

OVERENSKOMST

Uni-Care ApS (CVR 36706007) /Temp-Care (CVR 30988183)

Jordemoderforeningen

2020 - 2023

Indholdsfortegnelse

Sektion 1 (§§ 1 til 8) indeholder fælles vilkår

SEKTION 1 – FÆLLES VILKÅR	4
§ 1 – OMRÅDE/DEFINITIONER	4
§ 2 - AFGRÆNSNING MELLEM TIMELØN OG MÅNEDSLØN	4
§ 3 - ANSÆTTELSESBREV/-BEVIS	5
§ 4 - FERIE	5
§ 5 - PATIENTLEDSAGELSE	5
§ 6 - KØRSELSGODTGØRELSE	6
SEKTION 2 – MÅNEDSLØNNEDE VIKARER	6
§ 7 - MÅNEDSLØN	6
§ 8 - VIKARIATER I UDLANDET OG PÅ FÆRØERNE	6
§ 9 - VIKARIATER PÅ GRØNLAND	7
§ 10 - LØNUDBETALING	8
§ 11 - PENSION	9
§ 12 - ARBEJDSTID	9
§ 13 - RÅDIGHEDSVAGT	12
§ 14 – SYGDOM, BØRNS SYGDOM OG BARSEL MV.	14
§ 15 - EFTERUDDANNELSE/VIDEREUDDANNELSE	15
§ 16 - OPSIGELSE	15

SEKTION 3 – TIMELØNNEDE VIKARER	15
§ 17 - LØN	15
§ 18 VIKARIATER I UDLANDET OG PÅ FÆRØERNE	16
§ 19 VIKARIATER I GRØNLAND	18
§ 20 - ARBEJDSTID	19
§ 21 - RÅDIGHEDSVAGT	20
§ 22 - LØNUDBETALING	22
§ 23 - AFLYSNING AF AFTALT TJENESTE	22
§ 24 - FRIDØGN	22
§ 25 - OPSIGELSE	22
SEKTION 4 - HOVEDAFTALEVILKÅR OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER	23
§ 26 - HOVEDAFTALE	23
§ 27 - OMSKRIVNING	23
§ 28 - OPSIGELSE AF OVERENSKOMST	23
BILAG 1	25
BILAG 2	26
BILAG 3	27
BILAG 4	29

Sektion 1 – fælles vilkår

§ 1 – Område/definitioner

Stk. 1 - Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter alle jordemødre, der i Danmark ansættes til vikararbejde af Uni-Care/Temp-Care

Stk. 2 - Definition på vikarbureauarbejde

Regelmæssig virksomhed, som består i, at Uni-Care/Temp-Care indgår en aftale med en jordemoder med det formål midlertidigt at stille denne til rådighed for en institution, der har ansvaret for udførelse af et arbejde.

Ansættelse kan ske enten på timelønsvilkår eller på månedslønsvilkår:

Timelønnede

Timelønnet vikararbejde kan være på freelancebasis baseret på her-og-nu arbejde med specifikke individuelle aftaler pr. opgave, hvorefter vikaren og bureauet er fritstillet overfor hinanden. Dette kan dreje sig om fra dag til dag, uge til uge, dog maksimum vikariater af indtil 3 måneders varighed.

Timelønnet vikararbejde kan derudover være med en aftalt gennemsnitlig ugentlig arbejdstid der ikke overstiger 8 timer, hvor vikaren med fast aftalte intervaller stiller sig til rådighed for Uni-Care/Temp-Care.

Månedslønnede

Månedslønnet vikararbejde, med en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på over 8 timer pr. uge, baseret på aftaler om eventuelle ansættelser i vikariater med en varighed af mere end 3 måneder. Deltidsbeskæftigede aflønnes forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstid.

Stk. 3 - Definition på vikar

Enhver jordemoder, der indgår en aftale, som indebærer, at den pågældende af et vikarbureau midlertidigt stilles til rådighed for en institution, jf. stk. 2.

§ 2 - Afgrænsning mellem timeløn og månedsløn

Stk. 1 – definition på timelønsområdet

Vikarer er timelønnede, uanset længden af den ugentlige arbejdstid, hvis længden af det enkelte vikariat ikke overstiger 3 måneder.

Vikarer er timelønnede, uanset længden af det enkelte vikariat, hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer.

Stk. 2 – overgang til månedslønsvilkår

Vikarer overgår til månedsløn fra det tidspunkt et vikariat, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, har varet 3 måneder.

