



Vi holder mennesker i bevægelse

BASISKONTRAKT PROVISION

Indholdet af denne basiskontrakt er forhandlet af henholdsvis Sektionen for ansatte, lejere og selvstændige uden arbejdsgiveransvar og Sektionen for Arbejdsgivere med lejere og/eller ansatte. Basiskontrakten er gældende for ansættelsesforhold indgået med virkning fra:

24. juni 2019



BASISKONTRAKT PROVISION

Mellem

[Kliniknavn]

[CVR-nr.]

[Adresse]

[Postnummer og by]

("Klinikken")

og

[Navn]

[Adresse]

[Postnummer og by]

("Medarbejderen")

(i fællesskab "Parterne")

1. Stillingen

- 1.1 Medarbejderen tiltræder stillingen som fysioterapeut [indsæt dato] den _____ i Klinikken.
- 1.2 Medarbejderens sædvanlige arbejdsopgaver omfatter bl.a.: [Indsæt kort beskrivelse].

- 1.3 Medarbejderen refererer til [indsæt stillingsbetegnelse eller navn]:

2. Arbejdstid- og sted

- 2.1 Den normale ugentlige arbejdstid udgør [indsæt arbejdstimer] _____ timer. Medarbejderen har ikke ret til betalt frokost, medmindre andet aftales.
- 2.2 Arbejde på hverdage, der ligger før kl. 7.00 eller efter kl. 19.00 samt arbejde på lørdage, honoreres med et tillæg på kr. 80 (ikke pensionsgivende) pr. time. Arbejde på søn- og helligdage honoreres med et tillæg på kr. 160 (ikke pensionsgivende) pr. time. Tillæggene reguleres ikke parallelt med praksisoverenskomsten.
- 2.3 Arbejdstid og rejsetid, der er forbundet med deltagelse i kurser, fyraftensmøder, kongres mv. betalt af arbejdsgiver eller pålagt af arbejdsgiver, medregnes i den normale ugentlige arbejdstid, dog maksimalt med den aftalte arbejdstid på kursusdagen. Hvis Medarbejderen deltager i kursus mv. på en ikke-arbejdsdag, medregnes kursustiden ikke i den normale ugentlige arbejdstid.
- 2.4 Arbejdsstedet er hovedsageligt Klinikken til enhver tid værende adresse/adresser.



3. Løn og pension

3.1 Medarbejderen er provisionslønnat. Medarbejderen optjener provision inkl. pensionsvarende til [indsæt procentsats] _____ % af Medarbejderens omsætning.

Bemærkning:

Provisionsprocenten kan ikke udgøre mindre end 43 % inkl. pension, men kan aftales højere.

3.2 Medarbejderen har uanset omsætning som minimum ret til en garantiløn på kr. 28.252,87 inkl. pension ved 37 timer ugentlig (niveau 30. september 2024).

Bemærkning:

Garantilønnen beregnes forholdsmæssigt ved deltidsansættelse. Såfremt Medarbejderens arbejdstid udgør 37 timer men er fordelt på mindre en 5 arbejdsdage, skal der ikke ske forholdsmæssig beregning af garantilønnen.

Garantilønnen beregnes i forhold til Medarbejderens faktiske arbejdstid. Hvis Medarbejderen er fraværende på grund af ferie, feriefridage, orlov (jf. pkt. 7), egen sygdom, barns sygedag, juleaftensdag, nytårsaftensdag samt fravær aftalt mellem parterne har medarbejderen alene ret til garantiløn for de faktiske arbejdsdage. Garantilønnen beregnes i så fald på baggrund af en timeløn på 176,22 inkl. pension (niveau 30. september 2024).

