

job overenskomst vilkår



Lønninger pr. 1. oktober 2026

Indhold

Indledning	2
Når du arbejder som fysioterapeut	3
Løn.....	4
Din løn afhænger (også) af dig	5
Lokal løndannelse – offentligt ansatte	6
Offentlige lønninger	7
Områdetillæg – kommuner og regioner	7
Kommunerne, løn	8
Arbejdstidsregler, særydelser mv.	13
Særlige fridage for fysioterapeuter	15
Regionerne, løn	17
Arbejdstidsregler, særydelser mv.	22
Som regionalt ansat fysioterapeut er det din leder, der planlægger og tilrettelægger din arbejdstid	22
Løn ledere.....	23
Staten, løn pr. 1. august 2026	27
OK26	29
OK26 ændringer	29
Studerende	34
Privatansat med overenskomst	35
Privatansat på individuel kontrakt.....	36
Ferie.....	38
Barsel og omsorgsfravær	41
Ret til barselsdagpenge	41
Løn under barsel.....	43
Omsorgsfravær mv.	44
Seniorordninger	46
Kørselsgodtgørelse.....	46
Visse regnestykker	47

Indledning

Danske Fysioterapeuters Job & Vilkår-magasin indeholder en oversigt over lønninger, foruden en række oplysninger om de hyppigste emner vedrørende fysioterapeuters arbejdsvilkår.

Du finder således en række oplysninger om ferie-, barsel-, løn- og arbejdstidsbestemmelser, foruden en række andre ting. Men ikke alt kan rummes i dette magasin. Derfor kan du også søge uddybende information på www.fysio.dk – fx finder du en lønberegner, som kan give dig god information om lønniveauer mv., en barsels- og ferieberegner, foruden mange andre nyttige informationer og gode råd.

Har du spørgsmål - så er tillidsrepræsentanterne og Danske Fysioterapeuter klar

**Prøv først at kontakte din
tillidsrepræsentant, som kender de lokale
forhold på arbejdspladsen indgående.**

**Tillidsrepræsentanten vil evt. henvise dig
videre til Danske Fysioterapeuter.**

**I Danske Fysioterapeuter sidder der hver dag
konsulenter klar ved telefonen.**

**Har du eller din kolleger et spørgsmål
vedrørende løn, ansættelsesvilkår, eller dit
tillidshverv, så ring eller skriv til os.**

**Telefon: 33 41 46 20 – tryk 2
E-mail: ansat@fysio.dk**



Når du arbejder som fysioterapeut

Når du arbejder som fysioterapeut, vil du være omfattet af funktionærloven, hvis din ansættelse i gennemsnit er 8 timer eller mere pr. uge. Hvis du arbejder som selvstændig – fx som indlejer på en klinik – er du ikke omfattet af funktionærloven, men af den samarbejdsaftale du har indgået med klinikken.

Du er i en ansættelse som fysioterapeut omfattet af funktionærloven, fordi dit arbejde er at levere 'kliniske bistandsydelser'. Der afgørende er altså ikke, at du er fysioterapeut, men at du arbejder som fysioterapeut.

Funktionærlovsbestemmelserne giver dig en række rettigheder og pligter. Vi beskriver her nogle elementer – ansættelsesform, løn under sygdom, prøvetid, opsigelsesvarsler og andre forhold omkring opsigelse, bijob, konkurrence- og kundeklausuler mv. – som er gode at have kendskab til, når du bliver ansat som fysioterapeut.

Der kan aftales bedre vilkår end funktionærloven foreskriver, mens dårligere vilkår vil være ugyldige.

Ansættelse – fast eller tidsbegrænset

I udgangspunktet vil du skulle fastansættes i et job som fysioterapeut, men ansættelser kan være tidsbegrænsede, når der er en gyldig grund til det.

En tidsbegrænset ansættelse løber i en vis periode, hvorefter ansættelsen ophører uden yderligere varsel. Der findes flere former for tidsbegrænsede ansættelser:

- Tidsbegrænset – ansættelsen ophører til en på forhånd fastsat dato.
- Begivenhedsbestemt – ansættelsens ophør er knyttet til fx en fraværendes tilbagevenden efter sygdom eller barsel.
- Opgavebestemt – ansættelsen ophører, når en opgave er færdig.

Løn under sygdom

Du har ret til løn under sygdom. Det er vigtigt, at du sygemelder dig iht. arbejdspladsens retningslinjer, som typisk er hurtigst muligt ved arbejdsdagens begyndelse på første sygedag.

Prøvetid – opsigelse

Hvis der er aftalt prøvetid (de første 3 måneder af ansættelsen) vil den ansattes opsigelsesvarsel være fra dag til dag, medmindre der gensidigt er aftalt 14 dage. Fra arbejdsgiverside er varslet altid 14 dage. Prøvetid og opsigelsesvarsel vil fremgå af dit ansættelsesbrev.

Opsigelse

Funktionærloven fastsætter opsigelsesvarsler. Varslerne anvendes ved opsigelse, og ved varslang af væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene.

Som ansat kan du til enhver tid selv opsiges ansættelsen med en måned til udgangen af en måned. Det betyder, at du senest skal sige op på den sidste arbejdsdag i en

måned, hvis du ønsker at fratræde med udgangen af den følgende måned.

Arbejdsgivers opsigelsesvarsel afhænger af ansættelsens samlede længde:

Ansættelsens længde	Varsel
Indtil 5 måneder	1 måned
Indtil 2 år og 9 måneder	3 måneder
Indtil 5 år og 8 måneder	4 måneder
Indtil 8 år og 7 måneder	5 måneder
Fra 8 år og 7 måneder	6 måneder

Godtgørelse:

Du vil få en godtgørelse på hhv. 1 eller 3 måneders løn, hvis du opsiges efter hhv. 12 eller 17 års ansættelse. Desuden vil du være berettiget til en godtgørelse, hvis opsigelsen ikke er sagligt begrundet.

Vi anbefaler at du kontakter os hurtigst muligt, hvis du modtager en påtænkt- eller en egentlig opsigelse.

Bijob

Som udgangspunkt kan du varetage bijob med karakter af erhvervsarbejde, hvis varetagelsen af bijobbet er foreneligt med din ansættelse. Vær dog opmærksom på, om dit bijob er- eller kan komme i en interessekonflikt i forhold til din ansættelse.

Du kan altid varetage mindre bivelev som har karakter af fritidsinteresse eller politisk foreningsarbejde.

Konkurrence- og kundeklausuler

I private ansættelser kan der aftales konkurrence- og kundeklausuler. Vi fraråder, at du indgår sådanne aftaler.

Få råd og vejledning

Kontakt os for yderligere råd og vejledning ift. denne overordnede beskrivelse af nogle af funktionærlovens bestemmelser.

Løn

Løn

Fysioterapeuter arbejder mange forskellige steder og under forskellige vilkår. Lønnen fastsættes på forskellig vis afhængig af arbejdsområde, men uanset om du er offentlig- eller privatsansat bør du forholde dig til din løn, både ved ansættelsen og undervejs i ansættelsen.

Løn i offentlig ansættelse

Din løn fastsættes som en kombination af en centralt overenskomstaftalt løn, med muligheder for at aftale lokale/individuelle tillæg oven på overenskomstlønnen, samt evt. resultatløn.

De offentlige lønsystemer for fysioterapeuter rummer for de flestes vedkommende anciennitetsbaserede stigninger, men kan også være aftalt som én fast grundløn.

Grundlønnen dækker de funktioner og opgaver som en nyuddannet fysioterapeut kan varetage.

Lønnen reguleres løbende i takt med dels overenskomstaftalte generelle lønstigninger, og dels i takt med lønstigninger på det private arbejdsmarked (reguleringsordningen).

I de offentlige overenskomster er der også aftaler om pensionsordninger, som ud over pensionsopsparing rummer forsikringsordninger, som sikrer ved dødsfald, kritisk sygdom og tab af erhvervsevne.

Løn i en privat ansættelse

I en privat ansættelse kan lønnen fastsættes på flere forskellige måder:

- På baggrund af overenskomst indgået af Danske Fysioterapeuter.
- På baggrund af en individuel kontrakt mellem dig og arbejdsgiver.

Privat ansat iht. overenskomst

Danske Fysioterapeuter har indgået overenskomst med en række private arbejdsgivere. Dermed er Danske Fysioterapeuter part i overenskomsten med retten til at forhandle og påse, at overenskomsten overholdes.

I overenskomsterne reguleres løn, pension, arbejdstid, mv., og der vil typisk være aftalt en minimumsløn med mulighed for yderligere tillæg, og at lønnen reguleres løbende.

I overenskomsterne er der desuden aftalt pensionsbestemmelser.

Privat ansat iht. individuel kontrakt

Mange fysioterapeuter indgår selv en

ansættelseskontrakt, hvor lønnen forhandles og

aftales mellem den enkelte fysioterapeut og arbejdsgiver.

Lønnen er i princippet markedsbestemt, og kan aftales som enten en fast

løn, eller som provisionsløn.

I kontrakten bør der også være aftalt, hvordan lønnen reguleres, og at den genforhandles en gang årligt.

Danske Fysioterapeuters hovedbestyrelse har overladt til Sektionerne for arbejdsgivere og arbejdstagere at forhandle og aftale basiskontrakter med minimumsvilkår.

Som hovedregel danner de to basiskontrakter – hhv. fast løn eller provisionsløn - grundlaget for ansættelse i privat praksis.

Der er tale om minimumskontrakter, så der kan forhandles og aftales bedre vilkår end hvad der fremgår af basiskontrakterne. (Se videre på s. 30)

Forhold dig til din løn

Uanset hvor du arbejder bør du forholde dig aktivt til din løn – på næste side finder du gode råd om lønforhandling.

Din løn afhænger (også) af dig

Når du er ansat i det private, er din løn et spørgsmål om forhandling. Din løn afhænger af, hvad du og din arbejdsgiver kan sammen kan blive enige om.

I det offentlige ligger forhandlingen af tillægsdelen af din løn hos din tillidsrepræsentant.

Men du bør alligevel selv gøre et forarbejde og lægge nogle spor hos din egen leder. Det giver din tillidsrepræsentant det bedste grundlag for at tale netop din sag.

Du kan altid ringe til Danske Fysioterapeuter på 33 41 46 20 – tryk 2 og få sparring på både det rigtige niveau for din løn, og på hvordan du kan påvirke ledelsen. Her følger nogle gode råd, som måske allerede nu kan bringe dig videre uanset om du bliver ansat offentligt eller privat.

Forbered dig tidligt

Jo før du begynder at forberede din kommende lønforhandling, jo bedre grundlag har du i forhandlingen. Overvej hvad dit lønudspil skal være, og om der er andre ting, du ønsker at forhandle. Overvej hvilke resultater, funktioner eller kompetencer du vil fremhæve som fundamentet for, at du skal have en højere løn. Begynd tidligst muligt inden forhandlingen at notere fakta, fx Danske Fysioterapeuters lønstatistik, dine resultater, dine opgaver, dine kollegaers lønniveau, samt oplysninger om virksomhedens økonomi m.v.

Vær ambitiøs og realistisk i dit udspil

Der skal være plads til bevægelse i dit lønudspil! Du kan ikke regne med, at du lander på det resultat, du spiller ud med til din forhandling. Du skal derfor spille ambitiøst ud, så der er plads til forhandling. Brug vores lønberegner som pejlemærke til at blive skarpere på dit lønudspil. Nogle af de faktorer, der er afgørende for lønnens

størrelse er erfaring, opgaver, ansvar arbejdspladsens beliggenhed og størrelse.

Tænk i mere end én løsning

Uanset om du kun kan forhandle løn, eller der også er mulighed for andre ting som frihed, personalegoder, titler, opgaver eller andet, så gælder det om at tænke åbent og kreativt. Sammensæt et udspil, som giver dig så mange forskellige strenge at spille på som muligt. Det giver dig et bedre grundlag for at få i hvert fald et "ja" til et af de krav, som du har rejst, og det giver din leder flere muligheder for at komme dig i møde i forhandlingen.

