



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.

1. juli 2024



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 provisionslønned. Medarbejderen optjener provision inkl. pension svarende til [indsæt procentsats] _____ % af Medarbejderens omsætning.

Bemærkning:

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

3.2 Reguleringstillæg i perioden 2024-2026:

Såfremt praksisoverenskomstreguleringen er lavere end de fastsatte reguleringsprocenter i Basiskontrakt Fast løn, modtager Medarbejderen et ikke-pensionsgivende tillæg (reguleringstillægget).

Reguleringstillægget udbetales som et månedligt tillæg første gang med lønnen for oktober måned.

Pr. 1/10-2024 Reguleringstillægget udregnes på årsbasis med 387.000 kr. (svarende til en 37 timers stilling) ganget med differencen mellem 4% (den aftalte reguleringsprocent i Basiskontrakt Fast løn) og **satsen for praksisoverenskomstreguleringen, der pr. 1/10-2024 udgør 4,09%**. Da praksisoverenskomstreguleringen er højere end 4%, skal der ikke udbetales et reguleringstillæg.

Pr. 1/10-2025 Reguleringstillægget udregnes herefter på årsbasis med 390.870 kr. (svarende til en 37 timers stilling) ganget med differencen mellem 3% (den aftalte reguleringsprocent i Basiskontrakt Fast løn) og **satsen for praksisoverenskomstreguleringen**.

Pr. 1/10-2026 Reguleringstillægget udregnes herefter på årsbasis med 394.779 kr. (svarende til en 37 timers stilling) ganget med differencen mellem 2,5% (den aftalte reguleringsprocent i Basiskontrakt Fast løn) og **satsen for praksisoverenskomstreguleringen**.

For 2027 og frem gælder den sædvanlige reguleringsmekanisme, der følger praksisoverenskomstreguleringen.

Reguleringstillægget beregnes forholdsmæssigt ved deltidsansættelse. Reguleringstillægget bortfalder (som den øvrige løn) ved fratræden.

HVIS PRAKSISOVERENSKOMSTREGULERINGEN ER LIG MED ELLER HØJERE END DE AFTALTE REGULERINGSROCENTER I BASISKONTRAKT FAST LØN, REGULERES DER IKKE I NEGATIV RETNING.

EKSEMPEL:
DEN AFTALTE REGULERINGSSATS I ÅR 2024 ER PÅ 4%. HVIS PRAKSISOVERENSKOMSTREGULERINGEN BLIVER PÅ 2,5%, SÅ TAGES DIFFERENCEN MELLE 4% OG 2,5%, HVILKET ER 1,5%. 1,5% AF 387.000 ER 5.895 KR. FORDELT PÅ 12 MÅNEDER ER DETTE 483,75 KR. PR. MÅNED.

SATSEN FOR PRAKSISOVERENSKOMSTREGULERINGEN INDSÆTTES I KONTRAKTEN VED REGULERINGEN PR. 1. OKTOBER.



- 3.3 Medarbejderen har uanset omsætning som minimum ret til en garantiløn på kr. 29.408,41 inkl. pension ved 37 timer ugentlig (niveau 30. september 2025).

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 183,42 inkl. pension (niveau 30. september 2025).

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

- 3.5 Provisionslønnen betales månedsvist bagud den sidste bankdag i måneden.

- 3.6 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. Den aftalte provisionsløn og dagslønnen er således bruttobeløb, det vil sige inklusiv pension. Såfremt der alene betales garantiløn, jf. pkt. 3.3, betaler Klinikken det aftalte pensionsbidrag af garantilønnen.

Bemærkning:

Pensionsprocenten kan ikke udgøre mindre end 15 %.

- 3.7 Pensionsbidrag betales månedsvist bagud samtidig med lønnen, jf. pkt. 3.5.