§ 3 - Ansættelsesbrev/-bevis

Vikaren modtager før tiltrædelsen et ansættelsesbrev med angivelse af den aftalte løn. For månedslønnede gælder endvidere, at der i ansættelsesbrevet skal angives en ansættelsesbrøk.

Ansættelsesbeviset/-brevet må ikke indeholde konkurrenceklausul.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse, dersom der er grundlag derfor i ansættelsesbevisloven.

Overtrædelse skal skriftligt påtales over for vikarbureauet. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, senest 15 dage efter, at kravet er rejst, kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Jordemoderforeningen orienterer Uni-Care eller Temp-Care hurtigst muligt efter, at Jordemoderforeningen har fået oplysning om en potentiel mangel ved ansættelsesbeviset eller manglende ansættelsesbevis.

Sager om, hvorvidt vikarbureauet har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 4 - Ferie

Ferieloven er gældende. For månedslønnede udgør ferietillægget 1,5 %.

§ 5 - Patientledsagelse

Såfremt vikaren deltager i patientledsagelse, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.

Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer medregnes fuldt ud. Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er på mere end 2 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler.

§ 6 - Kørselsgodtgørelse

Der ydes vikaren kørselsgodtgørelse efter reglerne om skattefri kørselsgodtgørelse efter skatterådets fastsatte takster fra egen bopæl til det anviste arbejdssted tur/retur fratrukket 30 kilometer.

Der ydes dog godtgørelse for max. 100 km i alt.

Kørselsgodtgørelsen beregnes ud fra den korteste afstand mellem vikarens bopæl og til det anviste arbejdssted. Kørselsgodtgørelsen betales kun for kørsel i egen bil og maksimalt for faktisk kørte kilometer indenfor Danmarks grænser.

Sektion 2 – månedslønnede vikarer

§ 7 - Månedsløn

Stk. 1 – grundløn

Månedslønnede vikarer aflønnes med

Pr. 1. marts 2020	46.673,40 kr. pr. måned (bruttoløn)
Pr. 1. marts 2021	47.840,24 kr. pr. måned (bruttoløn)
Pr. 1. marts 2022	49.036,25 kr. pr., måned (bruttoløn)

Stk. 2 - tillæg

Ud over grundlønnen kan der individuelt aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Funktions- og kvalifikationstillæg indgår ved beregning af ulempetillæg, jf. § 12, stk. 2, 3 og 5.

§ 8 - Vikariater i udlandet og på Færøerne

Stk. 1 - Nærområder

Ved vikariater på tjenestesteder i nærområdet, kan der indgås aftale mellem Uni-Care/Temp-Care og vikaren om, at vikaren ikke udstationeres, men fortsat bor på sin sædvanlige bopæl.

I denne situation gælder overenskomstens almindelige regler.

Stk. 2 - Udstationering med en rejsetid på 8 timer eller derunder

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren: fri ud- og hjemrejse
 fri bolig under udstationeringen
 udstationeringstillæg på:

pr. 1. marts 2020: 150,37 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2021: 154,13 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2022: 328,78 kr. pr. dag

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste kan der indgås aftale herom mellem Uni-Care/Temp-Care og vikaren.

Stk. 3 - Udstationering med mere end 8 timers rejsetid

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren: fri ud- og hjemrejse (rejsedagene honoreres som tjenestedage)
 fri bolig under udstationeringen
 udstationeringstillæg på:

pr. 1. marts 2020: 150,37 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2021: 154,13 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2022: 328,78 kr. pr. dag

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste kan der indgås aftale herom mellem Uni-Care/Temp-Care og vikaren.

Stk. 4 - Forsikring

Uni-Care/Temp-Care tegner i forbindelse med udstationering, jf. stk. 2 og stk. 3, en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring i henhold til Statens cirkulære om Tjenesterejseforsikringen. Forsikringen skal mindst svare til de vilkår, der fremgår af statens cirkulære om tjenesterejser af 1. juli 2000. Efterfølgende ændringer i cirkulæret er parterne uvedkommende.

§ 9 - Vikariater på Grønland

Stk. 1 – Udstationeringstillæg

Vikarer, der udsendes til Grønland, ydes et udstationeringstillæg på:

pr. 1.marts 2020	pr. 1. marts.2021	pr.1. marts 2022
150,37 kr. pr. dag	154,13 kr. pr. dag	157,98 kr. pr. dag
Herudover ydes vikaren:	Fri ud- og hjemrejse (rejsedagene honoreres som tjenestedage)	
	Fri bolig under udstationeringen	

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. § 12 for månedslønnede og § 18 for timelønnede er i Grønland 40 timer. Månedslønnede vikarers løn, jf. § 7, opregnes derfor med 40/37.