Forhandling sker hver dag

Din løn bliver ikke formet den dag, I forhandler løn. Den bliver formet løbende på baggrund af dine resultater og din leders vurdering af dét, du bidrager til på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt, at du løbende gør din leder opmærksom på dine resultater. Det gælder specielt, hvis det ikke er din direkte leder, du skal forhandle med. Påvirk din leder i god tid inden selve forhandlingen. Du kan tidligt signalere dine forventninger til den kommende forhandling og hvilke muligheder du ser. Og du kan inden selve forhandlingen dele fakta, statistik, og andet materiale med din leder, sådan at hun/han kender det, allerede inden hendes/hans eget spillerum i forhandlingen ligger fast.

Kom godt i gang

Afslutningen af enhver forhandling er samtidig starten på den næste. Sørg derfor for at komme godt ud af forhandlingen. Selv om du måske ikke har fået det resultat du gerne ville have, så tænk på det som en mulighed for at bygge bro til den næste lønforhandling

Lokal løndannelse – offentligt ansatte

Der er ved OK26 afsat midler fra centralt hold til lokale lønforhandlinger, og finansiering af lokale aftaler i overenskomstperioden skal som i de fem seneste overenskomstperioder ske inden for det lokale økonomiske råderum/de aktuelle budgetter. Midlerne bliver tildelt i overenskomstperioden.

Der er tilbage i tiden tilført mange midler til den lokale løndannelse, og disse penge anvendes til nye aftaler. Det kan fx være frie midler fra "ledige" tillæg efter fratrådte kolleger, penge fra vakante stillinger, eller ophørte aftaler i øvrigt. Det er ved overenskomstforhandlingerne forudsat, at lønnen vil stige via lokale forhandlinger (kaldes reststigningen).

Rammer for lokale lønforhandlinger

Løntillæg/forbedringer kan aftales i form af et årligt tillæg, eller som et løntrin oven på grundløntrinnet, eller som indplacering på et højere løntrin/i atypisk stilling

Tillæg for ikke-ledende fysioterapeuter skal minimum være 6.100 (2006-niveau) i kommuner, og 7.215 (2018-niveau) på det regionale område.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i et længere ansættelsesforhold alene aflønnes på de overenskomstaftalte løntrin.

Hvem forhandler?

Det er Danske Fysioterapeuters holdning, at lokale lønforhandlinger i videst muligt omfang er et arbejdspladsanliggende.

Tillidsrepræsentanten er derfor den centrale aktør og omdrejningspunkt i arbejdet med lokal løndannelse. Tillidsrepræsentanten har gennemgået uddannelse, og har forhandlings- og aftaleret for fysioterapeuter på arbejdspladsen.

Er tillidsrepræsentanten fra en anden faggruppe – ofte en ergoterapeut – har hun/han forhandlingsretten i forhold til lokale tillæg for fysioterapeuter, men Danske Fysioterapeuter skal i de tilfælde altid godkende aftaler.

Er du på en arbejdsplads, hvor du ikke har en tillidsrepræsentant, må du selv være opsøgende i forhold til at få forhandlet din løn. Det kan du gøre ved at bede om en lønsamtale med din leder, eller ved at kontakte Danske Fysioterapeuter, og gennem os få taget initiativ til en forhandling.

På det kommunale område er det aftalt, at ledende fysioterapeuter selv forhandler egne lønforhold. Aftalen skal stadig i sidste ende godkendes af Danske Fysioterapeuter.

Uanset om du har en tillidsrepræsentant eller ej, eller er leder, kan du altid få råd og vejledning og bistand hos Danske Fysioterapeuter.

Lønforhandling når du er på vej til nyt job

Du vil ved en jobsamtale oftest blive spurgt om dine forventninger til aflønning. Du bør derfor være forberedt på at kunne fremkomme med et lønkrav.

Selve forhandlingen foregår når du tilbydes stillingen. Det er helt afgørende, at du har vished for lønnen før du accepterer tilbuddet, og opsiger din hidtidige stilling.

Tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen er også din tillidsrepræsentant når du søger et job, og dén, du kan få vejledning og hjælp fra.

Kontakt derfor i første omgang tillidsrepræsentanten for råd og vejledning. Danske Fysioterapeuter kan hjælpe med oplysning om navn og nummer på tillidsrepræsentanten.

Søger du en lederstilling bør du kontakte Danske Fysioterapeuter forud for samtalen.

Offentlige lønninger

Områdetillæg – kommuner og regioner

Den kommune, hvor din arbejdsplads er beliggende bestemmer størrelsen af et evt. områdetillæg. For at finde din løn i lønoversigterne skal du altså vide, hvilket område kommunen er henført til – det finder du i skemaet herunder.

Lidt mere end halvdelen af kommunerne er henført til område 0.

Er din kommune ikke nævnt i skemaet herunder, er kommunen i område 0.

Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Alle kommuner, der ikke er nævnt under de øvrige områder	Esbjerg Frederikshavn Faaborg-Midtfyn Kalundborg Kerteminde Nyborg Næstved Odense Skanderborg Slagelse Sønderborg Aalborg	Køge Lejre Roskilde Solrød Århus	Allerød Fredensborg Frederikssund Gribskov Halsnæs Helsingør Hillerød Hørsholm	Albertslund Ballerup Brøndby Dragør Egedal Frederiksberg Furesø Gentofte Gladsaxe Glostrup Greve Herlev Hvidovre Høje-Taastrup Ishøj København Lyngby-Taarbæk Rudersdal Rødovre Tårnby Vallensbæk

Lønanciennitet

For fysioterapeuter ansat i kommuner, regioner og i staten gælder erfaring bl.a. i relation til at fastslå, hvornår du stiger til et højere løntrin som følge af opnået erfaring. Din lønanciennitet er det antal måneder, du har arbejdet som fysioterapeut på baggrund af uddannelsen som fysioterapeut.

I forhold til ansættelser i regioner og kommuner, skulle beskæftigelsen indtil 1. august 2014 have et omfang på gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge, mens der herefter ikke er et minimumskrav.

Beskæftigelsen skal være med fast aftalt timetal og aflønnet med månedsløn.

Fravær undervejs i ansættelser på grund af barsel, ferie og sygdom medregnes i ancienniteten.

Din erfaringsdato er ofte anført på din lønseddel. Hvis du skifter job, bør du kontrollere, at den korrekte anciennitetsdato fremgår af din første lønseddel.

Læs mere på fysio.dk

Kommunerne, løn

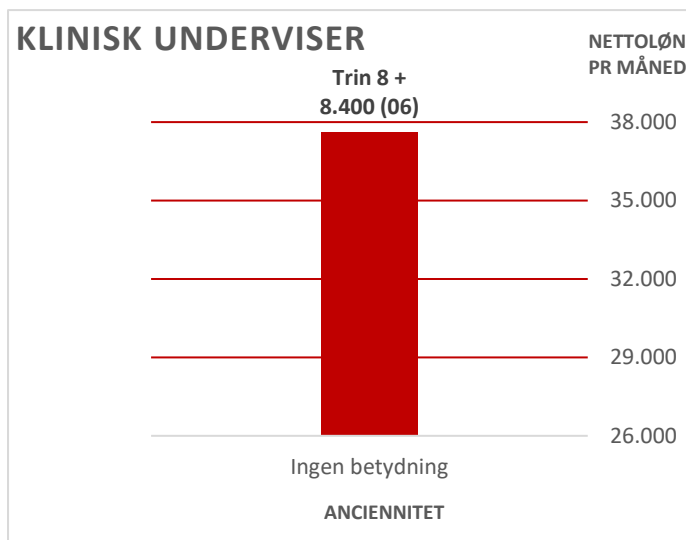
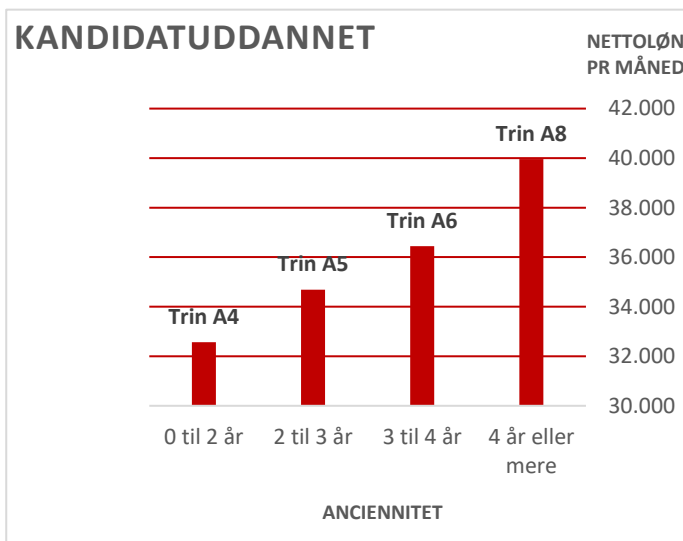
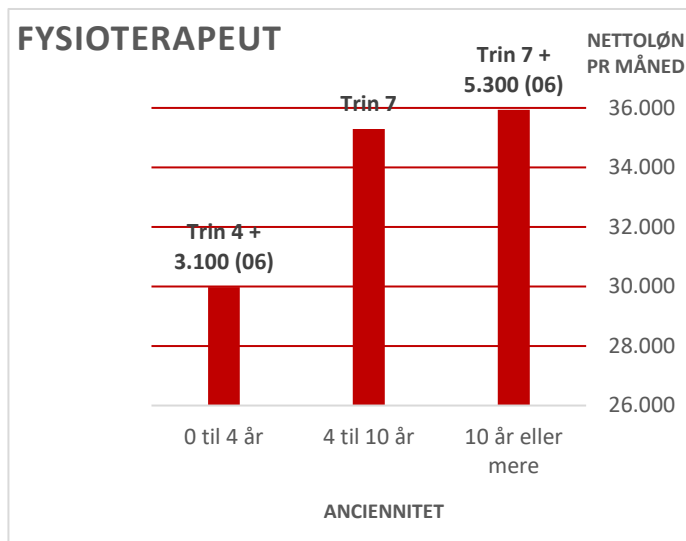
Ikke ledende fysioterapeuter

Som ansat i en kommune er du via Danske Fysioterapeuters overenskomst sikret en minimums-indplacering på lønskalaen. Indplaceringen sker i udgangspunktet på baggrund af arbejdsområde, erfaring (anciennitet) og evt. kandidatuddannelse.

Efter konkret lokal aftale kan der aftales indplacering på højere løntrin, eller i en atypisk stilling.

Her på siden kan du se lønforløb og omtrentligt niveau for grundløn for forskellige stillingskategorier.

Se tabellerne på de næste sider for nøjagtigt beløb.



OK-tillæg (årligt grundbeløb 1.1.2006 niveau):

3.100 ydes til fysioterapeuter med mindre end 4 års erfaring

5.300 ydes til fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere

8.400 ydes til kliniske undervisere

Lokale aftaler om højere indplacering:

- Lokalt kan stillinger, som ellers ville være på trin 4, 5, 6 eller 7, aftales indplaceret på et højere trin.
- Lokalt kan der aftales indplacering i atypisk stilling. Årslønnen er 359.131 kr. 1.1. 2006 niveau.

Kommunalt grundbeløb, reguleringsfaktor og tillæg

Grundbeløb

Løn og -tillæg aftales i et årligt grundbeløbsniveau.

På det kommunale område anvendes 1.1. 2006-niveau. Løn og tillæg reguleres løbende således at der bl.a. er en vis parallelitet med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Reguleringsfaktoren

**Reguleringsfaktoren
1. oktober 2026**

1,457732

Det kommunale område 1. august 2026

Reguleringsfaktoren pr. 1. oktober 2026 : 1,457732

Tillæg

Tillæg aftales i årligt grundbeløb 1. 1. 2006 niveau.

Ved lokal aftale skal tillæg minimum udgøre 6.100 kroner i 1.1. 2006-niveau

Lokalt aftalte løntillæg er pensionsgivende.

