

Avtale om videreutdanning

Gjelder for: []
Dokumenttype: Skjema
Sist endret: 15.10.2024

AVTALE OM VIDEREUTDANNING

Med videreutdanning menes formalutdanning som bidrar til å nå sykehusets målsetting om høy og riktig kompetanse i klinikkene. Som eksempel kan det være universitet- eller høyskoleutdanning, eller andre videreutdanninger hvor det gis fri med eller uten lønn, og hvor arbeidsgiver har utgifter knyttet til fraværet.

Det er laget egne maler som skal benyttes til utdanningsstillinger (eks. AIO) og PHD-studier.

1. Målsetting

Sykehuset i Vestfold (SiV) har som mål å ha godt kvalifisert medarbeidere ved alle enheter i tråd med kompetansebehovene i organisasjonen. Videreutdanning skal være en del av kompetansestyring i klinikkene og ved SiV som helhet. Det er arbeidsgiver, som vurderer og beslutter behovet for videreutdanning, og hvem som skal tilbys dette. SiV vil legge til rette for videreutdanningen på de vilkår som følger av denne avtalen.

2. Parter

Det er inngått avtale om videreutdanning mellom

Arbeidsgiver: (fyll inn navn på klinikk, samt ansvarlig leder)

Arbeidstaker: (navn på ansatt, samt ansattnummer)

Følgende utdanning skal gjennomføres (fyll inn navn på studiet og antall studiepoeng)

Studiet gjennomføres i perioden (start) og (slutt)

3. Gjennomføringsplan

Arbeidstaker skal så snart det er mulig sette opp en gjennomføringsplan for studiet. Planen skal inneholde start og stopp dato for studiet, samt dato for perioder hvor arbeidsgiver skal yte hel eller delvis permisjon. Planen skal gjennomgås og godkjennes av nærmeste leder. Planen skal arkiveres som vedlegg sammen med avtale om videreutdanning i personalmappen i Public360.

4. Permisjon med og uten lønn

Arbeidstaker har rett til permisjon (uten lønn) etter arbeidsmiljøloven § 12-11 dersom permisjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det vises også til Hovedavtalen § 44.

Det gis som hovedregel fri/permisjon uten lønn for studie. Arbeidsgiver tilrettelegger for fri til studiedager gjennom planlegging av fri inn i turnus. Den ansatte må påregne å bruke fridager til studie.

Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller og etter søknad fra den ansatte vurdere å gi fri/permisjon med lønn for studiedager. Dersom det er avtalt permisjon med lønn skal det også avtales bindingstid. Se punkt 7.

5. Dekning av kostnader

Som hovedregel dekker ikke arbeidsgiver studieavgift, bøker og annet studiemateriell, reise og opphold.

Dersom arbeidsgiver likevel dekker utgifter, er det avtalt at arbeidsgiver dekker (fyll inn hva og beløp).

Øvrige kostnader, herunder undervisningsmaterieell og reiseutgifter, dekkes av arbeidstaker.

6. Krav til gjennomføring av utdanningen og eksamen

For utdanning der ansatt har fått fri med lønn eller dekket utgifter til utdanningen, må utdanningen gjennomføres i henhold til normert studieplan/gjennomføringsplan. Eksamen skal avlegges og må bestås.

Eventuell søknad om permisjon fra studiet skal godkjennes av nærmeste leder. Søknad om permisjon fremmes også for studiested.

7. Bindingstid

Bindingstid innebærer at arbeidstaker skal arbeide ved Sykehuset i Vestfold HF etter gjennomført utdanning. Arbeidsgiver tar forbehold om endring av arbeidssted, arbeidsoppgaver, arbeidstidsplaner og ansvarsområde ved behov.

Bindingstiden skal minst være det dobbelte av den lønnede permisjonstiden, og minimum seks måneder. Bindingstiden skal som hovedregel avvikles i henhold til dagens stillingsprosent. Ved deltidsstilling omregnes bindingstiden til forholdsmessig lenger varighet.

Bindingstiden begynner å løpe fra første ordinære arbeidsdag etter fullført og bestått utdanning. Bindingstiden er (fyll inn). Perioden er på tidspunkt for inngåelse av avtalen estimert til å være f.o.m. (fyll inn) t.o.m. (fyll inn).

Lovbestemte og rettmessige permisjoner, som fødselspermisjon og permisjon for omsorg for barn, medregnes i bindingstiden.

Dersom bindingstiden ikke gjennomføres fordi arbeidsforholdet opphører, skal lønn under utdanning inklusiv sosiale kostnader tilbakebetales forholdsmessig.

Dersom vesentlig velferd- eller helsehensyn tilsier at arbeidstaker løses fra bindingstiden kan dette gjøres uten krav om tilbakebetaling til helseforetaket. Eksempel på vesentlig velferd eller helsehensyn kan være ved dokumentert høy grad av varig arbeidsufør eller andre tilsvarende hensyn. Arbeidsgiver kan også vurdere at arbeidstaker skal delvis løses fra bindingstiden. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller be om dokumentasjon fra arbeidstaker på forholdene.

8. Avbrudd av utdanningen

Uavhengig av årsak, plikter arbeidstaker så snart som mulig gi nærmeste leder skriftlig melding om avbrudd av utdanning.

Ved avbrudd av utdanningen skal allerede utbetalt semesteravgift og studieavgift tilbakebetales, samt permisjon som er gitt med lønn. Foretaket kan etter en konkret vurdering redusere eller frafalle økonomiske krav dersom det foreligger vesentlig velferd- eller helsehensyn.

Dersom det oppstår uforutsette forhold (force majeure) på arbeidsgivers side, og utdanningen må avbrytes eller avsluttes, skal ikke arbeidstaker lastes for dette. Med uforutsette forhold menes forhold utenfor arbeidsgivers kontroll, av vesentlig karakter, som arbeidsgiver ikke hadde mulighet til å forutse eller med rimelighet kunne unngått på avtaletidspunktet.

9. Mislighold

Ved vesentlig mislighold fra arbeidstakers side kan foretaket heve avtalen.

10. Tvister

Eventuelle tvister skal søkes løst i forhandlinger mellom partene. Dersom partene ikke kommer til enighet skal saken behandles av de ordinære domstoler med mindre partene blir enige om voldgiftsbehandling. Tønsberg tingrett er rett verneeting.

11. Annet

Denne avtale er utferdiget i to eksemplarer, hvorav partene har hvert sitt eksemplar. Eksemplar signert av begge parter arkiveres i personalmappen til arbeidstaker i P360.

Tønsberg, dato
For Sykehuset i Vestfold HF

Sted, dato
Arbeidstaker
