.

Parterna är överens om löneavtal enliga bilaga 1.

gn
LE

§ 3 **Ersättningar**

Parterna är överens om att särskilda ersättningar räknas upp enligt bilaga 2.

§ 4 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna är överens om allmänna anställningsvillkor enligt bilaga 3.

§ 5 **Stationer med låg beläggning**

Lokala kollektivavtal kan träffas om avvikelser från bestämmelserna avseende rotationstjänstgöring. Redan träffade lokala kollektivavtal gäller om inte annat framgår eller överenskomms mellan lokala parter.

Parterna konstaterar att lokala kollektivavtal om arbetstid syftar till att anpassa arbetstidens förläggning till såväl verksamhetens krav som till de anställdas olika önskemål och behov. Det är naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna och på att den enskilde får ett ökat ansvar och inflytande över sin egen arbetssituation.

§ 6 **Utbildningsanställning**

Parterna är överens om att inrätta en särskild utbildningsanställning avseende akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor enligt bilaga 4.

§ 7 **Partsarbete**

Parterna är överens om ett partsgemensamt arbete om framtidens ambulanssjukvård enligt bilaga 5.

§ 8 Då ingenting ytterligare återstod att behandla avslutades dagens förhandling.

Stockholm den 29 juni 2017

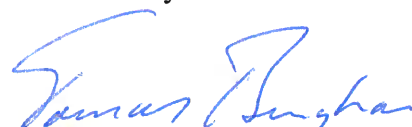
Vid protokollet


Gabriella Nordgren

Justeras


Linn Bentley


Annelie Söderberg


Tomas Bengtson


Ida Eklöf

Bilaga 1 - Löneavtal

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet, Bransch Ambulans

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Vårdförbundet som är anställda i företag anslutna till Föreningen Vårdföretagarna, om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Genom att stimulera till bättre prestationer och ökad kvalitet kan lönebildningen vara en positiv kraft i företagets verksamhet som stärker den produktivitets- och intäktsskapande processen. Det är parternas uppfattning att detta avtal därmed över tid bör generera bättre löneutveckling för de anställda i företaget än ett avtal med centralt fastställda nivåhöjningar.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens prestation och uppnådda resultat med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- individuell kunskap och kompetens samt engagemang
- förmåga att utveckla verksamheten

Lönekriterier med utgångspunkt i ovanstående principer ska finnas på företagsnivå. Dessa ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som sakligt grundad. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

4. Den lokala lönebildningsprocessen

Lönebildningsprocessen avseende medarbetarna sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerestionstidpunkt bör därmed anpassas till företagets verksamhetsår. Årlig lönerestionstidpunkt ska år 2017 senast vara den 1 september men från och med 2018 1 oktober om lokala parter inte kommer överens om annat. Med årlig avses att lönen revideras vid samma tidpunkt varje år om inte lokala parter kommer överens om annat.

Saknas lokal facklig organisation ska nedanstående steg ske direkt med de anställda. På företag som saknar lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman har arbetsgivaren ett stort ansvar för att den lokala lönebildningsprocessen följs.

Löneprocessen ska bedrivas utan onödigt dröjsmål i följande steg:

Steg 1:

Företaget och den lokala fackliga organisationen/de anställda träffas i god tid före lönerestionstidpunkten för att gå igenom tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en bedömning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en gemensam genomgång av företagets lönepolicy och lönekriterier
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- upprättar en tidsplan för lönerestionen
- diskuterar hur information om löneprocessen till chefer och medarbetare ska lämnas

Steg 2:

De individuella samtalen om resultat och lön mellan lönesättande chef och medarbetare förs enligt avsnitt 5 i detta avtal.

Steg 3:

Varje medarbetare informeras av lönesättande chef om sin nya lön och motiveringen till denna.

Steg 4:

Efter avslutad lönerestion gör de lokala parterna en genomgång av löneprocessen, de individuella samtalen om resultat och lön och förhandlingsklimat i syfte att säkerställa en bra lokal löneprocess. Genomgången ska dokumenteras.

Anmärkning:

För att kunna göra utvärdering, strukturöversyn och kontrollera löneutfallet har den lokala fackliga företrädaren rätt att ta del av lön respektive utfall för sina medlemmar.