For at finde nutidsværdien af et løntillæg i 1.1. 2006-niveau skal tillægget ganges med reguleringsfaktoren

Eksempel på beregning af nutidsværdi pr. 1. oktober 2026:

$$\text{Årligt tillæg 12.500, 1.1. 2006 niveau} \times 1,457732 = 18.222$$

Andre eksempler pr. 1. oktober 2026

Grundbeløb	Årligt / pr. gang	Pr. måned	Pension pr. måned
3.100	4.519	377	73,21
5.300	7.726	644	125,16
6.100	8.892	741	144,05
8.400	12.245	1.020	198,37
15.000	21.866	1.822	354,23
29.200	42.566	3.547	689,57
35.100	51.166	4.264	828,90
49.800	72.595	6.050	1.176,04

Lønregnemaskine

På fysio.dk kan du finde en lønregnemaskine

Med den kan du kontrollere og beregne din samlede løn, og fx se, hvad ændring i tillæg, anciennitet, timetal mv. betyder for din samlede løn.

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2026 - fysioterapeuter

Fritvalgstillæg 4,44 pct. indgår i tal for pension

		Omr. 0	Omr. 1	Omr. 2	Omr. 3	Omr. 4
trin 4 + 3.100 (06)	Årsløn	359.768	365.069	368.735	374.034	377.701
	Månedsløn	29.981	30.422	30.728	31.169	31.475
	Pension 19,44 pct. / måned	5.828	5.914	5.974	6.059	6.119
trin 5	Årsløn	366.620	371.251	374.456	379.088	382.293
	Månedsløn	30.552	30.938	31.205	31.591	31.858
	Pension 19,44 pct. / måned	5.939	6.014	6.066	6.141	6.193
trin 6	Årsløn	407.290	410.799	413.228	416.738	419.168
	Månedsløn	33.941	34.233	34.436	34.728	34.931
	Pension 19,44 pct. / måned	6.598	6.655	6.694	6.751	6.791
trin 7	Årsløn	423.471	426.427	428.474	431.429	433.477
	Månedsløn	35.289	35.536	35.706	35.952	36.123
	Pension 19,44 pct. / måned	6.860	6.908	6.941	6.989	7.022
trin 7 + 5.300 (06)	Årsløn	431.197	434.153	436.200	439.155	441.203
	Månedsløn	35.933	36.179	36.350	36.596	36.767
	Pension 19,44 pct. / måned	6.985	7.033	7.066	7.114	7.147
trin 8	Årsløn	438.923	441.258	442.874	445.209	446.824
	Månedsløn	36.577	36.772	36.906	37.101	37.235
	Pension 19,44 pct. / måned	7.111	7.148	7.175	7.212	7.239
trin 8 + 5.300 (06)	Årsløn	446.649	448.984	450.600	452.935	454.550
	Månedsløn	37.221	37.415	37.550	37.745	37.879
	Pension 19,44 pct. / måned	7.236	7.274	7.300	7.338	7.364
trin 8 + 8.400 (06)	Årsløn	451.168	452.839	453.996	455.667	456.826
	Månedsløn	37.597	37.737	37.833	37.972	38.069
	Pension 19,44 pct. / måned	7.309	7.336	7.355	7.382	7.401
trin 9	Årsløn	454.375	456.046	457.203	458.874	460.033
	Månedsløn	37.865	38.004	38.100	38.239	38.336
	Pension 19,44 pct. / måned	7.361	7.388	7.407	7.434	7.453
trin 9 + 5.300 (06)	Årsløn	462.101	463.772	464.929	466.600	467.759
	Månedsløn	38.508	38.648	38.744	38.883	38.980
	Pension 19,44 pct. / måned	7.486	7.513	7.532	7.559	7.578
		Alle områder				
Atypisk stilling	Årsløn	523.517				
	Månedsløn	43.626				
	Pension 19,44 pct. / måned	8.481				

*om fritvalgstillæg – se nederst på s. 11

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2026 - fysioterapeuter indplaceret på A-skala

Fritvalgstillæg 6,0 pct. indgår i tal for pension

		Alle områder
Trin A 4	Årsløn	390.881
	Månedsløn	32.573
	Pension 21,00 pct. / måned	6.840
Trin A 5	Årsløn	416.306
	Månedsløn	34.692
	Pension 21,00 pct. / måned	7.285
Trin A 6	Årsløn	437.341
	Månedsløn	36.445
	Pension 21,00 pct. / måned	7.653
Trin A 8	Årsløn	479.556
	Månedsløn	39.963
	Pension 21,00 pct. / måned	8.392

Trin A 4 er 2 årigt, mens øvrige trin er 1 - årige

Fritvalgstillæg

Udgangspunktet for fritvalgstillægget for alle på de 3 offentlige overenskomstområder er fra 1. april 2025, at det ydes som pension.

Men du kan vælge, om en del- eller alt, der overstiger 15% som pension, i stedet for ydes som løn.

Du skal selv aktivt give besked, hvis du ønsker en højere løn mod en tilsvarende reduktion af pensionen.

Valget gælder for ét år ad gangen, og indtil du evt. giver besked om en anden fordeling.

Ved ansættelsen kan du tilsvarende give besked, hvis du ønsker at ændre udgangspunktet for fritvalgs-tillægget fra pension til løn.

Du kan også vælge, at fritvalgs-tillægget indbetales til en opsparingsordning i pensionskassen.

Opsparingsordningen er dog på nuværende tidspunkt (1. okt. 2025) endnu ikke klar til at modtage indbetalinger fra kommunalt ansatte.

Følg med på fysio.dk for ændringer herom.

Særlig feriegodtgørelse

Du optjener hver måned særlig feriegodtgørelse. Se nærmere på side 40 om udbetalingen, som falder i flere omgange.

Feriegodtgørelsen er en procentdel af sidste års ferieberettigende løn. I satserne indgår fra maj 2024 godtgørelse for bortfald af St. Bededag

For fysioterapeuter og ledende fysioterapeuter udgør den samlede særlige feriegodtgørelse 2,83%.

For fysioterapeuter indplaceret på A-skalaen er procentsatsen 2,48 %.

Hvis du fratræder, indgår den optjente særlige feriegodtgørelse i afregning af tilgodehavende feriepenge.

Pr. 1/1 2028 indfører aftalen om frivalgsordningen som omhandler fritvalgslønskontoen, midler fra særlig feriegodtgørelse, særlige feriedage og seniorbonus.

Der er ved at blive udarbejdet en vejledning om frivalgsordningen, som beskriver aftalen, indeholder eksempler og fortolkninger af ordningen. Dette arbejde følger Danske Fysioterapeuter tæt.

Pr. 1/1 2028 indfører aftalen om frivalgsordningen som omhandler fritvalgslønskontoen, midler fra

særlig feriegodtgørelse, særlige feriedage og seniorbonus. Der er ved at blive udarbejdet en vejledning om fritvalgsordningen, som beskriver aftalen, indeholder eksempler og fortolkninger af ordningen. Dette arbejde følger Danske Fysioterapeuter tæt.

Frivillig forhøjelse af pensionssats

Du kan vælge at forhøje din pensionsindbetaling til mere end det, der er aftalt i overenskomsten mod at gå tilsvarende ned i løn. Dette skal i givet fald skriftligt meddeles lønkontoret.

Du kan på fysio.dk læse nærmere om pensionsforhold.

Arbejdstidsregler, særydelser mv.

Du kan som kommunalt ansat fysioterapeut være ansat med arbejdstidsvilkår som

- Selvtilrettelæggende
- Omfattet af arbejdstidsaftalen

Udgangspunktet for kommunale fysioterapeuter er, at de er selvtilrettelæggende. Bestemmelserne om disse vilkår findes i overenskomstens § 11.

Det skal udtrykkeligt fremgå af dit ansættelsesbrev, at du er selvtilrettelæggende. Fremgår det ikke, vil du være omfattet af den kommunale arbejdstidsaftale.

Selvtilrettelæggende

Som selvtilrettelæggende beslutter din leder, hvilke arbejdsopgaver du skal varetage, mens du selv planlægger arbejdstiden med udgangspunkt i de opgaver, du er ansat til at varetage.

I visse situationer, er det påkrævet, at du er til stede på bestemte tidspunkter, fx møder eller lignede. I så fald må du tage højde for det, når du tilrettelægger din arbejdstid.

Grundlaget for at være selvtilrettelæggende er, at arbejdstiden er placeret i dagtimerne mandag til fredag, og at du selv planlægger arbejdstiden, så den passer med dit ugentlige timetal. Du må således selv planlægge kompensation med færre timer i én uge, hvis du i en anden uge har arbejdet flere timer end du er ansat til.

Der kan undtagelsesvist aftales varetagelse af opgaver uden for dagtimerne mandag til fredag. I så fald skal der indgås en lokal aftale om, hvilken særlig betaling du får for aften- og weekendarbejde.

Som selvtilrettelæggende får du ikke overarbejdsbetaling, da du selv har ansvaret for

planlægningen. Viser det sig, at du vedvarende må arbejde mere end svarende til dit timetal, skal du og din leder aftale en tilpasning af arbejdsopgaverne, eller en kompensation for den ekstra tid.

Du har altid fri på søgnehellidage og visse særlige fridage. Der gives ikke erstatningsfrihed, hvis en søgnehellidag falder på en dag, hvor du i forvejen har fri.

Omfattet af den kommunale arbejdstidsaftale

Din leder beslutter både dine opgaver og den tidsmæssige placering af arbejdstiden.

Der er i arbejdstidsaftalen aftalt en række rammer for arbejdstidstilrettelæggelsen – de vigtigste er:

- Du skal løbende kende din arbejdsplan med mindst 4 ugers varsel.
- Den daglige arbejdstid kan planlægges med mellem 5 og 12 timer.
Den nedre grænse gælder ikke, hvis din ugentlige arbejdstid er mindre end 30 timer.
- Når der forekommer en søgnehellidag, skal din arbejdstid reduceres med din gennemsnitlige daglige arbejdstid, fx med 7,4 timer, hvis du er fuldtidsansat.
- Der ydes tillæg for arbejde om aftenen, nat og i weekender og på søgnehellidage (se næste side).
- Der ydes overarbejdsbetaling, hvis du må arbejde ud over det, der gælder som arbejdstid for en fuldtidsansat på dagen.
- Arbejdstiden kan undtagelsesvist omlægges på dagen, men ikke fra en dag til en anden.
- Der kan aftales takst for frivilligt ekstraarbejde.

Du kan på fysio.dk finde en uddybende beskrivelse af de forskellige regler og bestemmelser.

Kontakt din tillidsrepræsentant, eller Danske Fysioterapeuter, hvis du spørgsmål eller behov for yderligere vejledning.

Ulempeydelse mv., kommunerne

Arbejdstidsbestemte ydelser

Tillæg for arbejde på bestemte tidspunkter kan ydes som betaling eller som tilsvarende afspadsering. Tillægget beregnes pr. påbegyndte halve time.

Hvis ikke andet aftales, udbetales aften- og nattillæg, mens arbejdsgiveren beslutter, om tillæg for lørdag-, søndags-, søgnehelligdagsarbejde, samt ved mer- og overarbejde udbetales eller afspadseres.

Hvis ikke andet er aftalt lokalt, gælder følgende takster pr. 1. januar 2026:

Tillæg for arbejde ml. kl. 17.00 og 23.00	35,12%
Fra 1. januar 2026	36,00%
Tillæg for arbejde ml. kl. 23.00 og 06.00	39,26%
Fra 1. januar 2026	40,00%
Tillæg lørdage ml. kl. 08.00 og 24.00.	31,72%
Fra 1. januar 2026	32,00%
Tillæg for søn- og søgnehelligdage, samt på særlige fridage.	50%

Tillæggene er pensionsgivende med 7,56 %.
Fra 1. januar 2026 pensionsgivende med 8 %.

Ulempeydelse pr. 1. januar 2026

Visse ulemper kompenseres med et engangsbeløb pr. gang:

Tillæg for mer- eller overarbejde der ikke er varslet dagen forud.	kr. 61,21
Tillæg pr. gang for delt tjeneste.	kr. 54,56
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 4 døgn.	kr. 49,81
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn.	kr. 730,59
Tillæg for inddraget SH-dag med kortere varsel end 14 døgn	kr. 726,58

Tilkald og overarbejde

Ved tilkald på fridøgn (alle), Søgnehelligdage (alle) og frihedsperioder på 24 timer eller mere (kun

fuldtidsansatte), honoreres arbejdet med overarbejdsbetaling minimum 6 timer.

