



Vi holder mennesker i bevægelse

BASISKONTRAKT FAST LØN

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.

1. juli 2024



BASISKONTRAKT FAST LØN

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 Normperioden er 2 måneder (løbende 60 kalenderdage), og den normale ugentlige arbejdstid udgør [indsæt arbejdstimer] _____ timer. Medarbejderen har ikke ret til betalt frokost, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Hvis den gennemsnitlige arbejdstid over en referenceperiode på 2 måneder (løbende 60 kalenderdage) overstiger den normale ugentlige arbejdstid, har Medarbejderen ret til betaling for merarbejde, jf. pkt. 4.

- 2.2 Den daglige arbejdstid udgør mellem 5 og 10 timer.
- 2.3 Medarbejderen skal kende arbejdstidens placering senest 4 uger i forvejen. Pålagte ændringer i arbejdstidens placering med kortere varsel godtgøres med kr. 400 pr. ændret arbejdsdag.
- 2.4 Arbejdstiden placeres på ugens 5 første hverdage i tidsrummet 7.00 til 19.00. For arbejde uden for disse tidspunkter ydes tillæg, jf. pkt. 2.5.
- 2.5 Arbejde på hverdage, der ligger uden for tidsrummet, jf. pkt. 2.4, 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.
- 2.6 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.
- 2.7 Der er adgang til ved lokal aftale at fravige pkt. 2.1-2.5 omhandlende arbejdstid. Sådan lokal aftale skal være skriftlig og kan alene indgås, såfremt Sektionen for ansatte, lejere og selvstændige uden arbejdsgiveransvar og Sektionen for Arbejdsgivere med lejere og/eller ansatte skriftligt har godkendt aftalen.
- 2.8 Arbejdsstedet er hovedsageligt Klinikens til enhver tid værende adresse/adresser.

3. Løn og pension

- 3.1 Medarbejderens månedlige løn er aftalt til kr. [indsæt beløb] _____ ekskl. pension.

Bemærkning:

I perioden 1. oktober 2025- 30. september 2026:

*Lønnen kan ikke udgøre mindre end **kr. 30.076,08 pr. måned ekskl. pension** (niveau 30. september 2026) ved en 37 timers ansættelse, men kan aftales højere. Lønnen udgør således minimum kr. 34.587,49 inkl. pension pr. måned. Det svarer til en timeløn på kr. 215,73 inkl. pension (niveau 30. september 2026).*

*For en fysioterapeut med 2 års anciennitet (som uddannet fysioterapeut) eller mere kan lønnen ikke udgøre mindre end **kr. 31.078,73 pr. måned ekskl. pension** (niveau 30. september 2026) ved en 37 timers ansættelse, men kan aftales højere. Lønnen ved mindst 2 års anciennitet udgør således minimum kr. 35.740,53 inkl. pension pr. måned. Det svarer til en timeløn på kr. 222,92 inkl. pension (niveau 30. september 2026). Lønnen beregnes forholdsmæssigt ved deltidsansættelse.*

3.2 Lønnen drøftes 1 gang årligt og første gang den [Indsæt dato] _____.

3.3 Lønnen betales månedsvist bagud den sidste bankdag i måneden.

3.4 Lønnen i pkt. 3.1 reguleres i perioden 2024-2026 med følgende reguleringsprocent-satser:

- Pr. 1/10-2024 reguleres lønnen med 4 %. De 4 % udmøntes ad to omgange, med henholdsvis 2,5 % den 1/7-2024. De resterende 1,5 % udmøntes den 1/10-2024.
- Pr. 1/10-2025 reguleres lønnen med 3 %.
- Pr. 1/10-2026 reguleres lønnen med 2,5 %.
- For 2027 og frem gælder den sædvanlige reguleringsmekanisme som er beskrevet nedenfor. I perioden 2024-2026 er den sædvanlige reguleringsmekanisme nedsat for suspenderet.

Lønnen i pkt. 3.1 reguleres parallelt med de aftalte reguleringer i den til enhver tid gældende praksisoverenskomst. Reguleringen sker pr. 1. oktober og opsamler alle reguleringer i praksisoverenskomsten i de forløbne 12 måneder.

SÆDVANLIG REGULERINGSMEKANISME.

3.5 Klinikken betaler herudover et pensionsbidrag på [Indsæt procentsats] ____% af den til enhver tid gældende løn, jf. pkt. 3.1. Pensionen betales i det hele af Klinikken til en af Parterne aftalt pensionsordning..

Bemærkning:

*Pensionsprocenten kan **ikke udgøre mindre end 15 %**.*

Det bemærkes, at det ikke er muligt at nedsætte minimumslønnen i pkt. 3.1, hvis Parterne aftaler en højere pensionsprocent end 15 %. Der betales ikke almindelig pensionsbidrag under orlov, jf. pkt. 8.5, og bemærkningerne hertil.

3.6 Pensionsbidrag betales månedsvist bagud samtidig med lønnen, jf. pkt. 3.3.

4. Merarbejde

4.1 Merarbejde ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal begrænses mest muligt under hensyntagen til Klinikken drift.

For merarbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid, når normperioden gøres op, jf. pkt. 2.1, betales et tillæg på kr. 80 pr. time. Tillægget reguleres ikke parallelt med praksisoverenskomsten.

5. Efteruddannelse

5.1 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 videreuddannelse planlægges i Klinikken og Medarbejderens interesse.

5.2 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.

6. Ferie og feriefridage

6.1 Medarbejderen er berettiget til ferie med løn i overensstemmelse med ferielovens regler herom.

6.2 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.

6.3 Ikke afholdte feriefridage overføres automatisk fra et ferieår til et andet. Værdien af ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratræden.

6.4 Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage med fuld løn.