5. Det individuella samtalet om resultat och lön

Det årliga samtalet om individens resultat och lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Löne/resultatsamtalet, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog om individens resultat, arbetssituation och föreslagen ny lön. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Löneutvecklingen ska grunda sig på hur medarbetaren har uppfyllt sina individuella mål och utgå från de lönekriterier som tagits fram inom företaget i enlighet med lönesättningsprinciperna i avsnitt 3. Lönekriterierna ska vara kända för både chef och den anställda.

Samtalet om resultat och lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under samtalet meddelar chefen den nya lönen och motiveringen till denna.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar mellan chef och medarbetare föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

6. Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren kan begära ett förstärkt lönesamtal om kvaliteten på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och medarbetaren därför inte accepterar denna. Vid sådant förstärkt lönesamtal kan medarbetaren om denne så önskar bistås av lokal facklig företrädare. Lönesättande chef bistås om möjligt av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom två veckor från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig klubb eller lokal facklig förtroendeman kan medarbetaren bistås av annan facklig förtroendeman. Om annan facklig förtroendemans medverkan inte är möjlig kan medarbetare om denne så önskar bistås av annan på arbetsplatsen.

7. Central konsultation

Om någondera parten anser att den lokala processen inte fungerar tillfredsställande kan begäran om central konsultation göras hos central part i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta den lokala löneprocessen.

8. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att leva upp till avtalets intentioner.

Om enighet inte kan uppnås kring den lokala lönebildningsprocessen kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att central konsultation ägt rum dessförinnan. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter den centrala konsultationen, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

9. Avsteg från den lokala lönebildningsprocessen och fastställande av central löneökning

Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 januari påföljande år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

De centrala parterna ska snarast efter den 31 januari inleda förhandling enligt ovan.

Anmärkning:

Är inte den lokala löneprocessen klar eller har inte central konsultation och central förhandling avslutats senast den 31 januari kan part även då frånträda processen enligt ovan.

10. Upphörande av fredsplikt

Central part kan under pågående förhandling (enligt punkt 9 ovan) med en veckas varsel upphäva fredsplikten på berörda företag. Besked härom ska omgående lämnas till Föreningen Vårdföretagarna eller Vårdförbundet.

11. Uppföljning och utvärdering

De centrala parterna ska senast den 28 februari varje år göra en uppföljning och utvärdering av det centrala avtalet inför kommande kalenderår.

Anmärkning:

Mellan de centrala parterna gäller ett separat statistikavtal, enligt vilket företagen årligen ska rapportera in underlag för lönestatistik för tjänstemän inom branschen. Detta är av stor vikt för att kunna följa löneutvecklingen inom de branscher som tillämpar lokal lönebildning.

12. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna tillsätter en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönerevisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter. Gruppen ska även utvärdera statistikavtalet med avseende på kvalitet, detaljeringsgrad m m.

13. Giltighetstid

Avtalet mellan Vårdföretagarna och Vårdförbundet gäller från och med den 1 juli 2017 tillsvidare. Avtalet kan sägas upp senast den 30 juni att upphöra den 30 september samma år.

LG
82

Bilaga 2 – Särskilda ersättningar

§ 6 Obekväm arbetstid

Mom1 ersättning

För arbetstid förlagd från kl. 19.00 måndag-torsdag till kl. 06.00 påföljande dag utges ett tillägg om

-37,70 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

För arbetstid förlagd från fredag kl. 19.00 till måndag 06.00 utges ett tillägg om

- 48,75 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

För arbetstid förlagd från kl. 19.00 dag före trettondagen, första maj, Kristi Himmelsfärds dag och Nationaldagen till kl. 06.00 dagen efter respektive helgdag utges ett tillägg om

-48,75 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

För arbetstid förlagd från kl. 18.00 dag före Långfredagen till kl. 07.00 dag efter Annandag Påsk, respektive från kl. 18.00 dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton och Nyårsafton till kl. 07.00 vardag (lördag som infaller vid jul och nyårshelgen bryter inte helgersättningen) närmast efter helgdagsafton utges ett tillägg om

-114,60 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

Ersättning för obekväm arbetstid beräknas per påbörjat sexminutersintervall.