3.3 Opgørelsesperioden for den månedlige provision er [indsæt fra dato til dato] _____ til _____.

3.4 Provisionslønnen betales månedsvist bagud den sidste bankdag i måneden.

3.5 Af den aftalte provisionsløn, jf. pkt. 3.1, og af dagslønnen, jf. pkt. 5.5 og 8.2 betaler Klinikken et pensionsbidrag på [indsæt procentsats] _____%. Pensionen betales i det hele af Klinikken til en af Parterne aftalt pensionsordning, hvoraf 1/3 betragtes (i teknisk henseende) som Medarbejderens eget bidrag. Den aftalte provisionsløn og dagslønnen er således bruttobeløb, det vil sige inklusiv pension.

Såfremt der alene betales garantiløn, jf. pkt. 3.2, betaler Klinikken det aftalte pensionsbidrag af garantilønnen.

Bemærkning:

Pensionsprocenten kan ikke udgøre mindre end 15 %.

3.6 Pensionsbidrag betales månedsvist bagud samtidig med lønnen, jf. pkt. 3.4.

4. Efteruddannelse

4.1 Klinikken og Medarbejderen drøfter løbende og mindst én gang årligt, hvorvidt Medarbejderen og Klinikken har behov for, at Medarbejderen deltager i efter- eller videreuddannelse. Det er begge parter ansvar, at efter- og videre-

reuddannelse planlægges i Klinikken og Medarbejderens interesse.

4.2 Det er en forudsætning for retten til at deltage i efter- eller videreuddannelse betalt af Klinikken, at Medarbejderen er ansat på tidspunktet for gennemførelsen af efter- eller videreuddannelsen.

5. Ferie og feriefridage

5.1 Medarbejderen er berettiget til ferie med feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler herom.

5.2 Efter 9 måneders ansættelse i Klinikken optjener Medarbejderen, ud over den ferie, der følger af ferieloven, 5 feriefridage om året. Feriefridagene optjenes med 0,42 feriefridage pr. måned, Medarbejderen er ansat. Feriefridagene skal afholdes inden for ferieåret, således som dette er defineret i henhold til den til enhver tid gældende ferielov. Betaling for feriefridage sker i henhold til pkt. 5.5.

5.3 Feriefridage kan ikke overføres fra et ferieår til et andet, og der ydes ikke kontant kompensation for ikke afholdte feriefridage. Feriefridage bortfalder ved fratræden.

5.4 Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage med løn, jf. pkt. 5.5.

5.5 Ved fravær på grund af feriefridage, jf. pkt. 5.2, eller juleaftensdag og nytårsaftensdag, jf. pkt. 5.4, betales en dagsløn svarende til kr. 1.300 (inkl. pension). Dagslønnen beregnes forholdsmæssigt ved deltidsansættelse. Dagslønnen reguleres ikke parallelt med praksisoverenskomsten.

6. Sygdom

6.1 Medarbejderen har ret til løn under sygdom. Lønnen beregnes efter funktionærlovens § 9, stk. 3.

6.2 I tilfælde af sygdom er Medarbejderen forpligtet til omgående og senest kl. [indsæt tid] _____ på første fraværsdag at meddele fravær til [indsæt stillingsbetegnelse eller navn]:

Medarbejderen er forpligtet til at give meddelelsen pr. telefon.

7. Barsel

7.1 Medarbejderen er berettiget til orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption i overensstemmelse med barsellovens regler herom.

7.2 Klinikken betaler fuld løn, jf. funktionærlovens § 9, stk. 3, dog maksimalt den løn, der medfører, at Klinikken modtager den til enhver tid højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk til moderen i:

- Graviditetsorlov i 4 uger før forventet fødsel.
- Barselorlov i 14 uger efter fødslen.
- Yderligere 13 ugers forældreorlov. De 13 uger kan frit pla-



ceres inden for de 32 uger, der følger umiddelbart efter barselsorloven.