Ved tilkald mellem 2 døgn's tjenester, samt deltidsansattes tilkald bortset fra de ovenfor nævnte, honoreres arbejdet med overarbejdsbetaling for minimum 3 timer.

Overarbejde honoreres med 50% tillæg pr. påbegyndte halve timer.

Beklædningsgodtgørelse pr. 1. oktober 2026

Fysioterapeuter ansat i kommunerne, samt ledende fysioterapeuter ansat i København eller Frederiksberg Kommune modtager beklædningsgodtgørelse i det omfang, der ikke stilles tjenestedragt til rådighed.

Ulempeydelsen ydes uafhængig af beskæftigelsesgrad, og er ikke pensionsgivende.

Sørger selv for tjenestedragt og vask.	kr. 343,11
Sørger for tjenestedragt, men ikke vask.	kr. 162,81
Vasker selv tjenestedragt.	kr. 180,30

Kørsel – det kommunale område

Arbejdsgiveren skal sørge for evt. transport i arbejdet. Du kan vælge at stille egen bil til rådighed, men bør i så fald sikre dig en kørselsbemyndigelse, som er forudsætning for at modtage høj kørselstakst.

Kørselsgodtgørelse pr. km pr. 1. januar 2026

Indtil 20.000 km. årligt.	kr. 3,94
Ud over 20.000 km.	kr. 2,28
Knallert/cykelgodtgørelse.	kr. 0,64

Særlige fridage for fysioterapeuter

I de kommunale og regionale overenskomster er der aftalt nogle særlige fridage, som fremgår af oversigten nedenfor.

På særlige fridage har du fri i videst muligt omfang uden at normaltjenesten omlægges. Det betyder, at du fx ikke til lejligheden kan pålægges afspadsering på dagen.

En særlig fridag udløser i modsætning til en søgnehelligdag ikke erstatningsfrihed, hvis du i forvejen har fri på dagen – fx fordi det er din sædvanlige ugentlige arbejdsfrie dag.

Dog gælder, at hvor en særlig fridag er sidestillet med en SH-dag skal der ske nedskrivning af normtimetallet – se nærmere i noterne i skemaet

Særlige fridage for fysioterapeuter, der er omfattet af arbejdstidsaftalerne

	Det kommunale område			Regionale område
	Alle kommuner undtaget KBH og Fr.Berg, samt FKKA-kommuner*	Frederiksberg og tidligere FKKA-kommuner*	Københavns Kommune	Regionalt ansat hele landet
1. maj	Særlig fridag fra kl. 12.00.	Sidestillet med en SH-dag.**	Sidestillet med en SH-dag.**	Særlig fridag – hele dagen.
5. juni	Særlig fridag fra kl. 12.00.	Særlig fridag fra kl. 12.00.	Sidestillet med en SH-dag.**	Almindelig arbejdsdag.
24. december	Sidestillet med en SH-dag.**	Sidestillet med en SH-dag.**	Sidestillet med en SH-dag.**	Sidestillet med en SH-dag.**
31. december	Særlig fridag fra kl. 12.00.	Særlig fridag fra kl. 12.00.	Almindelig arbejdsdag til kl. 17.00.	Særlig fridag fra kl. 12.00.

*FKKA-kommuner: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk Kommuner.

** "Sidestillet med en Søgnehelligdag":

Normtimetallet nedskrives i perioden med den gennemsnitlige daglige arbejdstid for den særlige fridag, og også når den er sammenfaldende med en dag, hvor du i forvejen har fri (fx fridøgn eller ugentlig fridag). Skal du arbejde ydes der 50 % tillæg og du skal have en erstatningsfridag.

Særlige fridage for kommunale fysioterapeuter, der er selvtilrettelæggende

1. maj	Fri fra kl. 12.00.
5. juni	Fri fra kl. 12.00.
24.december	Fri hele dagen.
31. december	Fri hele dagen.

Som selvtilrettelæggende har du fri på SH-dage. Der gives ikke erstatningsfridag, hvis SH-dagen falder på en dag, hvor du i forvejen har fri, eller hvis SH-dagen falder i weekenden.

Regionerne, løn

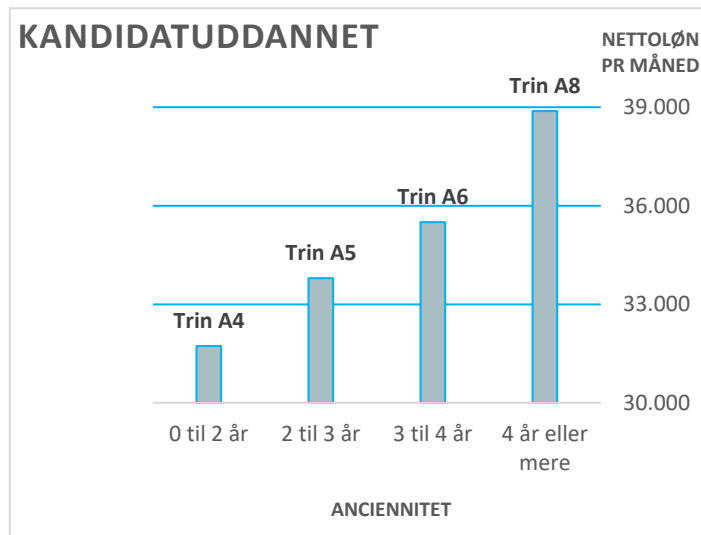
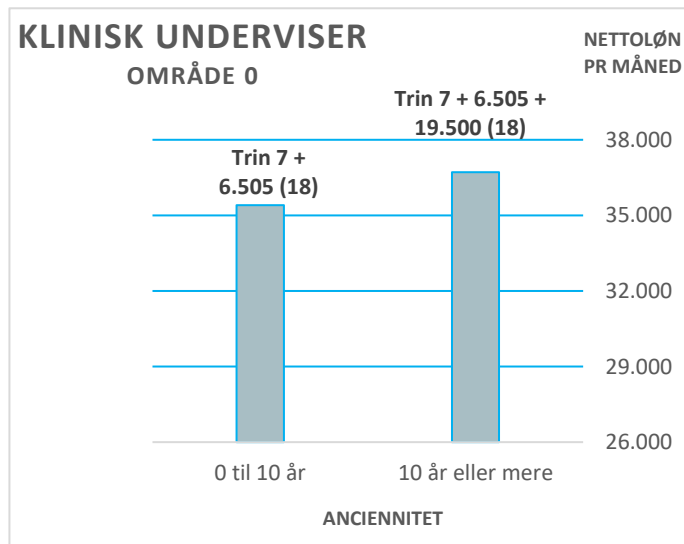
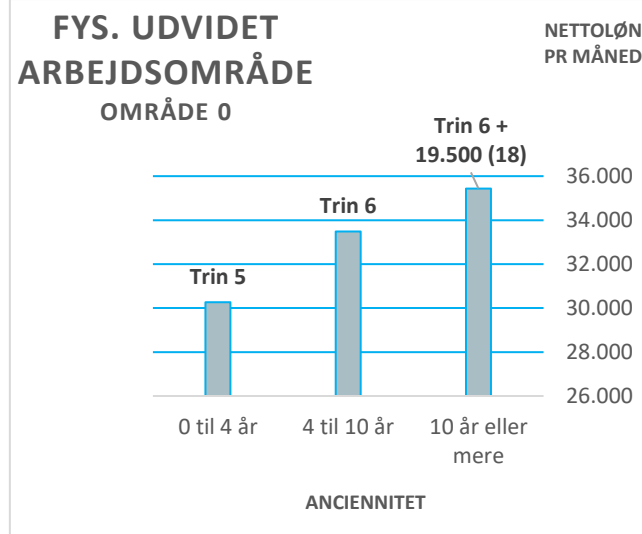
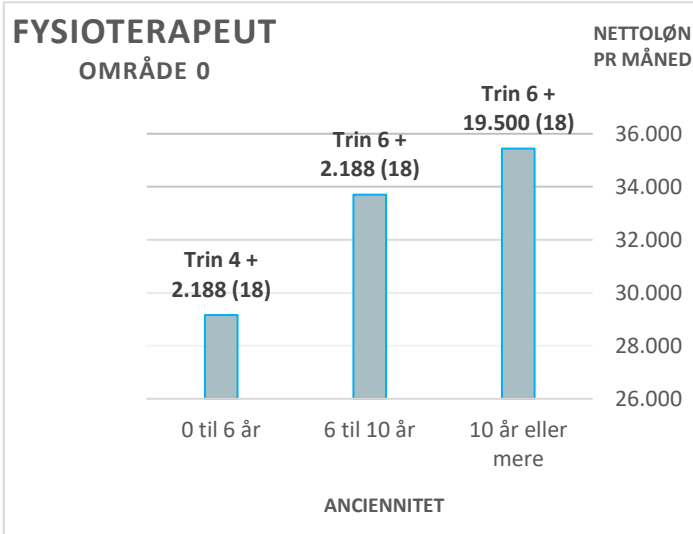
Ikke ledende fysioterapeuter

Som ansat i en region er du via Danske Fysioterapeuters overenskomst sikret en minimums-indplacering på lønskalaen. Indplaceringen sker i udgangspunktet på baggrund af arbejdsområde, erfaring (anciennitet) og evt. kandidatuddannelse.

Efter konkret lokal aftale kan der aftales indplacering på højere løntrin, eller i en atypisk stilling.

Her på siden kan du se lønforløb og omtrentligt niveau for grundløn for forskellige stillingskategorier.

Se tabellerne på de næste sider for nøjagtigt beløb.



OK-tillæg (årligt grundbeløb 1.10.2018 niveau):

- 2.188 ydes til fysioterapeuter i løntrinsforløbet 4 – 6 med mindre end 10 års erfaring
- 6.505 ydes til kliniske undervisere
- 19.500 ydes til fysioterapeuter, kliniske undervisere, og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde med 10 års erfaring eller mere
- 9.000 ydes til fysioterapeuter ansat i behandlingsdelen i børne-og ungdomspsykiatrien

Lokale aftaler om højere indplacering:

- Lokalt kan stillinger, som ellers ville være på trin 4, 5, 6 eller 7 aftales indplaceret på et højere trin.
- Lokalt kan der aftales indplacering i atypisk stilling.
Lønnen aftales lokalt som et samlet pensionsgivende kronebeløb i 1.10.2018 niveau.

Regionalt grundbeløb, reguleringsfaktor og tillæg

Grundbeløb

Løn og -tillæg aftales i et årligt grundbeløbsniveau.

På det regionale område anvendes 31.3. 2018-niveau. Løn og tillæg reguleres løbende således at der bl.a. er en vis parallelitet med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Reguleringsfaktoren

**Reguleringsfaktoren pr.
1. oktober 2026**

1,20463

Det regionale område

Reguleringsfaktoren pr. 1. oktober 2026: 1,204630

Tillæg

Tillæg aftales i årligt grundbeløb 31.10. 2018 niveau.

Ved lokal aftale skal tillæg minimum udgøre 7.215 kroner i 1.10. 2018-niveau

Lokalt aftalte løntillæg er pensionsgivende.

For at finde nutidsværdien af et løntillæg i 1.10. 2018-niveau skal tillægget ganges med reguleringsprocenten

Eksempel på beregning af nutidsværdi pr. 1. oktober 2026:

$$\text{Årligt tillæg 12.500, 1.10. 2018 niveau} \times 1,20463 = 15.058$$

Andre eksempler pr. 1. oktober 2026

Grundbeløb	Årligt / pr. gang	Pr. måned	Pension pr. måned
2.188	2.636	220	41,18
7.215	8.691	724	135,80
11.000	13.251	1.104	207,05
19.500	23.490	1.958	367,04
22.450	27.044	2.254	422,56
34.538	41.606	3.467	650,09
45.000	54.208	4.517	847,01
64.500	77.699	6.475	1.214,04

Lønregnemaskine

På fysio.dk kan du finde en lønregnemaskine

Med den kan du kontrollere og beregne din samlede løn, og fx se, hvad ændring i tillæg, anciennitet, timetal mv. betyder for din samlede løn.