§ 8 Jourtjänst

Mom 2 Ersättning

Jourersättning utgår enligt nedan

För jourtid förlagd från måndag kl. 06.00 till fredag kl. 19.00 utges en ersättning om

-51,70 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

För jourtid förlagd från fredag kl. 19.00 till måndag kl. 06.00 utges en ersättning om

-53,60 kr per timme fr. o m 1 juli 2017.

För jourtid förlagd från kl. 08.00 påskafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton till kl. 08 dagen efter nämnda aftnar utges en ersättning om

-97,40 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

te
sv

§ 9 Beredskapstjänst

Mom 2 Ersättning

För beredskapstjänst understigande 150 timmar per fyraveckorsperiod utgår ersättning enligt nedan

-42,40 kr per timme fr. o. m. 1 juli 2017

182

Bilaga 3 - Förändringar av allmänna villkor

Implementering av förändringar i allmänna villkor

Nedanstående förändringar implementeras senast vid den tidpunkt nya upphandlingsavtal börjar gälla med sjukvårdshuvudman.

I samband med införandet av de nya arbetstidsreglerna beträffande rotationstjänstgöring införs de nya reglerna avseende:

- § 5 Arbetstider
- § 7 Övertids- och mertidsarbete
- § 15 Semester

Från och med 1 juli 2017 införs de nya reglerna avseende:

- § 2 Anställning
- § 16 Uppsägning

§ 2 Anställning

Mom 1 – 3 ersätts med följande samt omnumrering av efterföljande moment:

Visstidsanställning sker enligt detta kollektivavtal, vilket helt ersätter reglerna om visstidsanställning i LAS.

Mom 1 Anställningsform

Anställning gäller tillsvidare, om inte avtal träffas om

- anställning på prov om högst sex månader,
- allmän visstidsanställning,
- vikariatsanställning,
- anställning för säsongsarbete
- tidsbegränsad anställning när medarbetaren har fyllt 67 år eller
- utbildningsanställning, se särskild bilaga.

Om medarbetare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i vikariatsanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

OK
GN

§ 5 Arbetstid m m

Arbetstidslagen (1982:673) gäller med nedan angivna tillägg och undantag.

Mom 1

Ordinarie arbetstid utgör vid heltidsanställning 40 timmar per helgfri vecka.

Då ordinarie arbetstid förläggs till vardag, söndag och helgdag utgör denna 38 timmar och 15 minuter i genomsnitt under beräkningsperioden.

Bestämmelser om arbetstid vid rotationstjänstgöring

I områden och regioner där anbud lämnas från och med 2017-07-01 gäller följande om inte annat överenskommes lokalt.

För medarbetare där 20% eller mer av arbetstiden är förlagd till natt utgör arbetstiden vid heltidsanställning 36 timmar och 20 minuter i genomsnitt under beräkningsperioden.

För medarbetare där 30% eller mer av arbetstiden är förlagd till natt utgör arbetstiden vid heltidsanställning 34 timmar och 20 minuter i genomsnitt under beräkningsperioden.

§ 7 Övertids – och mertidsarbete

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Då arbetsgivaren så anser erforderligt är medarbetaren skyldig att utföra arbete på annan tid än ordinarie arbetstid i den omfattning gällande lag och avtal medger detta.

Mom 2 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden för medarbetaren om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren.

Övertidsersättning beräknas per påbörjat sexminutersintervall.

Mom 3 Allmän övertid

När det finns särskilda behov får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår.

Allmän övertid ersätts kontant eller efter överenskommelse med ledig tid.

Mom 4 Återföring av övertid

Om övertidsarbete ersätts med kompensationsledighet återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 3 ovan (allmän övertid). Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation enas om annat.

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete, fyra timmar, en vardagskväll. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 3.

VE
SN

Överenskommelse träffas om att medarbetaren ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 timmar x 1,5 tim = sex timmar kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten har tagits ut återförs de fyra övertidstimmarna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 3.

Mom 5 Extra övertid

Utöver vad som sagts ovan kan, när det finns skäl, extra övertid tas ut under kalenderåret med högst 150 timmar.

När medarbetare anmodas att tjänstgöra under extra övertid måste arbetsgivaren särskilt förvissa sig om att denne har erhållit vila efter senast utförda arbetspass liksom att denne erhåller vila och återhämtning efter utförd extra övertid.