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 videreuddannelse planlægges i Klinikkens 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 Ikke afholdte feriefridage overføres automatisk fra et ferieår til et andet. Værdien af ikke afholdte feriefridage udbetales 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. I perioden 2024-2026 reguleres dagslønnen som beskrevet nedenfor.
- Pr. 1/10-2024** reguleres dagslønnen med 4 %. Det nye beløb er således kr. 1.352 (inkl. pension).
- Pr. 1/10-2025** reguleres dagslønnen med 3 %. Det nye beløb er således kr. 1.393 (inkl. pension).
- Pr. 1/10-2026** reguleres dagslønnen med 2,5 %. Det nye beløb er således kr. 1.427 (inkl. pension).

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 barselslovens 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:
- 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).
- 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:
- Orlov i 2 uger i løbet af de 10 første uger efter fødslen (tidligere benævnt fædreorlov).
 - Yderligere 13 ugers orlov (tidligere benævnt forældreorlov).
- 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 **Før forældre med termin den 26. juni 2024 eller tidligere:** 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. 3.3, og indbetales til pensionselskabet.

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

Klinikken betaler i de lønnede og ulønnede dele af orloven, jf. pkt. 7.2-7.4, 10 % i pension. Pensionsbidraget på 10 % beregnes af garantilønnen, jf. pkt. 3.3, 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. I perioden 2024-2026 reguleres dagslønnen, som beskrevet nedenfor.
- Pr. 1/10-2024 reguleres dagslønnen med 4 %. Det nye beløb er således kr. 1.352 (inkl. pension).
- Pr. 1/10-2025 reguleres dagslønnen med 3 %. Det nye beløb er således kr. 1.393 (inkl. pension).
- Pr. 1/10-2026 reguleres dagslønnen med 2,5 %. Det nye beløb er således kr. 1.427 (inkl. pension).

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.
- 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. Knækgrænsemodel

11.1 Forventet omsætning inden for sygesikringen

Det forventes, at Medarbejderen har en årlig omsætning vedr. brug af kapacitet fra Regionen på mindst kr. [indsæt] _____ ekskl. patientandelen af honoraret (speciale 51) og mindst kr. [indsæt] _____ (speciale 62).

11.2 Disponeringsbeløb

Medarbejderen disponerer vedr. speciale 51 over kr. [indsæt] _____ ekskl. patientandelen af honoraret og vedr. speciale 62 over kr. [indsæt] _____ af den samlede kapacitet fra Regionen.

11.3 Aftalt forhøjelse af disponeringsbeløb

Den maksimale kapacitet for Medarbejderen vedr. hvert af de to specialer kan ved aftale mellem Klinikken og Medarbejderen forhøjes, hvis der bliver rum til det i løbet af et kalenderår.

KNÆKGRÆNSEN ER BASERET PÅ ÅRLIG OMSÆTNING FOR ET HELT KALENDERÅR.

HVIS EN MEDARBEJDER STARTER PÅ EN SENERE DATO END DEN 1/1, ER DET VIGTIGT, AT KLINIKKEN OG MEDARBEJDEREN HAR AFTALT DEN KAPACITET PÅ HVERT AF DE TO SPECIALER SOM MEDARBEJDEREN KAN DISPONERE OVER I DET RESTERENDE FØRSTE KALENDERÅR. AFTALEN SKAL INDGÅS SKRIFTLIGT.

11.4 Styringsmekanisme

Den aftalte kapacitet inden for hvert af de to specialer fordeles over kalenderåret på følgende måde:

- 1. kvartal: 15-35 procent af den aftalte kapacitet
- 2. kvartal: 40-60 procent af den aftalte kapacitet
- 3. kvartal: 65-85 procent af den aftalte kapacitet
- 4. kvartal: 90-100 procent af den aftalte kapacitet

Parterne gennemgår kvartalsvis status for udnyttelsen af den aftalte kapacitet.

Hvis Medarbejderens anvendelse af kapaciteten afviger fra ovenstående intervaller, er Klinikken berettiget til at tildele op til 25 % af kapaciteten pr. kvartal til andre fysioterapeuter. Medarbejderens udnyttelse af den aftalte kapacitet i det pågældende kvartal fratrækkes de 25 %.

Det er en forudsætning, at manglende udnyttelse ikke skyldes manglende patienttilgang eller forhold, der kan tilskrives Klinikken.