Omregning fra 1.1.2006-grundbeløb til 31.3.2018 grundbeløb:

2006-beløbet ganges med 1,182816 og afrundes til hele kroner – herved fås grundbeløbet i 2018-niveau.

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2026 - fysioterapeuter		Omr. 1	Omr. 2	Omr. 3	Omr. 4
Fritvalgstillæg 3,75 pct. indgår i tal for pension					
trin 4 + 2.188 (18)	Årsløn	349.903	353.506	358.711	362.315
	Månedsløn	29.159	29.459	29.893	30.193
	Pension 18,75 pct. / måned	5.467	5.524	5.605	5.661
trin 5	Årsløn	363.139	366.289	370.839	373.987
	Månedsløn	30.262	30.524	30.903	31.166
	Pension 18,75 pct. / måned	5.674	5.723	5.794	5.844
trin 6	Årsløn	401.789	404.175	407.624	410.010
	Månedsløn	33.482	33.681	33.969	34.168
	Pension 18,75 pct. / måned	6.278	6.315	6.369	6.406
trin 6 + 2.188 (18)	Årsløn	404.424	406.811	410.260	412.646
	Månedsløn	33.702	33.901	34.188	34.387
	Pension 18,75 pct. / måned	6.319	6.356	6.410	6.448
trin 6 + 19.500 (18)	Årsløn	425.279	427.665	431.114	433.500
	Månedsløn	35.440	35.639	35.926	36.125
	Pension 18,75 pct. / måned	6.645	6.682	6.736	6.773
trin 7	Årsløn	417.062	419.073	421.978	423.989
	Månedsløn	34.755	34.923	35.165	35.332
	Pension 18,75 pct. / måned	6.517	6.548	6.593	6.625
trin 7 + 6.505 (18)	Årsløn	424.898	426.909	429.814	431.825
	Månedsløn	35.408	35.576	35.818	35.985
	Pension 18,75 pct. / måned	6.639	6.670	6.716	6.747
trin 7 + 19.500 (18)	Årsløn	440.552	442.564	445.468	447.479
	Månedsløn	36.713	36.880	37.122	37.290
	Pension 18,75 pct. / måned	6.884	6.915	6.960	6.992
trin 7 + 26.005 (18)	Årsløn	448.389	450.400	453.304	455.315
	Månedsløn	37.366	37.533	37.775	37.943
	Pension 18,75 pct. / måned	7.006	7.037	7.083	7.114
trin 8	Årsløn	431.556	433.143	435.437	437.024
	Månedsløn	35.963	36.095	36.286	36.419
	Pension 18,75 pct. / måned	6.743	6.768	6.804	6.828
trin 8 + 19.500 (18)	Årsløn	455.047	456.633	458.927	460.514
	Månedsløn	37.921	38.053	38.244	38.376
	Pension 18,75 pct. / måned	7.110	7.135	7.171	7.196
Atypisk stilling	Årsløn	Aftales lokalt som et kronebeløb i 1.10. 2018 niveau			
	Pension	Pensionen beregnes som 18,75 pct. af den aftalte løn			

Om fritvalgstillæg og frivillig forhøjelse af pensionsindbetaling – se nederst s.21

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2026 - fysioterapeuter indplaceret på A-skala

Fritvalgstillæg 5,57 pct. indgår i tal for pension

		Alle områder
Trin A 4	Årsløn	380.799
	Månedsløn	31.733
	Pension 20,57 pct. / måned	6.528
Trin A 5	Årsløn	405.570
	Månedsløn	33.798
	Pension 20,57 pct. / måned	6.952
Trin A 6	Årsløn	426.062
	Månedsløn	35.505
	Pension 20,57 pct. / måned	7.303
Trin A 8	Årsløn	466.609
	Månedsløn	38.884
	Pension 20,57 pct. / måned	7.998

Trin A 4 er 2 årigt, mens øvrige trin er 1 - årige

Fritvalgs-tillæg

Udgangspunktet for fritvalgstillægget for alle på de 3 offentlige overenskomstområder er fra 1. april 2025, at det ydes som pension.

Men du kan vælge, om en del- eller alt, der overstiger 15% som pension, i stedet for ydes som løn. Du skal selv aktivt give besked, hvis du ønsker en højere løn mod en tilsvarende reduktion af pensionen.

Valget gælder for ét år ad gangen, og indtil du evt. giver besked om en anden fordeling.

Ved ansættelsen kan du tilsvarende give besked, hvis du ønsker at ændre udgangspunktet for fritvalgstillægget fra pension til løn.

Du kan også vælge, at fritvalgstillægget indbetales til en opsparingsordning i pensionskassen.

Opsparingsordningen er dog på nuværende tidspunkt (1. apr. 2026) endnu ikke klar til at modtage indbetalinger fra kommunalt ansatte.

Følg med på fysio.dk for ændringer herom.

Særlig feriegodtgørelse

Du optjener hver måned særlig feriegodtgørelse. Se nærmere på side 33 om udbetalingen, som falder i flere omgange.

Feriegodtgørelsen er en procentdel af sidste års ferieberettigende løn. I satserne indgår fra maj 2024 godtgørelse for bortfald af St. Bededag

For fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere, ledende fysioterapeuter, samt indplacerede på A-skalaen udgør den særlige feriegodtgørelse 2,49%. For fysioterapeuter med mindre end 10 års erfaring er procentsatsen 3,39%.

Hvis du fratræder, indgår den optjente særlige feriegodtgørelse i afregning af tilgodehavende feriepenge.

Pr. 1/1 2028 indfører aftalen om frivalgsordningen som omhandler fritvalgslønkontoen, midler fra særlig feriegodtgørelse, særlige feriedage og seniorbonus. Der er ved at blive udarbejdet en vejledning om fritvalgsordningen, som beskriver aftalen, indeholder eksempler og fortolkninger af ordningen. Dette arbejde følger Danske Fysioterapeuter tæt.

Pr. 1/1 2028 indfører aftalen om frivalgsordningen som omhandler fritvalgslønkontoen, midler fra særlig feriegodtgørelse, særlige feriedage og seniorbonus. Der er ved at blive udarbejdet en vejledning om fritvalgsordningen, som beskriver aftalen, indeholder eksempler og fortolkninger af ordningen. Dette arbejde følger Danske Fysioterapeuter tæt.

Arbejdstidsregler, særydelser mv.

Som regionalt ansat fysioterapeut er det din leder, der planlægger og tilrettelægger din arbejdstid

Der er i arbejdstidsaftalen aftalt en række rammer for arbejdstidstilrettelæggelsen – de vigtigste er:

- Du skal løbende kende din arbejdstid med mindst 4 ugers varsel.
- Den daglige arbejdstid kan planlægges med mellem 5 og 12 timer.
Den nedre grænse gælder ikke, hvis din ugentlige arbejdstid er mindre end 30 timer.
- Når der forekommer en søgnehelligdag, skal din arbejdstid reduceres med din gennemsnitlige daglige arbejdstid, fx med 7,4 timer, hvis du er fuldtidsansat.
- Der ydes tillæg for arbejde om aftenen, nat og i weekender og på søgnehelligdage (se senere).
- Der ydes overarbejdsbetaling, hvis du må arbejde ud over dét, der gælder som arbejdstid for en fuldtidsansat på dagen.
- Arbejdstiden kan undtagelsesvist omlægges på dagen, men ikke fra en dag til en anden.
- Der kan aftales takst for frivilligt ekstraarbejde.

Du kan på fysio.dk finde en uddybende beskrivelse af de forskellige regler og bestemmelser.

Kontakt din tillidsrepræsentant, eller Danske Fysioterapeuter, hvis du spørgsmål eller behov for yderligere vejledning.

Arbejdstidsbestemte ydelser

Tillæg for arbejde på bestemte tidspunkter kan ydes som betaling eller som tilsvarende afspadsering. Tillægget beregnes pr. påbegyndte halve time.

Hvis ikke andet aftales udbetales aften- og nattillæg, mens arbejdsgiveren beslutter, om tillæg for lørdag-, søndags-, søgnehelligdagsarbejde, samt ved mer- og overarbejde udbetales eller afspadseres.

Ulempeydelser pr. 1. oktober 2026

Hvis ikke andet er aftalt lokalt gælder følgende takster:

Tillæg for arbejde ml. kl. 18.00 og 23.00 – alle dage.	32%
Tillæg for arbejde ml. kl. 23.00 og 06.00 - alle dage.	37,5%
Tillæg for arbejde fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 24.00, samt på særlige fridage (1. maj og 31.12 fra kl. 12.00)	47%
Tillæg for tjeneste på søgnehelligdage.	50%
Tillæggene er pensionsgivende med 3,75%	

Ulempeydelse pr. 1. oktober 2026

Visse ulemper kompenseres med et engangsbeløb pr. gang.

Tillæg for mer- eller overarbejde, der ikke er varslet dagen forud.	kr. 41,77
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 1 døgn.	kr. 46,17
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn.	kr. 611,00

Tilkald og overarbejde

Ved tilkald på fridøgn (alle), Søgnehelligdage (alle) og frihedsperioder på 24 timer eller mere (kun fuldtidsansatte), honoreres arbejdet med overarbejdsbetaling minimum 6 timer.

Ved tilkald mellem 2 døgn's tjenester, honoreres arbejdet med overarbejdsbetaling for minimum 3 timer.

Overarbejde honoreres med 50% tillæg pr. påbegyndte halve timer.

Beklædningsgodtgørelse pr. 1. august 2026

Sørger selv for tjenestedragt og vask.	kr. 334,11
Sørger for tjenestedragt, men ikke vask.	kr. 158,53

Løn ledere

Ledende fysioterapeuter i kommuner, regioner og staten

Forhandling af lederløn

Danske Fysioterapeuter har delegeret forhandlingsretten om egne lønforhold til lederen selv.

Aftalen skal fortsat endeligt godkendes af Danske Fysioterapeuter, som også altid kan kontaktes mhp. råd og vejledning om, hvordan du griber det an, og om størrelse af tillæg.

Som undtagelse til hovedreglen om, at ledere selv forhandler egen løn, kan Danske Fysioterapeuter forhandle lønnen i din første lederstilling.

For ledere i regioner og kommuner

For ledere ansat i regionerne og kommunerne aftales grundlønningen lokalt på samme måde som ydelse af yderligere løntrin eller løntillæg.

Aftalen om indplacering på grundløntrin tager afsæt i en vurdering af ledelsesniveau, hvor der skelnes mellem 3 niveauer – øverste, mellemste og nederste niveau.

Der skeles i den forbindelse til stillingens ansvar og placering i organisationen iht. disse vejledende kriterier:

- Øverste grundlønnsniveau: Ansvar for formulering af strategier og politikker, overordnede økonomisk ansvar, overordnet ansvar for organisationsstruktur og patient/bruger-forløb og kvalitet
- Mellemste grundlønnsniveau: Ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger, ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske

rammer, ansvar for mindre strukturtilpasninger i forhold til fx patient/brugerforløb og kvalitet.

- Nederste grundlønnsniveau: ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisninger, ansvar for den kliniske uddannelse i enheden, ansvar for at tilrettelægge arbejdet, ansvar for arbejdsmiljø og kompetenceudvikling for underordnet personale.

På begge områder anvendes en løntrinsskala bestående af 16 løntrin fra L1 til L16, dog således, at de laveste trin ikke anvendes til fysioterapeutiske ledere – se længere nede.

Kroneværdien af løntrinnene afviger fra hinanden på det regionale og kommunale område (se nærmere i tabellerne) og der er forskel på indplaceringsbestemmelserne på de to områder.

Ledere på det kommunale område

På det kommunale område indplaceres ledende fysioterapeuter i udgangspunktet på et af trinnene L6, L10, L12 eller L14, men andre trin på skalaen kan anvendes.

Pr. 1/1 2028 indfører aftalen om frivalgsordningen som omhandler fritvalgslønskontoen, midler fra særlig feriegodtgørelse, særlige feriedage og seniorbonus. Der er ved at blive udarbejdet en vejledning om fritvalgsordningen, som beskriver aftalen, indeholder eksempler og fortolkninger af ordningen. Dette arbejde følger Danske Fysioterapeuter tæt.