Uttag av extra övertid förutsätter att den anställde ges möjlighet att på arbetsgivarens bekostnad genomgå en hälsoundersökning.

Extra övertid ersätts med ledig tid eller efter överenskommelse kontant.

Mom 6 Nödfall

Vid nödfallsövertid gäller Arbetstidslagens regler.

Mom 7 Kontant ersättning

Samma text som dagens.

Mom 8 Kompensationsledighet

Samma text som dagens.

Mom 8.1 Individuella överenskommelser

Samma text som dagens.

Mom 9 Mertid

Samma text som dagens.

Mom 9.1 Ersättning för mertid

Samma text som dagens.

§ 15 Semester

Nytt Mom 2 samt omnumrering av efterföljande moment.

Mom 2 Förläggning av huvudsemester

Perioden för förläggning av huvudsemester börjar med måndagen i den kalendervecka som innehåller den första juni och slutar med söndagen i den kalendervecka som innehåller den sista augusti.

15
gn

§ 16 Uppsägning m m

Införa nytt Mom 2 och 3 samt omnumrering av efterföljande moment:

Mom 2 Viss tid eller visst arbete

Om visstidsanställning ska upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället, upphör anställningen en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse, om inte längre tid avtalats. Om arbetsgivaren vill att visstidsanställning ska upphöra efter sex månaders anställning krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Om visstidsanställning inte kommer att förlängas har medarbetaren rätt till skriftlig underrättelse en månad innan anställningen upphör under förutsättning att medarbetaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Mom 3 Provanställning

Anställning på prov upphör en månad efter det att någon av parterna lämnat skriftlig underrättelse/besked. Har sådan underrättelse/besked inte lämnats inom sex månader efter tillträde av anställningen gäller den fortsatta anställningen såsom tillsvidareanställning om inte avtal träffas om allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning.

Medarbetare eller arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren motiverar grunden för att anställningen avbryts.

Anmärkning

Varsel till arbetstagarorganisation krävs ej om anställningen inte pågått längre än sex månader.

Vid frånvaro överstigande sex dagar kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om en förlängning av provanställningsperioden motsvarande frånvaroperioden.

Anmärkning

Syftet med en förlängning av provanställningen vid frånvaro ska vara att parterna får möjlighet att bedöma om anställningen ska fortlöpa efter att provperioden löpt ut.

Bilaga 4 - Utbildningsanställning

Anställning som Sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring, AST

Företag som önskar delta i utvecklingen av framtidens ambulanssjukvård kan inrätta särskilda tjänster för Akademisk specialisttjänstgöring, AST.

Detta kan säkerställa att ambulansverksamheten kan bemannas med erforderligt antal specialistutbildade sjuksköterskor.

Tjänsten benämns, *Sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring* och kan stimulera sjuksköterskor att genomgå specialistutbildning. Specialistutbildade sjuksköterskor kan komma att få en viktig roll i utvecklingen av verksamheterna.

Härutöver kommer parterna att utarbeta ett samsynsdokument som närmare beskriver den praktiska hanteringen av utbildningsanställning för akademisk specialisttjänstgöring.

Avtalet gäller för sjuksköterska som går specialistutbildning.

För medarbetare som antas till utbildningsanställningen, Sjuksköterska, Akademisk specialisttjänstgöring gäller följande:

§1 För att erbjudas utbildningsanställning eller utbildningstjänst krävs att medarbetaren blivit antagen på specialistutbildning.

§2 Tjänsten omfattas av det för branschen vid varje tidpunkt gällande centrala kollektivavtalet samt aktuella lokala kollektivavtal.

§3 Anställningsform

Tillsvidareanställda

Medarbetare som vid antagning till Akademisk specialisttjänstgöring, AST, är tillsvidareanställd bibehåller denna men med placering på AST under den tid utbildningen pågår.

Ej tillsvidareanställda

Medarbetare som vid antagning till AST ej är tillsvidareanställd kan erbjudas något av följande:

1. En anställning med den avtalade anställningsformen Utbildningsanställning med viss sysselsättningsgrad för den tid utbildningen pågår.
Utbildningsanställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället på samma sätt som övriga visstidsanställningar i kollektivavtalet och på det sätt som anges i § 11 denna bilaga.