Hvis manglende udnyttelse skyldes sygdom hos Medarbejderen, kan Klinikken maksimalt tildele halvdelen af ovennævnte til andre fysioterapeuter.

FOR EKSEMPEL VED PÅLAGT FERIE.

11.5 Klinikens tab

Hvis Klinikken lider tab, som følge af Medarbejderens overskridelse af sin kapacitet angivet i pkt. 11.2, eller inden for en evt. aftalt forhøjelse heraf, nedsættes Medarbejderens provisionsprocent med 2 procentpoint.

Dette gælder dog ikke, hvis Klinikken er skyld i overskridelsen. Nedsættelse gælder kun, hvis overskridelsen udgør mere end 2 procentpoint. En nedsættelse kan alene ske for omsætning på over 102 %.

EKSEMPELVIS HVIS KLINIKKEN HAR INSTRUERET MEDARBEJDEREN I OVERSKRIDELSE AF KAPACITET, ELLER KLINIKKEN IKKE HAR SIKRET MEDARBEJDEREN DEN FØRNØDNE INFORMATION.

11.6 Medarbejderens friholdelse for knækgrænsereduktion

Klinikken er forpligtet til at sikre, at Klinikkens samlede kapacitet ikke overskrides. Hvis Klinikkens tilskud fra regionen reduceres som følge af en overskridelse af Klinikkens samlede kapacitet (Klinikkens såkaldte knækgrænse), friholdes Medarbejderen for virkningerne af denne reduktion, hvis Medarbejderen har holdt sig inden for de tildelte disponeringsbeløb angivet i pkt. 11.2, eller inden for en evt. aftalt forhøjelse heraf. Såfremt Medarbejderen påføres et tab af omsætning som følge af Klinikkens eller tredjemands overforbrug, skal Klinikken dække Medarbejderens tab ved førstkommende lønkørsel efter kontrolstatistik er modtaget fra regionen. Tilsvarende gælder, hvis Klinikken pålægger Medarbejderen at omsætte for mere end de tildelte disponeringsbeløb angivet i pkt. 11.2, eller inden for en evt. aftalt forhøjelse heraf.

HVIS KLINIKKEN PÅLÆGGER MEDARBEJDEREN AT OMSÆTTE FOR MERE END BELØBENE I PKT. 11.2 OG 11.3, SKAL MEDARBEJDEREN SÅLEDES FRIHOLDES, HVIS DET MEDFØRER EN KNÆKGRÆNSEREDUKTION.

11.7 Information

Klinikken er forpligtet til at sikre Medarbejderen den fornødne information i det omfang det påvirker Medarbejderens mulighed for at udnytte den aftalte kapacitet, jf. pkt. 11.2.

Medarbejderens omsætningstal

Klinikken skal sikre Medarbejderen den fornødne indsigt i egne omsætningstal, således at Medarbejderen har den fornødne indsigt til at sikre, at Medarbejderen ikke overskrider den aftalte kapacitet. Medarbejderen har krav på at modtage en månedlig opgørelse over egne omsætningstal, senest den 5. i måneden efter.

Kontrolstatistik og evt. opgørelse over knækgrænsereduktion

Herudover skal Klinikken senest 5 hverdage efter modtagelsen fra regionen sikre, at Medarbejderen har den fornødne information fra kontrolstatistik og evt. opgørelse over knækgrænsereduktion for den forgangne måned. Klinikken er desuden forpligtet til uden ugrundet ophold at informere Medarbejderen om evt. højeste-grænse, samt relevant information herom.

Regulering af Klinikken kapacitet

Klinikken er forpligtet til at sikre, at Medarbejderen får den fornødne information vedrørende det årlige skøn over, og regulering af Klinikken kapacitet for det pågældende år uden ugrundet ophold efter den 1. april, hvor skønnet meddeles fra regionen, og uden ugrundet ophold efter den 1. oktober, hvor reguleringen meddeles fra regionen.

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.



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, ligebehandlingsspørgsmål mv., varetages fortsat af de ordinære domstole, Ligebehandlingsnævnet mv.

[By] _____

den [dato] [år] _____

For Klinikken:

[Navn]

For Medarbejderen:

[Navn]