7. Sygdom

7.1 Medarbejderen har ret til løn under sygdom.

7.2 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.

8. Barsel

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

8.2 Klinikken betaler fuld løn, jf. pkt. 3.1, 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:

- Orlov i 4 uger før forventet fødsel (tidligere benævnt graviditetsorlov).
- Orlov i 10 uger efter fødslen (tidligere benævnt barselorlov).
- Yderligere 17 ugers orlov (tidligere benævnt barsels- og forældreorlov).

8.3 Klinikken betaler fuld løn, jf. pkt. 3.1, 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:

- Orlov i 2 uger i løbet af de 10 første uger efter fødslen (tidligere benævnt fædreorlov).
- Yderligere 13 ugers orlov (tidligere benævnt forældreorlov).

8.4 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.

8.5 For forældre med termin den 26. juni 2024 eller tidligere:

Klinikken betaler herudover 5 % i pension af lønnen, jf. pkt. 3.1, under såvel lønnede som ulønnede dele af de orlovsperioder, der fremgår af pkt. 8.2 og 8.3

Bemærkning:

Under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov ydes der ikke refusion for pensionsbidrag fra Udbetaling Danmark eller Barsel.dk. Sektionen for ansatte, lejere og selvstændige uden arbejdsgiveransvar og Sektionen for Arbejdsgivere har derfor aftalt, at Medarbejderen under orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption modtager 5 % af Medarbejderens løn i pension ud over lønnen, jf. pkt. 8.2-8.4. Klinikken skal således i de lønnede og ulønnede orlovsperioder, jf. pkt. 8.2-8.4, betale pensionsbidrag på 5 %. Der skal således ikke betales sædvanlig pension, jf. pkt. 3.5. Pensionsbeløbet indbetales til Medarbejderens pensionsselskab.

For forældre med termin den 27. juni 2024 eller senere:

Klinikken betaler herudover 10 % i pension af lønnen, jf. pkt. 3.1, under såvel lønnede som ulønnede dele af de orlovsperioder, der fremgår af pkt. 8.2 og 8.3.

Bemærkning:

Under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov ydes der ikke refusion for pensionsbidrag fra Udbetaling Danmark eller Barsel.dk. Sektionen for ansatte, lejere og selvstændige uden arbejdsgiveransvar og Sektionen for Arbejdsgivere har derfor aftalt, at Medarbejderen under orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption modtager 10 % af Medarbejderens løn i pension ud over lønnen, jf. pkt. 8.2-8.4. Klinikken skal således i de lønnede og ulønnede orlovperioder, jf. pkt. 8.2-8.4, betale pensionsbidrag på 10 %. Der skal således ikke betales sædvanlig pension, jf. pkt. 3.5. Pensionsbeløbet indbetales til Medarbejderens pensionsselskab.

9. Barns sygedag

- 9.1 Medarbejderen har ret til frihed med løn på barnets 1. sygedag, når dette er nødvendigt til pasning af hjemmeboende sygt barn under 14 år.

10. Ophør af ansættelsesforholdet

- 10.1 De første 3 måneder af ansættelsesforholdet betragtes som prøvetid, hvor Klinikken og Medarbejderen til ethvert tidspunkt kan opsige ansættelsesforholdet med 14 dages skriftligt varsel.
- 10.2 Ansættelsesforholdet kan efter udløbet af prøvetiden af begge parter opsiges skriftligt med det varsel, der følger af funktionærlovens § 2.
- 10.3 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.

11. Journalisering

- 11.1 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.

12. Information i henhold til ansættelsesbevisloven**12.1 Efteruddannelse**

Oplysning om den ret til uddannelse, som Klinikken eventuelt tilbyder, herunder f.eks. oplysning om antallet af uddannelsesdage, om nogen, som Medarbejderen har ret til pr. år, og oplysninger om Klinikken generelle uddannelsespolitik:

12.2 Bibeskæftigelse

Retten til bibeskæftigelse er reguleret i ansættelsesbevislovens § 7.

12.3 Information om social sikring

Medarbejderen er omfattet af social sikring i Danmark. Klinikken betaler derfor sociale bidrag til de danske institutioner for social sikring, herunder: Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) og Barsel.dk. Medarbejderen er desuden omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring hos _____.

MEDARBEJDEREN ANBEFALES AT SØGE RÅDGIVNING HOS DANSKE FYSIOTERAPEUTER INDEN INDGÅELSE AF AFTALE OM EVENTUEL BIBESKÆFTIGELSE FOR AT SIKRE, AT BIBESKÆFTIGELSEN IKKE ER I STRID MED ANSÆTTELSESBEVISLOVENS § 7. KLINIKKEN ANBEFALES LIGELEDES AT SØGE RÅDGIVNING HOS ARBEJDSGIVERRÅDGIVNINGEN.

13. Særlige aftaler (mellem Klinikken og Medarbejderen)

13.1 [Skal tilføjes her]

Bemærkning:

De særlige aftaler kan ikke fravige kontraktens øvrige bestemmelser. Der er dog adgang til at fravige arbejdstidsbestemmelserne i pkt. 2.1 - 2.5, jf. kontraktens pkt. 2.7.

14. Underskrift

14.1 Basiskontrakten er gældende fra tidspunktet for Parternes 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.

14.2 Basiskontrakten er udfærdiget i 2 underskrevne originaleksemplarer, hvoraf det ene forbliver i Klinikken, mens det andet forbliver hos Medarbejderen.

14.3 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, ligebe handlingsspørgsmål mv., varetages fortsat af de ordinære domstole, Ligebehandlingsnævnet mv.

[By] _____.

den [dato] [år] _____

For Klinikken:

[Navn]

For Medarbejderen:

[Navn]