Företrädesrätt enligt LAS §§ 22, 25, 26 eller 27 tjänas inte in för medarbetare som anställts med anställningsformen *Utbildningsanställning*.

an
K

2. Provanställning

3. Tillsvidareanställning

- §4 Om AST innebär deltidsstudier förläggs resterande arbetstidsutrymme som tjänstgörande sjuksköterska vid av arbetsgivaren tilldelad arbetsplats inom ramen för anställningsavtalet.
- §5 Månadslön betalas ut både för den kliniska tjänstgöringsdelen och för studiedelen. Anställningen ingår i den årliga löneöversynen i enlighet med gällande kollektivavtal.
- §6 Medarbetaren erhåller utöver lön också ersättning för studielitteratur.
- §7 Under den tid som AST pågår skall medarbetaren regelbundet hålla företaget underrättat om hur utbildningen fortskrider och planläggs. Formerna för detta överenskomms individuellt när överenskommelse träffas om AST.
- §8 Under ferietid tjänstgör medarbetaren som ordinarie sjuksköterska, med den sysselsättningsgrad som anges i anställningsavtalet på den av arbetsgivaren tilldelade arbetsplatsen.

Efter genomförd utbildning gäller:

- §9 Tillsvidareanställd medarbetare placeras som specialistsjuksköterska så snart möjlighet finns.
- Medarbetare som haft utbildningsanställning kan erbjudas tillsvidareanställning som specialistsjuksköterska.

Vid avbruten utbildning gäller:

- §10 Om tillsvidareanställd medarbetare avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST återgår medarbetaren snarast till sin ursprungliga tjänst.
- §11 För medarbetare som har *utbildningsanställning* och avbryter utbildningen eller utan sakliga skäl underlåter att följa studieplanen för AST avbryts anställningen 14 dagar efter det att företaget lämnat skriftlig underrättelse om detta.

BN
KE

Bilaga 5 - Partsarbete

Partsgemensamt arbete om utveckling av framtidens ambulanssjukvård

Framtidens ambulanssjukvård

Under de senaste två decennierna har ambulanssjukvården blivit en allt mer integrerad del av vårdorganisationen och med fler specialistsjuksköterskor i ambulanserna har kompetensnivån ökat markant.

Parterna konstaterar att utveckling av vården kommer att fortsätta i snabb takt, en utveckling där ambulanssjukvården spelar en avgörande roll.

Parterna har därför enats om att genomföra ett partsgemensamt arbete som tar sikte på att forma den framtida ambulanssjukvården. Utgångspunkt för arbetet ska vara ett personcentrerat förhållnings- och arbetssätt där ambulanssjukvården ska vara en integrerad del av den nära vården, samtidigt som beredskapen alltid skall finnas för olyckor och katastrofer.

Parterna anser att satsningar som staten och huvudmännen gör för att stärka kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården även ska komma sjuksköterskor hos privata vårdgivare till del. Parterna anser vidare att statens och huvudmännens satsningar på kompetensförsörjning ska följas upp i detta avseende.

Parterna konstaterar att en utveckling av framtidens ambulanssjukvård också måste påverka utformningen av framtida upphandlingar av ambulansverksamheten. Parterna kommer aktivt att sprida resultatet av det partsgemensamma arbetet.

Akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor

Vidare är parterna överens om att tillgången på specialistutbildade sjuksköterskor är avgörande för ambulanssjukvårdens framtid. Parterna ska därför gemensamt stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar i enlighet med av parterna träffade kollektivavtal om akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor. Parterna ska följa upp och utvärdera utvecklingen av utbildningsanställningarnas upplägg och innehåll, samt antal, fördelning och inriktning. Fokus ska även läggas på hur utbildningsanställningar kan bidra till att utveckla specialistsjuksköterskans roll i ambulanssjukvården.

Det partsgemensamma arbetet ska vara avslutat oktober 2019. En gemensam uppföljning ska göras oktober 2018.

Protokollsanteckning

Kompetensutveckling

Parterna konstaterar beträffande fortbildning att vårdgivaren svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ska ingå i de återkommande utvecklingssamtalen mellan medarbetare och chef och ska formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

65
2