På det kommunale område indplaceres ledende fysioterapeuter i udgangspunktet på et af trinnene L6, L10, L12 eller L14, men andre trin på skalaen kan

anvendes.

Der indføres et nyt grundlønstillæg på 8.173 kr. årligt (06-niveau) for ledende Fysioterapeuter. For ledere på L6-L10 hæves det eksisterende tillæg ligeledes fra 5.785 årligt (06-niveau) til 8.173 kr. årligt (06-niveau).

Ledere på det regionale område

På det regionale område kan alle trin fra L5 og højere anvendes for ledende fysioterapeuter.

Mindste grundlønssindplacering er L5, dog således at

- Ledere med mere end 12 underordnede som minimum indplaceres på L7, og
- Ledere med mere end 48 underordnede som minimum indplaceres på L11
- Der ydes et centralt aftalt årligt tillæg på kr. 34.538 (31.3. 2018-niveau) til ledende fysioterapeuter, der indgår i afdelingsledelse.

Cheftale

Pr. 1. april 2027 bliver alle ledende fysioterapeuter og ergoterapeuter der er leder for ledere omfattet af en selvstændig aftale for chefer. Aftalen for chef giver centralt tillæg på 14.000 kr. årligt (18-niveau) samt en pensionsprocent på 22 %.

Ledere på det statslige område

Kontakt Danske Fysioterapeuter vedrørende løn i lederstillinger på uddannelsesinstitutioner, i Arbejdstilsynet, og i andre lederstillinger på statens område.

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2026 - ledende fysioterapeuter

Fritvalgstillæg 5,62 pct. indgår i tal for pension

		Omr. 0	Omr. 1	Omr. 2	Omr. 3	Omr. 4
Trin L6 + 5.785(06)	Årsløn	489.674	490.126	490.439	490.890	491.202
	Månedsløn	40.806	40.844	40.870	40.907	40.933
	Pension 20,62 pct. / måned	8.414	8.422	8.427	8.435	8.440
Trin L7 + 5.785(06)	Årsløn	498.375	498.375	498.375	498.375	498.375
	Månedsløn	41.531	41.531	41.531	41.531	41.531
	Pension 20,62 pct. / måned	8.564	8.564	8.564	8.564	8.564
Trin L8 + 5.785(06)	Årsløn	509.265	509.265	509.265	509.265	509.265
	Månedsløn	42.439	42.439	42.439	42.439	42.439
	Pension 20,62 pct. / måned	8.751	8.751	8.751	8.751	8.751
Trin L9 + 5.785(06)	Årsløn	520.453	520.453	520.453	520.453	520.453
	Månedsløn	43.371	43.371	43.371	43.371	43.371
	Pension 20,62 pct. / måned	8.943	8.943	8.943	8.943	8.943
Trin L10 + 5.785(06)	Årsløn	531.950	531.950	531.950	531.950	531.950
	Månedsløn	44.329	44.329	44.329	44.329	44.329
	Pension 20,62 pct. / måned	9.141	9.141	9.141	9.141	9.141
Trin L11	Årsløn	535.329	535.329	535.329	535.329	535.329
	Månedsløn	44.611	44.611	44.611	44.611	44.611
	Pension 20,62 pct. / måned	9.199	9.199	9.199	9.199	9.199
Trin L12	Årsløn	559.937	559.937	559.937	559.937	559.937
	Månedsløn	46.661	46.661	46.661	46.661	46.661
	Pension 20,62 pct. / måned	9.622	9.622	9.622	9.622	9.622
Trin L13	Årsløn	597.516	597.516	597.516	597.516	597.516
	Månedsløn	49.793	49.793	49.793	49.793	49.793
	Pension 20,62 pct. / måned	10.267	10.267	10.267	10.267	10.267
Trin L14	Årsløn	639.227	639.227	639.227	639.227	639.227
	Månedsløn	53.269	53.269	53.269	53.269	53.269
	Pension 20,62 pct. / måned	10.984	10.984	10.984	10.984	10.984
Trin L15	Årsløn	706.071	706.071	706.071	706.071	706.071
	Månedsløn	58.839	58.839	58.839	58.839	58.839
	Pension 20,62 pct. / måned	12.133	12.133	12.133	12.133	12.133
Trin L16	Årsløn	803.420	803.420	803.420	803.420	803.420
	Månedsløn	66.952	66.952	66.952	66.952	66.952
	Pension 20,62 pct. / måned	13.805	13.805	13.805	13.805	13.805

* Om fritvalgstillæg og frivillig forhøjelse af pensionsindbetaling – se nederst s.11

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2026 - ledende fysioterapeuter

Fritvalgstillæg 4,39 pct. indgår i tal for pension

		Omr. 1	Omr. 2	Omr. 3	Omr. 4
L5	Årsløn	463.445	464.319	465.582	466.459
	Månedsløn	38.620	38.693	38.799	38.872
	Pension 19,39 pct. / måned	7.488	7.503	7.523	7.537
L6	Årsløn	471.335	471.935	472.799	473.398
	Månedsløn	39.278	39.328	39.400	39.450
	Pension 19,39 pct. / måned	7.616	7.626	7.640	7.649
L7	Årsløn	478.189	478.189	478.189	478.189
	Månedsløn	39.849	39.849	39.849	39.849
	Pension 19,39 pct. / måned	7.727	7.727	7.727	7.727
L8	Årsløn	484.965	484.965	484.965	484.965
	Månedsløn	40.414	40.414	40.414	40.414
	Pension 19,39 pct. / måned	7.836	7.836	7.836	7.836
L9	Årsløn	494.810	494.810	494.810	494.810
	Månedsløn	41.234	41.234	41.234	41.234
	Pension 19,39 pct. / måned	7.995	7.995	7.995	7.995
L10	Årsløn	504.910	504.910	504.910	504.910
	Månedsløn	42.076	42.076	42.076	42.076
	Pension 19,39 pct. / måned	8.159	8.159	8.159	8.159
L11	Årsløn	514.242	514.242	514.242	514.242
	Månedsløn	42.853	42.853	42.853	42.853
	Pension 19,39 pct. / måned	8.309	8.309	8.309	8.309
L12	Årsløn	537.869	537.869	537.869	537.869
	Månedsløn	44.822	44.822	44.822	44.822
	Pension 19,39 pct. / måned	8.691	8.691	8.691	8.691
L13	Årsløn	573.950	573.950	573.950	573.950
	Månedsløn	47.829	47.829	47.829	47.829
	Pension 19,39 pct. / måned	9.274	9.274	9.274	9.274
L14	Årsløn	614.000	614.000	614.000	614.000
	Månedsløn	51.167	51.167	51.167	51.167
	Pension 19,39 pct. / måned	10.155	10.155	10.155	10.155
L15	Årsløn	678.183	678.183	678.183	678.183
	Månedsløn	56.515	56.515	56.515	56.515
	Pension 19,39 pct. / måned	11.253	11.253	11.253	11.253
L16	Årsløn	771.653	771.653	771.653	771.653
	Månedsløn	64.304	64.304	64.304	64.304
	Pension 19,39 pct. / måned	12.816	12.816	12.816	12.816

* Om fritvalgstillæg og frivillig forhøjelse af pensionsindbetaling – se nederst s.21

Staten, løn pr. 1. august 2026

Grundbeløb

Løn og -tillæg aftales i et årligt grundbeløbsniveau.

På det statslige område anvendes grundbeløbsniveau 31.3.2012.

Løn og tillæg reguleres løbende således at der bl.a. er en vis parallelitet med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Reguleringsfaktoren pr. 1. oktober 2026

1,273204

Fysioterapeuter ansat i staten, fx i Arbejdstilsynet, Universiteterne og Forsvaret m.fl.

Fysioterapeuter med kandidatuddannelse indplaceres jf. akademisk anciennitet på trin 4, 5, 6 og 8.

Fysioterapeuter i øvrigt indplaceres jf. anciennitet på trin 1, 2, 4, 5, 6 og 7.

Trinnene er for begge grupper 1-årige bortset fra trin 4, som er 2-årigt.

Pensionsprocenten for fysioterapeuter, der var ansat 31. marts 2021 oppebærer 18 % pension som en personlig ordning.

Pensionsprocenten ved ansættelse fra 1.4. 2021 er 17,1 %

Statslige lønsatser pr. 1. august 2026 - fysioterapeuter

Fritvalgstillæg 3,07 pct. indgår i tal for pension

trin 1	Årsløn	332.306
	Månedsløn	27.692
	Pension 18,07 pct.	5.004
trin 2	Årsløn	346.311
	Månedsløn	28.859
	Pension 18,07 pct.	5.215
trin 4 (2-årigt)	Årsløn	363.169
	Månedsløn	30.264
	Pension 18,07 pct.	5.469
trin 5	Årsløn	391.405
	Månedsløn	32.617
	Pension 18,07 pct.	5.894
trin 6	Årsløn	417.156
	Månedsløn	34.763
	Pension 18,07 pct.	6.282
trin 7	Årsløn	424.522
	Månedsløn	35.377
	Pension 18,07 pct.	6.393
trin 8	Årsløn	442.529
	Månedsløn	36.877
	Pension 18,07 pct.	6.664

Lønforløb for kandidatuddannede: Trin 4, 5, 6, og 8

Lønforløb for fysioterapeuter: Trin 1, 2, 4, 5, 6 og 7

Ansatte før 1.4. 2021 viderefører pensionsprocent 18% som personlig ordning

		Fra	Til
Specialkonsulent	Interval for lokalt aftalt årlig løn pr. 1.4.	574.099	601.501
Chefkonsulent	Interval for lokalt aftalt årlig løn pr. 1.4.	617.943	650.828
	Pensionsprocent 18,07		

Special- og chefkonsulent

Stillinger som special- og chefkonsulent aflønnes med grundløn og tillæg. Grundlønningen aftales indenfor et interval, og der ydes 18,07 % pension.

Interval basisløn pr. 1. august 2026

Specialkonsulent: Min. 570.438 - Max. 597.665

Chefkonsulent: Min. 614.003 - Max. 646.677

Frit valg pension/løn

Du kan vælge, at noget af- eller hele den del af din pension, der overstiger 15,0 % i stedet udbetales som løn.

Ønsker du dette skal du give kontakte lønkontoret

Pr. 1/1 2028 indfører aftalen om frivalgsordningen som omhandler fritvalgslønskontoen, midler fra særlig feriegodtgørelse, særlige feriedage og seniorbonus. Der er ved at blive udarbejdet en vejledning om fritvalgsordningen, som beskriver aftalen, indeholder eksempler og fortolkninger af ordningen. Dette arbejde følger Danske Fysioterapeuter tæt.

Læs mere om pensionsforhold på fysio.dk.

Statslige lønsatser pr. 1. august 2026 - underviserere			
Fritvalgstillæg 3,97 pct. indgår i tal for pension			
		Med adjunkttillæg	Med lektortillæg
trin 1	Årsløn	385.781	-
	Månedsløn	32.148	-
	Pension 18,97 pct. / måned	6.099	-
trin 2	Årsløn	399.786	-
	Månedsløn	33.316	-
	Pension 18,97 pct. / måned	6.320	-
trin 4 (2-årig)	Årsløn	416.643	468.845
	Månedsløn	34.720	39.070
	Pension 18,97 pct. / måned	6.586	7.412
trin 5	Årsløn	444.879	497.080
	Månedsløn	37.073	41.423
	Pension 18,97 pct. / måned	7.033	7.858
trin 6	Årsløn	470.631	522.832
	Månedsløn	39.219	43.569
	Pension 18,97 pct. / måned	7.440	8.265
trin 7	Årsløn	477.996	530.198
	Månedsløn	39.833	44.183
	Pension 18,97 pct. / måned	7.556	8.382
trin 8	Årsløn	496.003	548.205
	Månedsløn	41.334	45.684
	Pension 18,97 pct. / måned	7.841	8.666
Undervisere med kandidatuddannelse: Trin 4, 5, 6 og 8 (trin 4 er 2-årigt, øvrige trin 1-årige)			
Andre undervisere: Trin 1, 2, 4, 5, 6 og 7 (trin 4 er 2-årigt, øvrige trin 1-årige)			
Docent inkl. min.	Årsløn	651.626	
	Månedsløn	54.302	
	Pension 18,97 pct. / måned	10.301	
Timelønssats for undervisning ved fysioterapeutuddannelsen		Ydes pr. undervisningstime inkl. forberedelse 60 min. 577,91	

OK26

Overenskomstforhandlingerne på de offentlige overenskomstområder blev afsluttet i foråret 2026.