Uni-Care/Temp-Care tegner i forbindelse med vikariaterne i Grønland en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring. Forsikringen skal mindst svare til de vilkår, der april 2000 er gældende i henhold til Statens cirkulære om tjenesterejser. Efterfølgende ændringer i forsikringsvilkårene i henhold til Statens cirkulære om tjenesterejser er parterne uvedkommende.

Stk. 2 – Særlig aftale om arbejdstid for "kystjordemødre/distriktsjordemødre"

Hvor særlige lokale geografiske forhold betyder, at vikaren i overvejende grad vil skulle arbejde alene, fraviges overenskomstens almindelige arbejdstidsregler.

Der ydes i sådanne vikariater et særligt tillæg på

Pr. 1. marts 2020	39.625,59 kr. om måneden
Pr. 1. marts 2021	40.616,23 kr. om måneden
Pr. 1. marts 2022	41.631,64 kr. om måneden

Det påhviler vikaren at bistå ved de i området forekommende fødsler, idet pågældende er pligtig at holde sig til rådighed, således at pågældende i tilfælde af fødsler tilkaldes, når det er påkrævet. Såfremt arbejdet hermed er af så ringe omfang, at vikaren eventuelt i perioder ikke er beskæftiget svarende til et normalt arbejdsdøgn, kan vikaren pålægges andet passende arbejde indenfor området, f. eks. profylaktiske undersøgelser af svangre og efterundersøgelser.

Tillægget dækker al rådighedstjeneste, godtgørelse for overarbejde, patientledsagelse, weekendtjeneste, tjeneste på søgnehellidage samt for aften- og nattjeneste.

Der skal regelmæssigt gives vikaren et ugentligt fridøgn. Hvis fridøgnet ikke kan afholdes fuldt ud på grund af fødsler, skal erstatningsfridag, så vidt som tjenesten tillader det, snarest gives.

§ 10 - Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvist bagud, således lønnen er til disposition sidste bankdag i måneden.

Udbetaling af variable lønde dele forudsætter, at vikaren har afleveret en af tjenestestedet attesteret timeseddel.

Der tilstilles vikaren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 11 - Pension

Som bidrag til pensionsordning betaler Uni-Care/Temp-Care 8,33 % af den i § 7 nævnte løn.

Vikaren betaler et egetbidrag på 4,17 % af den i § 7 nævnte løn.

Pensionsbidragene indbetales af Uni-Care/Temp-Care til Pensionskassen for Sundhedsfaglige den sidste i hver måned, der følger efter udbetalingsmåneden, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.

Forhøjede bidrag til pensionsordningen kan aftales individuelt mellem den enkelte vikar og Uni-Care/Temp-Care

Vikaren kan vælge at få udbetalt vikarbureauets pensionsbidrag sammen med bruttolønnen, hvis vikaren er berettiget til folkepension, er gået på efterløn eller udfører arbejde i et vikariat i udlandet.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg.

§ 12 - Arbejdstid

Stk. 1 - Ugentlig og daglig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de i § 13 angivne værdier. Normperioden er op til 14 uger.

Den daglige arbejdstid kan variere fra 5 til 12 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet, med mulighed for at indgå aftale mellem Uni-Care/Temp-Care og vikaren om op til yderligere 1 time. Tjeneste udover den aftalte daglige arbejdstid og den ugentlige arbejdstidsnorm, betragtes som overarbejde.

På særlige områder, hvor der ikke i øvrigt er ansat plejepersonale med øvre/nedre grænse for den daglige arbejdstid, kan der aftales vagter med vikaren der fraviger bestemmelsen om den daglige arbejdstid, dog således at der mindst skal honoreres for 3 timer.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 6, stk. 2 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Normperioden er fastsat til 4 måneder.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 4 skal det sikres, at vikaren kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt

Stk. 2 - Aften-/nattjeneste

Ved aftentjeneste ydes en tillægsbetaling på 27 % af timelønnen, jf. § 7. Aftentjeneste er defineret som tjeneste i perioden fra den lokale aftenvagts start til slut.

Ved nattjeneste ydes en tillægsbetaling på 30,5 % af timelønnen, jf. § 7. Nattjeneste er defineret som tjeneste i perioden fra den lokale nattevagts start og slut
Tillægsbetalingen ydes for den faktisk udførte tjeneste. Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Stk. 3 - Fredagstillæg og weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra aftenvagts start fredag aften, og til nattevagts slut mandag morgen, ydes et tillæg til timelønnen svarende til 50 % af timelønnen, jf. § 7.