- 7.3 Klinikken betaler fuld løn, jf. funktionærlovens § 9, stk. 3, dog maksimalt den løn der medfører, at Klinikken modtager den til enhver tid højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk til faderen/medmoderen i:
- Fædreorlov i 2 uger i løbet af de 14 første uger efter fødslen.
 - Yderligere 13 ugers forældreorlov. De 13 uger kan frit placeres inden for de 46 uger, der følger umiddelbart efter fødslen.
- 7.4 Ovennævnte finder endvidere fuldt ud anvendelse i tilfælde af adoption, dog således, at løn under de 4 uger før forventet modtagelse ydes, såfremt det er et krav fra adoptionsmyndighederne, at adoptivbarnet skal hentes i udlandet.
- 7.5 Klinikken betaler i de lønnede og ulønnede dele af orloven, jf. pkt. 7.2 – 7.4, 4 % i pension. Pensionsbidraget på 4 % beregnes af garantilønnen, jf. pkt. 3.2, og indbetales til pensionselskabet.

8. Barns sygedag

- 8.1 Medarbejderen har ret til frihed med løn på barnets 1. sygedag, når dette er nødvendigt til pasning af hjemmeboende sygt barn under 14 år.
- 8.2 Ved fravær på grund af barns 1 sygedag, jf. pkt. 8.1, betales en dagsløn svarende til kr. 1.300 (inkl. pension). Dagslønnen beregnes forholdsmæssigt ved deltidsansættelse. Dagslønnen reguleres ikke parallelt med praksisoverenskomsten.

9. Ophør af ansættelsesforholdet

- 9.1 De første 3 måneder af ansættelsesforholdet betragtes som prøvetid, hvor Klinikken og Medarbejderen til ethvert tidspunkt kan opsige ansættelsesforholdet med 14 dages skriftligt varsel.
- 9.2 Ansættelsesforholdet kan efter udløbet af prøvetiden af begge parter opsiges skriftligt med det varsel, der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2.
- 9.3 Såfremt Medarbejderen inden for et tidsrum på 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage, kan opsigelse fra Klinikken ske med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2.

10. Journalisering

- 10.1 Medarbejderen har pligt til at føre journaler i henhold til Sundhedsstyrelsens "Bekendtgørelse om autoriserede sundhedspersoners patientjournaler (journalføring, opbevaring, videregivelse og overdragelse mv.)", samt behandlingsstatistik og udskrivningsbreve efter overenskomstens bestemmelse herom. Bestemmelserne i lov om patienters retsstilling skal overholdes, også i forbindelse med at oplysninger om patientens helbredstilstand videregives.

11. Særlige aftaler (mellem Klinikken og Medarbejderen)

- 11.1 [skal tilføjes her]



Bemærkning:

De særlige aftaler kan ikke fravige kontraktens øvrige bestemmelser.

12. Underskrift

- 12.1 Basiskontrakten er gældende fra tidspunktet for Parterne underskrivelse og erstatter enhver tidligere gældende aftale mellem Parterne vedrørende ansættelsesforholdet, såvel mundtlig som skriftlig. Basiskontrakten udgør således med virkning fra tidspunktet for underskrivelsen det fuldstændige aftalegrundlag mellem Parterne.
- 12.2 Basiskontrakten er udfærdiget i 2 underskrevne originaleksemplarer, hvoraf det ene forbliver i Klinikken, mens det andet forbliver hos Medarbejderen.
- 12.3 Der er nedsat et nævn, der afgør konkrete sager, som indbringes af enten Sektionen for arbejdsgivere med lejere og/eller ansatte eller Sektionen for ansatte, lejere og selvstændige uden arbejdsgiveransvar. Nævnets kompetence er alene at vurdere, om en indbragt kontrakt overholder de pligtmæssige minimumsbestemmelser, som er fastsat i basiskontrakten. Andre ansættelsesretlige, forvaltningsretlige eller øvrige juridiske problemstillinger, f.eks. spørgsmål om sagligheden af en afskedigelse, ligebehandlingsspørgsmål mv., varetages fortsat af de ordinære domstole, Ligebehandlingsnævnet mv.

[By] _____,
den [dato] [år] _____

For Klinikken:

[Navn]

For Medarbejderen:

[Navn]