Danske Fysioterapeuter har sammen med Akademikerne indgået nye 3-årige overenskomster for perioden 1. april 2026 til 31. marts 2029.

Aftalerne indeholder generelle lønstigninger, der forventes at sikre reallønsfremgang gennem hele overenskomstperioden. Derudover er der afsat midler til lokal løndannelse samt en række forbedringer af blandt andet barselsvilkår, barns sygdom, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og fleksibilitet i arbejdslivet.

Her nedenfor kan du se den samlede økonomiske ramme for OK26.

OK26

	Kommunerne	Regionerne	Staten
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen* og reststigning	6,27	6,37	6,37
Organisationsforbedringer	2,82	2,93	2,33
I alt	9,09	9,20	8,70

OK26 ændringer

Ud over de generelle lønforbedringer til alle, som du kan se på forrige side, har Danske Fysioterapeuter aftalt en række forbedringer. Ikke alt omtales her – se en mere detaljeret gennemgang på fysio.dk

På alle 3 offentlige overenskomstområder

Forbedring ift. fravær af familiemæssige årsager

Barn syg

Med virkning fra 1. april 2026 har forældre til børn under 18 år, ud over mulighed til tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag også mulighed til tjenestefrihed på:

- Hjemkaldelsesdagen
- Barnets 3. sygedag.

Barsel

Forældre til børn født eller modtaget fra 1. april 2026.

- Den samlede ret til sædvanlig løn under forældreorlov udvides med 2 uger.

(Det er de 6 uger med lønret, der deles mellem forældrene, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der udvides med 2 uger, således at der er 8 uger til deling mellem forældrene).

- Mor/far(medmor)/sociale forældre (og til dels nærtstående familiemedlemmer) sidestilles for så vidt angår retten til at være fraværende med løn, når fravær med barselsdagpenge kan overføres til dem efter barselsloven.
- "Fædreorloven" med løn kan forlænges ved barnets hospitalsindlæggelse.
- Forældre til børn, der kommer på tidligt hjemmeophold, kan også få forlænget deres fraværsret med løn.
- Eneforældre - altså forældre der ikke bor sammen med den anden forælder og har eneforældremyndighed over barnet - får en yderligere ret til løn under fravær på 10 uger.
- Fritvalgstillæg/bidrag til pension kan konverteres i forbindelse med barsel. Har en medarbejder således valgt pension i stedet for løn som en del af fritvalgsordningen, har medarbejderen ret til at foretage et omvalg i forbindelse med barselsorloven.

Desuden er der aftalt ret til orlov ved akutpleje af spædbarn.

- Hvis medarbejderen tager et barn under 1 år i pleje efter servicelovens bestemmelser om akutpleje, har medarbejderen ret til tjenestefri uden løn i op til 1 år. (medarbejderen kompenseres af barnets opholdskommune)

Surrogatforældres rettigheder

- Surrogatforældre har været omfattet af aftalen siden 1. januar 2025 ved en aftale om administrationsgrundlag, men skrives nu ind i aftalen.

Sorgorlov

Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

- Sorgorloven udvides, således at forældre til et barn under 18 år har ret til 12 ugers fravær med løn, hvis barnets anden forælder dør. Rettigheden er under forudsætning af at der bliver vedtaget et lovforslag herom. Forventes 1. januar 2027.

Arbejdsmiljø og trivsel

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med at forebygge arbejdsrelateret stress og styrke trivslen på arbejdspladserne.

Der gennemføres blandt andet projekter om psykisk arbejdsmiljø, trivsel, stressforebyggelse og fastholdelse af medarbejdere.

Arbejdstid

- Ny hviletidsaftale, der understøtter de nye regler om rådighedsvagt og hviletid.
- Projekt om styrkelse af den lokale dialog om arbejdstid.
- Projekt om reglerne for søgnehellidage og særlige fridage.

- Forhøjelse af godtgørelsen ved for sent varslet fridøgn til 470 kr.
- Forhøjelse af godtgørelsen ved for sent varslet søgnehelldag til 460 kr.

Deltidsdommen

Implementering af voldgiftsrettens dom, der fastslår, at deltidsansattes merarbejde skal honoreres på samme måde som for fuldtidsansatte. Merarbejde ud over den aftalte arbejdstid skal derfor afregnes med overarbejdsbetaling i forholdet 1:1,5 frem for 1:1.

Lokal løndannelse

På alle tre områder afsættes yderligere midler til lokal løndannelse.

Samtidig skal lønsystemerne videreudvikles med fokus på større gennemsigtighed og bedre muligheder for lokale lønforhandlinger.

Kompetencefondene videreføres

Fritvalgslønkonto for det regionale og kommunale område

Den nuværende aftale om opsparing af frihed bortfalder og erstattes af en ny fritvalgslønkonto.

Midlerne på fritvalgslønkontoen stammer fra:

- Særlig feriegodtgørelse
- Særlige feriedage (6. ferieuge)
- Seniorbonus

Der indbetales:

- **2,35 %** af den fritvalgsberettigede løn i januar.
- Et løbende månedligt fritvalgsbidrag på **2,42 %**.
- For seniorer indbetales yderligere **0,94-1,88 %** afhængigt af alder.

Derudover kan hele eller dele af pensionsbidraget over **15 %** efter eget valg overføres til fritvalgslønkontoen.

Fritvalgslønkontoen giver større fleksibilitet, da den enkelte fysioterapeut én gang årligt kan vælge, om midlerne skal anvendes til:

- Løn
- Pension
- Finansiering af frihed

Friheden omfatter:

- 5 særlige feriedage (6. ferieuge)
- 2-4 seniordage afhængigt af alder
- 1 fritvalgsdag til medarbejdere, der hverken har ret til omsorgsdage eller seniordage

Hvis medarbejderen ikke træffer et aktivt valg, indbetales midlerne automatisk til fritvalgslønkontoen.

For at understøtte implementeringen af den nye ordning er der aftalt et fælles projekt mellem KL og Danske Regioner om vejledning, kommunikationsmateriale og anvendelsen af aftalen i praksis.

Staten

Økonomisk ramme og lønudvikling i overenskomsten for staten

Fritvalgs Lønkonto

Bidragene til Fritvalgs Lønkontoen består af både nye og eksisterende midler:

- Nye overenskomstmidler svarende til **0,81 %** af lønnen.
- Eksisterende midler overføres til kontoen:
 - Særlig feriegodtgørelse: **2,30 %**
 - Værdien af 5 særlige feriedage: **2,60 %**
 - Seniorbonus: **1,00 %**

Ordningen giver medarbejderne øget fleksibilitet, da de i højere grad selv kan vælge, om værdien skal anvendes til **løn, pension eller frihed**.

Derudover omfatter ordningen:

- 1 fritvalgsdag for medarbejdere i alderen 41-61 år.
- 5 særlige feriedage.
- 2 seniordage fra det fyldte 62. år.
- 2 ekstra seniordage fra det fyldte 62. år.

Samtidig bliver det muligt at opspare op til **15 ekstra fridage** gennem merarbejde, hvilket giver endnu større frihed til at tilrettelægge balancen mellem arbejde og fritid.

	apr 26	okt 26	apr 27	okt 27	jan 28	apr 28	okt 28	I alt
Prioriterede midler (BFL)			0,22		0,01			0,23
Generelle lønstigninger	2,20	0,70		0,66		1,76	0,72	6,04
Fritvalgsordningen					0,08			0,08
Organisationsmidler	0,03		1,97					2,00
Øvrige formål	0,19		0,03					0,22
Reguleringsordning		-0,09		0,10			0,02	0,03
Reststigning	0,2		0,2		0,2			0,6
I alt	2,62	0,61	2,42	0,76	0,29	1,76	0,74	9,20

Regionerne

	1. april 2026	1. august 2026	1. april 2027	1. januar 2028	1. april 2028	I alt
Generelle lønstigninger	1,73	0,65	1,83		2,59	6,80
Særlige prioriteringer	0,21		0,22			0,43
Puljer m.v.	0,07		0,77	0,36		1,20
Reguleringsordning	-0,64		0,05		-0,04	-0,63
Reststigning	0,30		0,30	0,30		0,90
I alt	2,32		3,17	3,21		8,70

Ud over forligsrammen sker der en teknisk korrektion af lønningerne på 0,2 %, der udmøntes som en generel lønstigning pr. 1. april 2026.

Økonomisk ramme og lønudvikling i overenskomsten for regionerne

Cheftale

Pr. 1. april 2027 bliver alle ledende fysioterapeuter og ergoterapeuter der er leder for ledere omfattet af en selvstændig aftale for chefer. Aftalen for chef giver centralt tillæg på 14.000 kr. årligt(18-niveau) samt en pensionsprocent på 22 %.

Kommunerne

	Apr 26	Okt 26	Jan 27	Apr 27	Okt 27	Jan 28	Apr 28	Okt 28	Jan 29	I alt
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,05	0,09						0,14
Generelle lønstigninger	2,20	0,70			0,70		1,60	0,70	0,16	6,06
Etablering af fritvalg m.v.						0,26			(0,16)	0,10
Organisationsmidler	0,01			1,99						2,00
Øvrige formål	0,13			0,05						0,18
Reguleringsordning		(0,04)			0,05			0,00		0,01
Reststigning		0,20			0,2			0,20		0,60
I alt	2,54	0,66	0,05	2,33	0,75	0,46	1,60	0,70	0,00	9,09

Økonomisk ramme og lønudvikling i overenskomsten for kommune

Ledende fysioterapeuter

Der indføres et nyt grundlønstillæg på 8.173 kr. årligt (06-niveau) for ledende Fysioterapeuter. For ledere på L6-L10 hæves det eksisterende tillæg ligeledes fra 5.785 årligt (06-niveau) til 8.173 kr. årligt (06-niveau).

Studerende

Mange fysioterapeutstuderende har studiejob.

Som studerende kan du have relevant studiejob i en kommune, på et sygehus eller andre offentlige arbejdspladser indenfor det sundhedsfaglige område.

For alle arbejdssteder gælder det, at det er ledelsen på det pågældende sted, som har ansvaret for, at du udfører opgaverne forsvarligt.

I praksissektoren, på fysioterapiklinikkerne, kan du blive ansat som hjælpepersonale efter overenskomstens regler til en fysioterapeut. Her er det den fysioterapeut, som du er ansat under, der har det faglige ansvar for, at du udfører opgaverne forsvarligt. Fysioterapeuten er forpligtet til at føre supervision med det arbejde, du udfører.

Du bør forhandle lønnen med arbejdsgiveren, inden du siger ja til jobbet. I en offentlig ansættelse vil du oftest blive omfattet af FOA's overenskomst for ufaglært personale, der sikrer dig en minimumstimeløn på mellem ca. 155 og 165 kr.

Uanset dette, anbefaler Danske Fysioterapeuter, at fysioterapeutstuderende i offentlig eller privat ansættelse får en løn, der som minimum svarer til løntrin 2 på Danske Fysioterapeuters lønskala.

Regionerne

Løntrin 2, pr. 1. oktober 2026

Område*	0	1	2	3	4
Måned	26.694	27.114	27.408	27.832	28.126
Time	166,50	169,11	170,95	173,59	175,42

* Om område – se nærmere på side 7.

Kommunerne

Løntrin 2, pr. 1. oktober 2026

Område*	0	1	2	3	4
Måned	27.203	27.635	27.934	28.365	28.664
Time	169,67	172,36	174,23	176,92	178,78

Privatansat med overenskomst

Danske Fysioterapeuter har indgået overenskomster med en række arbejdsgivere på det private arbejdsmarked.

Overenskomsterne er meget forskellige.