Fredagstillæg og weekendtillæg bortfalder til fordel for søgne- og helligdagshonorering for helligdage der falder uden for søndage.

Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Stk.4 - Tjenestens og fridøgnes placering

Vikaren skal være bekendt med fridøgnes placering mindst 4 uger forud, dog tidligst ved et vikariats påbegyndelse. Ændringer i fridøgnes beliggenhed kan ske efter drøftelse med vikaren.

Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af mindst 55 timers samlet varighed.

Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Inddrages et fridøgn afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Herudover betales der til vikaren et tillæg på

Pr. 1. marts 2020	409,47 kr.
Pr. 1. marts 2021	419,71 kr.
Pr. 1. marts 2022	430,20 kr.

såfremt fridøgnperioden inddrages med et kortere varsel end 14 døgn.

Stk. 5 - Overarbejde

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Overarbejde godtgøres med tillæg på 50 % af timelønnen, jf. § 7.

Stk. 6 - Deltidsansatte

Deltidsvikarer, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med timeløn. Merarbejde opgøres i effektiv tid.

Stk. 7 - Orientering om overarbejde/merarbejde

Vikarer, der pålægges at udføre overarbejde/merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde/merarbejde ud over en time ydes et tillæg pr. gang på

Pr. 1. marts 2020	39,62 kr.
Pr. 1. marts 2021	40,61 kr.
Pr. 1. marts 2022	41,63 kr.

Stk. 8 - Søgnehelligdage

Vikarer har ret til frihed på søgnehelligdage.

Juleaften- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdage.

Ved arbejde på søgnehelligdage forstås arbejde i tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Såfremt der er skemalagt tjeneste i ovennævnte tidsrum, har jordemødrene ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde, samt udbetalt tillæg på 50 % af timelønnen i de præsterede timer.

Inddrages frihed i ovennævnte tidsrum, honoreres tjenesten med udbetalt søgnehelligdagstillæg på 50 % af timelønnen.

Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Til vikarer, der ikke får erstatning med frihed inden udgangen af en vikarperiode eller seneste ved udgangen af den 3. måned, ydes betaling med et tillæg på 100 % af timelønnen.

Stk. 9 - Tjeneste i andre frihedsperioder

For opkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af stk. 4, betales der som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. For flere opkald inden for 3 timer betales kun for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer betales der pr. påbegyndt time.

Stk. 10 - Tjeneste på 1. maj

Dagen honoreres svarende til weekendtjeneste for alle 24 timer.

Tillæg ydes også for overarbejdstimer.

§ 13 - Rådighedsvagt

Stk. 1 – typer af rådighedstjeneste

Der findes følgende typer af rådighedstjeneste:

- Rådighedstjeneste i forlængelse af normaltjeneste
- Rådighedstjeneste uden umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste
- Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)
- Rådighedstjeneste i 13 timer (halv døgnvagt)

Stk. 2 - honorering

For rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med $\frac{3}{4}$ time pr. time
- Rådighedstjeneste fra bolig honoreres med $\frac{1}{3}$ time pr. time.
- Rådighedstjeneste uden umiddelbar tilknytning til normaltjeneste omregnes som minimum til 7,4 timer.
- Døgnvagt fra bolig honoreres med 14 timer
- Døgnvagt fra vagtværelse honoreres med 20 timer
- Halv døgnvagt fra bolig honoreres med 9 timer
- Halv døgnvagt fra vagtværelse honoreres med 11 $\frac{1}{2}$ timer

Stk. 3 – døgnvagters placering

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 12 nævnte honorering for arbejde på søndage eller søgnehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4 – halve døgnvagters placering (13 timers vagter)

Der kan uden tilknytning til afvikling af normaltjeneste pålægges rådighedstjeneste af 13 timers varighed. Denne form for rådighedstjeneste begynder eller slutter ved dagtjenestens begyndelse.

Hvis alle rådighedstjenestens timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 12 omtalte frihed for søn- og helligdagstjeneste for mindst 7 timers normaltjeneste.

Stk. 5 – rådighedsvagt uden umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed (med mulighed for individuelt at aftale op til 13 timer, jf. § 12, stk. 1)

Stk. 6 – tilkald

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til betalt transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Stk. 7 – honorering af effektiv tjeneste

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med i alt 1,5 times løn/afspadsring pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, bortfalder honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i stk. 2.

De første 7 timers tilkald til effektiv tjeneste under en halv døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (9 henholdsvis 11 ½ timer). Tilkald til effektiv tjeneste under en halv døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 7 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i stk. 2.

§ 14 – Sygdom, børns sygdom og barsel mv.

Stk. 1 – sygdom

Månedslønnede oppebærer løn under sygdom i henhold til Funktionærloven.

Såfremt en ansat har lovlig forfald fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelsen herom hurtigst muligt gives til Uni-Care/Temp-Care i overensstemmelse med Uni-Cares/Temp-Cares anvisninger.

Såfremt en ansat er sygemeldt ud over 14 dage, kan Uni-Care/Temp-Care forlange lægeattest. Såfremt der forlanges lægeattest, betales denne af Uni-Care/Temp-Care

Stk. 2 – børns sygdom

I tilfælde af barns sygdom har vikaren ret til frihed med løn på barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af vikarens arbejdsdag, og vikaren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Følgende betingelser skal være opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos vikaren
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har vikaren under samme betingelser ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn

Skønnes mere frihed nødvendig, kan der efter aftale afholdes feriedage eller afspadsring.

Stk. 3 – barsel mv.

Vedrørende graviditet, barsel og adoption samt omsorg henvises til Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes lønnings- og takstnævn.

Stk. 4 – barns lægebesøg

Med virkning fra den 1. maj 2020 har vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

§ 15 - Efteruddannelse/videreuddannelse

Der kan ydes tjenestefri med løn for deltagelse i kurser, der af Uni-Care/Temp-Care og vikaren skønnes relevante. Nævnte kompensation vil blive ydet i forhold til, i hvilket omfang vikaren har udført vikartjeneste for Uni-Care/Temp-Care inden for en 1-års periode.

Uddannelsesplanlægning indgår i den overordnede personalepolitik og Uni-Care/Temp-Care støtter i størst muligt omfang den enkelte vikars fortsatte faglige og personlige udvikling under hensyntagen til de økonomiske muligheder herfor.

§ 16 - Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes/aftales i henhold til Funktionærloven.

Det påhviler Uni-Care/Temp-Care skriftligt at meddele enhver opsigelse til vikaren.

Skønner Jordemoderforeningen, at afskedigelsen af vikarer, der har 9 måneders anciennitet på opsigelsestidspunktet, ikke kan anses for at være rimeligt begrundet i pågældendes eller Uni-Cares/Temp-Cares forhold, kan Jordemoderforeningen inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Uni-Care/Temp-Care.

Sektion 3 – timelønnede vikarer

§ 17 - Løn

Stk. 1 – timeløn

Timelønnede jordemødre aflønnes med følgende timelønninger:

Pr. 1. marts 2020	300,58 kr.
Pr. 1. marts 2021	2307,49 kr.
Pr. 1. marts 2022	314,26 kr.

Stk. 2 – tillæg

Ud over grundlønnen kan der individuelt aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Funktions- og kvalifikationstillæg indgår ved beregning af ulempetillæg, jf. § 18, stk. 2, 3, 4 og 5.

Stk. 3 – pension

Uni-Care/Temp-Care betaler som bidrag til pensionsordning 4,8 % af de i stk. 1 – 2 nævnte løndelev.

Vikaren betaler et egetbidrag på 2,4 % af de i stk. 1 – 3 nævnte løndelev.

Pr. 1. maj 2020 betaler vikarbureauet som bidrag til pensionsordningen 5,2 % af de i stk. 1 - 3 nævnte løndelev. Vikaren betaler et egetbidrag på 2,6 % af de i stk. 1 – 3 nævnte løndelev.

Pr. 1. marts 2021 betaler vikarbureauet som bidrag til pensionsordningen 5,6 % af de i stk. 1 - 3 nævnte løndelev. Vikaren betaler et egetbidrag på 2,8 % af de i stk. 1 – 3 nævnte løndelev.

Pr. 1. marts 2022 betaler vikarbureauet som bidrag til pensionsordningen 6,0 % af de i stk. 1 - 3 nævnte løndelev. Vikaren betaler et egetbidrag på 3,0 % af de i stk. 1 – 3 nævnte løndelev.

Pensionsbidragene indbetales af Uni-Care/Temp-Care til Pensionskassen for Sundhedsfaglige den sidste i hver måned, der følger efter udbetalingsmåneden, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.

Forhøjede bidrag til pensionsordningen kan aftales individuelt mellem den enkelte vikar og Uni-Care/Temp-Care.

Vikaren kan vælge at få udbetalt vikarbureauets pensionsbidrag sammen med bruttolønnen, hvis vikaren er berettiget til folkepension, er gået på efterløn eller udfører arbejde i et vikariat i udlandet.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg.

§ 18 Vikariater i udlandet og på Færøerne

Stk. 1 - Nærområder

Ved vikariater på tjenestesteder i nærområdet, kan der indgås aftale mellem vikarbureauet og vikaren om, at vikaren ikke udstationeres, men fortsat bor på sin sædvanlige bopæl.

I denne situation gælder overenskomstens almindelige regler.

Stk. 2 - Udstationering med en rejsetid på 6 timer eller derunder

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren: fri ud- og hjemrejse
 fri bolig under udstationeringen
 udstationeringstillæg pr. dag på:

pr. 1. marts 2020: 150,37 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2021: 154,13 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2022: 328,78 kr. pr. dag

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste kan der indgås aftale herom mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 3 - Udstationering med mere end 6 timers rejsetid

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Der ydes vikaren: fri ud- og hjemrejse (rejsedagene honoreres som tjenestedage)
 fri bolig under udstationeringen
 udstationeringstillæg pr. dag på:

pr. 1. marts 2020: 150,37 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2021: 154,13 kr. pr. dag

pr. 1. marts 2022: 328,78 kr. pr. dag

Såfremt der ønskes en anden rejsemåde end den hurtigste, kan der indgås aftale herom mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 4 - Forsikring

Vikarbureauet tegner i forbindelse med udstationering, jf. stk. 2 og stk. 3, en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring i henhold til Statens cirkulære om Tjenesterejseforsikringen. Forsikringen skal mindst svare til de vilkår, der fremgår af statens cirkulære om tjenesterejser af 1. juli 2000. Efterfølgende ændringer i cirkulæret er parterne uvedkommende.

§ 19 Vikariater i Grønland

Stk. 1 – Udstationeringstillæg

Vikarer, der udsendes til Grønland, ydes et udstationeringstillæg pr. dag på:

Pr. 1. marts 2020	148,53 kr.
Pr. 1. marts 2021	151,95 kr.
Pr. 1. marts 2022	155,29 kr.

Herudover ydes vikaren: Fri ud- og hjemrejse (rejsedagene honoreres som tjenestedage)
Fri bolig under udstationeringen

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. § 12 for timelønnede, er i Grønland 40 timer. Månedslønnede vikarers løn, jf. § 17, opregnes derfor med 40/37.

Vikarbureauet tegner i forbindelse med vikariaterne på Grønland en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring. Forsikringen skal mindst svare til de vilkår, der april 2000 er gældende i henhold til Statens cirkulære om tjenesterejser. Efterfølgende ændringer i forsikringsvilkårene i henhold til Statens cirkulære om tjenesterejser er parterne uvedkommende.

Stk. 2 – Særlig aftale om arbejdstid for ”kystjordemødre/distriktsjordemødre”

Hvor særlige lokale geografiske forhold betyder, at vikaren i overvejende grad vil skulle arbejde alene, fraviges overenskomstens almindelige arbejdstidsregler.

Der ydes i sådanne vikariater et særligt tillæg på:

Pr. 1. marts 2020	Pr. 1. marts 2021	Pr. 1. marts 2022
kr. 39.142,35 om måneden	kr. 40.042,62 om måneden	kr. 40.923,56 om måneden

Det påhviler vikaren at bistå ved de i området forekommende fødsler, idet pågældende er pligtig at holde sig til rådighed, således at pågældende i tilfælde af fødsler tilkaldes, når det er påkrævet. Såfremt arbejdet hermed er af så ringe omfang, at vikaren eventuelt i perioder ikke er beskæftiget svarende til et normalt arbejdsdøgn, kan vikaren pålægges

andet passende arbejde indenfor området, f.eks. profylaktiske undersøgelser af svangre og efterundersøgelser.

Tillægget dækker al rådighedstjeneste, godtgørelse for overarbejde, patientledsagelse, weekendtjeneste, tjeneste på søgnehelligdage samt for aften- og nattjeneste.

Der skal regelmæssigt gives vikaren et ugentligt fridøgn. Hvis fridøgnet ikke kan afholdes fuldt ud på grund af fødsler, skal erstatningsfridag, så vidt som tjenesten tillader det, snarest gives.

§ 20 - Arbejdstid

Stk. 1 - Ugentlig og daglig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de i § 19 angivne værdier. Normperioden kan udgøre op til 4 uger.

Den daglige arbejdstid kan variere fra 5 til 12 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet, med mulighed for at indgå aftale mellem Uni-Care/Temp-Care og vikaren om op til yderligere 1 time. Tjeneste udover den aftalte daglige arbejdstid og den ugentlige arbejdstidsnorm, betragtes som overarbejde.

På særlige områder, hvor der ikke i øvrigt er ansat plejepersonale med øvre/nedre grænse for den daglige arbejdstid, kan der aftales vagter med vikaren der fraviger bestemmelsen om den daglige arbejdstid, dog således at der mindst skal honoreres for 3 timer.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 4 skal det sikres, at vikaren kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt

Stk. 2 - Aften-/nattjeneste

Ved aftentjeneste ydes en tillægsbetaling på 27 % af timelønnen, jf. § 17. Aftentjeneste er defineret som tjeneste i perioden fra den lokale aftenvagts start og slut.

Ved nattjeneste ydes en tillægsbetaling på 30,5 % af timelønnen, jf. § 17. Nattjeneste er defineret som tjeneste i perioden fra den lokale nattevagts start til slut.

Tillægsbetalingen ydes for den faktisk udførte tjeneste. Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Stk. 3. - Fredagstillæg og weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra den lokale aftenvagts start fredag aften, og til den lokale nattevagts slut mandag morgen, ydes et tillæg til timelønnen svarende til 50 % af timelønnen, jf. § 17.

Fredagstillæg og weekendtillæg bortfalder til fordel for søgne- og helligdagshonorering for helligdage der falder uden for søndage.

Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

Stk. 4 - Overarbejde

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Overarbejde godtgøres med tillæg på 50 % af timelønnen, jf. § 17.

Stk. 5 - Søgnehelligdage

For timelønnede vikarer betales arbejde på søgnehelligdage med et tillæg på 100 % af timelønnen.

Juleaften- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdage.

Ved arbejde på søgnehelligdage betales tillæg i tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Stk. 6 - Tjeneste på 1. maj

Dagen honoreres svarende til weekendtjeneste for alle 24 timer.

Tillæg ydes også for overarbejdstimer.

§ 21 - Rådighedsvagt

Stk. 1 – typer af rådighedstjeneste

Der findes følgende typer af rådighedstjeneste:

- Døgnvagt fra bolig
- Døgnvagt fra vagtværelse
- Halve døgnvagter (13 timer)
- Rådighedsvagt uden umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste

Stk. 2 - honorering

For rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.

Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.

Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.

Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 3 – døgnvagtens placering

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 18 nævnte honorering for arbejde på søndage eller søgnehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4 – halve døgnvagter (13 timers vagter)

Der kan uden tilknytning til afvikling af normaltjeneste pålægges rådighedstjeneste af 13 timers varighed. Denne form for rådighedstjeneste begynder eller slutter ved dagtjenestens begyndelse og indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

Rådighedstjeneste fra bopæl: 9 timer

Rådighedstjeneste fra vagtværelse: 11½ timer

Hvis alle rådighedstjenestens timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes de i § 18 omtalte tillæg for søn- og helligdagstjeneste for mindst 7 timers normaltjeneste.

Stk. 5 – rådighedsvagt uden umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed (med mulighed for individuelt at aftale op til 13 timer, jf. § 12, stk. 1) og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

Stk. 6 – tilkald

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Stk. 7 – honorering af effektiv tjeneste

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med i alt 1,5 times løn/afspadsering pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, bortfalder honoreringen for

rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i stk. 1.

De første 7 timers tilkald til effektiv tjeneste under en halv døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (9 henholdsvis 11½ timer). Tilkald til effektiv tjeneste under en halv døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 7 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i stk. 2

§ 22 - Lønudbetaling

For timelønnede vikarer udbetales lønnen for hver periode, således at lønnen er til disposition på den førstkommende fredag efter en periodes afslutning, idet der altid afregnes for 2 uger ad gangen. Der tilstilles vikaren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Beregning og udbetaling af løn sker på baggrund af vikarens dokumentation i form af afleverede timesedler.

Lønudbetaling forudsætter at vikaren har afleveret en af tjenestestedet attesteret timeseddel.

§ 23 - Aflysning af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet vikar ikke kan benyttes af Uni-Care/Temp-Care og såfremt Uni-Care/Temp-Care ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste på de aftalte dage, har vikaren - uanset at tjenesten annulleres - ret til løn for det antal timer, der var aftalt den pågældende dag. Dette gælder dog ikke når tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse.

§ 24 - Fridøgn

En timelønnet vikar har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenestestedets planlagte tjeneste.

§ 25 - Opsigelse

Tjenesteforholdet kan ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Sektion 4 - hovedaftalevilkår og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 26 - Hovedaftale

I øvrigt gælder den mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner indgået hovedaftale vedrørende jordemødre i det omfang, nævnte hovedaftale ikke er fraveget i nærværende overenskomst.

§ 27 - Omskrivning

Såfremt et vikarbureau, der allerede har indgået overenskomst med JORDEMODERFORENINGEN dækkende anvisning af jordemodervikarer, melder sig ind i Vikarbureauernes Brancheforening, kan Uni-Care/Temp-Care vælge at lade virksomhedsoverenskomsten omskrive til nærværende overenskomst med virkning fra virksomhedsoverenskomstens udløbstidspunkt.

§ 28 - Opsigelse af overenskomst

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2020 og kan såvel af Uni-Care/Temp-Care som af Jordemoderforeningen opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 28. februar 2023.

For Uni-Care, den 30/6 2020



For Temp-Care, den 30/6 2020



For Jordemoderforeningen, den

2020

26 jun 2020

JORDEMODERFORENINGEN
Sankt Anne Plads 30
1250 København K
Tel: 46 95 34 00
ssk@jordemoderforeningen.dk

Bilag 1

Aftale

om

elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at vikarbureauet med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt vikarbureauet vil benytte sig af denne mulighed, skal vikarerne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan vikarer, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til vikarbureauet.

Bilag 2

Aftale

om

lønudbetaling i forbindelse med søgnehellidage

Der kan afviges fra § 20 om lønudbetaling, i forbindelse med søgnehellidage.

1. Afvigelse kan ske, såfremt vikarbureauet har normal lønudbetaling i en uge, hvor 1 eller flere søgnehellidage falder inden fredag i den pågældende lønudbetalingsuge (søgnehellidagene falder mandag, tirsdag, onsdag eller torsdag).
2. Afvigelsen kan udmøntes ved, at optjeningsperioden, som vedrører denne lønudbetalingsuge, kan nedsættes fra 14 dage til at udgøre mindst 7 dage.
3. De dage, der indgår i afkortelsen af optjeningsperioden, skal indgå i den straks efterfølgende optjeningsperiode.
4. Endvidere kan selve lønudbetalingstidspunktet/dispositionsdagen udskydes fra torsdag til fredag, såfremt 1 eller flere søgnehellidage falder inden fredag i den pågældende lønudbetalingsuge.
5. Såfremt fredag enten er søgnehellidag eller banklukkedag, skal lønudbetalingstidspunktet/dispositionsdagen fremrykkes til sidste bankdag før denne søgnehellidag/banklukkedag. Hvis udbetaling fremrykkes efter disse regler, kan reglerne i punkt 2 og 3 ovenfor om afvigende periode også anvendes.

Bilag 3

Særaftale om arbejde på Grønland

Timelønnede vikarer

I henhold til bestemmelserne om daglig arbejdstid er følgende aftalt:

- Timer udover 40 timer pr. uge honoreres med overarbejde, p.t. 50 %, jf. § 18, stk. 4 (timelønnede).
- Timer ud over 40 timer beregnes på baggrund af en normtid svarende til den for vikariatet af-talte periode, dog maksimalt svarende til grænserne i arbejdstidsdirektivet.

Ved vikariater på Grønland kan vikarbureauet og vikaren aftale at fravige § 8, stk. 1, 1. og 2. afsnit. Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder § 8, stk. 1, 1. og 2. afsnit.

Under vikariatet på Grønland ydes fuld løn under sygdom og § 23, 2. punktum gælder ikke

Månedslønnede vikarer

I henhold til bestemmelserne om daglig arbejdstid er følgende aftalt:

- Timer udover 40 timer pr. uge honoreres med overarbejde, p.t. 50 %, jf. § 12, stk. 5 (månedslønnede).
- Timer ud over 40 timer beregnes på baggrund af en normtid svarende til den for vikariatet aftalte periode, dog maksimalt svarende til grænserne i arbejdstidsdirektivet.

Ved vikariater på Grønland kan vikarbureauet og vikaren aftale at fravige § 8, stk. 1, 1. og 2. afsnit. Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder § 8, stk. 1, 1. og 2. afsnit.

Under vikariatet på Grønland ydes fuld løn under sygdom.

Bilag 4

Aftale om personoplysninger

Parterne er enige om, at Temp-Care og Uni-Care giver samtykke til, at Jordemoderforeningen kan rekvirere oplysninger fra Pensionskassen for Sundhedsfaglige om det samlede indbetalte pensionsbeløn samt antallet af medarbejdere, der indbetales for, for en given lønperiode.

Aftalen udløber den 28. februar 2023.