Nogle er omfattende og der er aftalt regler og vilkår, der svarer til det offentlige område, fx om barsel, barns 1. og 2. sygedag, 6 ugers ferie og en pensionsordning, hvor arbejdsgiver betaler det fulde bidrag (16-18 %).

Andre af overenskomsterne er forholdsvis kortfattede og overordnede, og her skal man være opmærksom på, at der kan være forhold, man skal forhandle selv.

I nogle af overenskomsterne er det aftalt, at man følger de offentlige løntakster.

Danske Fysioterapeuter har indgået overenskomst med følgende private arbejdsgivere:

Adecco
AIDS-fondet
Altiden omsorg
Bostedet i Nyrup
Breelteparken
Center for døve – følger kommunal overenskomst
Danske Diakonhjem
Diakonissestiftelsen
Dignity
Falck Danmark A/S
Fjordstjernen
Fonden Mariehjemmene
Forenede Care
Incita
Konsulentfirmaet Vibeke Munk
Lions Neurocenter
OASIS
PensionDanmark
Sclerosehospitalerne
PTU – Landforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede
Randers Kloster
RCT – Jylland
Rehabiliteringscenter for Muskelsvind
Thommysminde Centret
Vejlefjordcenteret
Vikaroverenskomst BFA-Dasid

Privatansat på individuel kontrakt

Hvis du er ansat på en klinik efter juni 2019, vil du være omfattet af Danske Fysioterapeuters Basiskontrakt.

Det vil sige, at I skal følge vilkårene i basiskontrakten. Hvis du er ansat i en privat virksomhed, der ikke er dækket af en overenskomst, vil ansættelsesgrundlaget være en individuel kontrakt.

Danske Fysioterapeuters basiskontrakt

Der er to muligheder for aflønning – du er enten fastlønnet eller provisionslønnet.

Er du fastlønnet er du garanteret en minimumsløn på 29.200,08 kr. pr. måned forudsat 37 timers ansættelse. Har du 2 års anciennitet som fysioterapeut er du garanteret 30.173,52 kr. forudsat 37 times ansættelse. I begge tilfælde ydes 15 % arbejdsgiverbetalt pension, så bruttolønnen udgør hhv. 33.580,09 og 34.699,55 kr. Lønnen reduceres forholdsvis ved deltidsansættelse.

Er du provisionslønnet er minimumsprovisionen 43 % af din omsætning. Provisionen er inklusive pension, hvor pensionen som minimum skal udgøre 15 %. Derudover er du sikret en garantiløn på kr. 29.408,41 inkl. pension forudsat 37 timer uanset omsætning.

Der er tale om *minimumslønninger*, og det er derfor oplagt at søge råd og vejledning om lønforhandling og lønfastsættelse ved ansættelse på klinik.

Basiskontrakten regulerer desuden en række forhold:

Arbejdstid

For fysioterapeuter ansat med fast løn gælder:

- Timetallet skal opgøres for en løbende 60 dages normperiode.
- Arbejdsplanen skal være kendt 4 uger i forvejen.
- Den daglige arbejdstid skal være mellem 5 og 10 timer.
- Frokostpause medregnes ikke i arbejdstiden medmindre andet er aftalt.
- Ændres arbejdstiden med kortere varsel end 4 uger godtgøres ændringen med 400 kr. pr. ændret arbejdsdag.

- Der ydes tillæg for arbejde før 7.00 og efter 19.00, og på lørdage med 80 kr. pr. time, og med 160 kr. pr. time på søn- og helligdage.
- Merarbejde ud over normperiodens timetal godtgøres med 80 kr. pr. time.

For fysioterapeuter ansat med provisionsløn gælder:

- Frokostpause medregnes ikke i arbejdstiden.
- Der ydes tillæg for arbejde før 7.00 og efter 19.00, og på lørdage med 80 kr. pr. time, og med 160 kr. pr. time på søn- og helligdage.

Ferie og feriefridage

Du har ud over 5 ugers ferie jf. ferieloven ret til 5 feriefridage når du har været ansat i 9 måneder.

Disse optjenes løbende med 0,42 feriefridag pr. måned, og skal afvikles inden for ferieåret.

Juleaftens- og nytårsaftensdag er betalte fridage.

For provisionslønnede beregnes en dagsløn på kr. 1.302 for feriefridage, og jule- og nytårsaftensdag.

Barselsforhold og børns sygdom

Du har ret til løn under barselsorlov, dog maksimalt den løn, der medfører, at klinikken modtager den til enhver tid højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk under:

- Morens orlov i 4 uger før forventet termin.
- Morens orlov i 14 uger efter fødslen.
- Farens orlov i 2 uger efter fødslen.
- Forælders orlov i yderligere 13 uger.

Der er ret til løn under barns 1. sygedag. Lønnen beregnes som ferie- og feriefridage.

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at vi hjælper dig med en gennemgang af din kontrakt. Send et kontraktudkast til ansat@fysio.dk og/eller kontakt os på telefon 33 41 46 20 – tryk 2. Du finder Basiskontrakterne på fysio.dk

Ansættelse på andre individuelle kontrakter

Bliver du tilbudt ansættelse i en privat virksomhed uden overenskomst er din kontrakt vigtig, da den regulerer dine vilkår. Læs nærmere på næste side.

Dine vilkår reguleres af kontrakten, og visse love, især funktionær- ferie- og barselsloven.

Funktionærloven gælder for alle fysioterapeuter med en ansættelse på minimum 8 timer/uge. Loven fastsætter bl.a. opsigelsesvarsler, og ret til løn under sygdom, foruden andre forhold.

Andre forhold er ikke reguleret af funktionærloven, og det er særligt forhold nævnt i det følgende, du skal være opmærksom på, når du forhandler din kontrakt.

Løn

Din løn fastsættes efter en forhandling mellem dig og din arbejdsgiver. Det er denne forhandling, der sætter niveauet for din løn og de øvrige vilkår, og det er derfor helt afgørende, at du forbereder dig til forhandlingen, og at du sætter dig både et ambitiøst og realistisk mål for dine krav. Se nærmere på s. 5.

Lønregulering eller lønforhandling

Der sker ikke nogen automatisk regulering af din løn, medmindre du har aftalt det med din arbejdsgiver. Du bør derfor sikre dig, at kontrakten indeholder

- En aftale om at lønnen reguleres parallelt med fx regulering af de regionale, kommunale eller statslige lønninger, eller
- At du har ret til en årlig forhandling på et fastsat tidspunkt.

Pension

Pension er et aftaleanliggende, når du ansættes på en individuel kontrakt. Hvis du ikke har aftalt pension, får du ikke ud over folkepensionen anden pension end dét, du selv indbetaler til fx en privattegnet pensionsordning.

I de offentlige overenskomster udgør pensionen for fysioterapeuter mellem 16,76 og 18,78 %, og betales fuldt af arbejdsgiveren.

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du sikrer dig en fornuftig pensionsopsparing, hvis du er ansat på individuel kontrakt, og at pensionsprocenten ikke er mindre end 15 %.

Barsel

Som ansat på individuel kontrakt vil du som minimum være omfattet af lovbestemte rettigheder, som for de fleste ikke er tilfredsstillende og tilstrækkelige.

De lovbestemte rettigheder giver en privatansat mor ret til orlov med halv løn i 4 uger før, og 14 uger efter fødsel. Er den halve løn mindre end dagpengesatsen har du ret til at få suppleret op med barselsdagpenge. En privatansat far har jf. loven alene ret til 2 ugers barselsorlov med dagpenge inden for de første 14 uger efter fødslen.

I forældreorlovsperioden (orloven som følger efter de første 14 ugers barselsorlov) har du som privatansat mor eller far ikke ret til løn, medmindre du har aftalt en ret til løn. I stedet gælder en ret til fravær med dagpenge i op til 32 uger.

Ferie og fridage

Som ansat på individuel kontrakt har du som udgangspunkt 5 ugers betalt ferie. Du har ikke yderligere ferie- eller fridage (fx juleaftensdag, nytårsaftensdag) medmindre det er aftalt.

Når ferieåret begynder, får du udbetalt en særlig feriegodtgørelse. Det sker typisk i maj måned.

Hvis ikke andet er aftalt vil feriegodtgørelsen være 1 % af din løn. Der kan forhandles og aftales forbedringer.

Andre væsentlige forhold

Der er andre ting, du kan overveje, når du forhandler dine vilkår. Skal du fx arbejde på mange forskellige arbejdssteder? Har du meget skiftende arbejdstider, eller skal du arbejde på særlige tidspunkter? Får du betalt frokost? Er det et krav, at du bruger egen bil? Stiller arbejdsgiveren telefon og/eller PC, til rådighed? Hvilke muligheder er der for kompetenceudvikling?

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du ikke accepterer kunde- og konkurrenceklausuler.

Ferie

Ferielovens bestemmelser er indarbejdet i de offentlige aftaler. Der gælder forskellige bestemmelser for de lovbestemte 5 ferieuger, og den for offentligt ansatte aftalebestemte 6. ferieuge.

Ansatte på det private arbejdsmarked kan på fysio.dk finde en omfattende omtale af ferieregler mv.

Jf. ferieloven gælder samtidighedsprincippet for de 5 ferieuger – det vil sige at du løbende optjener og løbende kan afvikle optjent ferie.

Optjening af ferie

Som fuldtidsansat optjener du hver måned 2,08 feriedage, og vil i løbet af et år have optjent 5 ferieuger svarende til 185 ferietimer. Desuden optjener du pr. måned 3,083 6. ferieuger, som samlet for et år resulterer i 37 6. ferieuger.

Som fuldtidsansat har du tilsammen 222 ferietimer, svarende til 6 ugers ferie. Er din beskæftigelsesgrad mindre end 37 t/ugl, reduceres timetallet forholdsmæssigt, men du vil altid have mulighed for at afholde 6 hele uger.

Som udgangspunkt optjener du ikke ferie med løn i fraværssituationer, hvor du ikke modtager løn fra din arbejdsgiver.

Undtaget herfra er den ulønnede del af barselsorlov. Her skal du dog være opmærksom på det særlige forhold, at fratræder du din stilling inden du har afviklet den optjente ferie, anvises et feriekort beregnet med 12,5 % af lønindtægten, men ikke dagpengeindtægten i optjeningsåret.

Ferieåret og ferieperioden

Ferieåret løber fra 1. september til 31. august i året efter for de lovbestemte 5 uger.

Afholdelse af optjent ferie kan ske løbende i ferieåret og i de efterfølgende fire måneder (1. september -31. december). Det betegnes tilsammen som ferieperioden. Hovedferieperioden er tidsrummet fra 1. maj til 30. september.

Afviklingsperioden for 6. ferieuge går fra 1. maj til 30. april året efter, mens optjeningsåret for 6. ferieuge følger kalenderåret.

Afvikling af ferie

Ferie afholdes fortrinsvist i hele uger. Ved en ferieuge forstås 7 løbende kalenderdage. Det betyder, at en weekend i begyndelsen eller afslutningen af ugen skal indgå i ferieugen.

Du har ret til at afholde 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden. Der kan indgås anden aftale med arbejdsgiveren, dog skal mindst 2 uger afholdes i sammenhæng. Skulle du ønske at afholde mere end 3 uger i hovedferieperioden, skal du indgå særlig aftale med din arbejdsgiver.

Øvrig ferie (restferie) skal som udgangspunkt også afvikles i hele uger.

Såvel hovedferie og restferie skal så vidt muligt placeres i henhold til dine ønsker, men må også afvejes i forhold til arbejdspladsens behov. Hvis arbejdsgiveren på den baggrund må varsle og fastlægge ferieafholdelsen, skal hovedferien varsles med 3 måneders-, og øvrig ferie med 1 måneds varsel.

Den 6. ferieuge har en særlig status, idet det er dig, som vælger placeringen af feriedagene.

Optjening og afvikling af lovbestemt ferie og 6. ferieuge

Optjeningsperiode	Omfang	Afholdelsesperiode
1. september til 31. august	2,08 dag pr. måned.	Løbende fra 1. september til 31. august. Mulighed for afholdelse på forskud.
1. januar til 31. december	3,083 timer pr. måned 5 feriefri dage for et helt år	1.maj til 30. april i året, der følger optjeningsperioden.

Ændring af beskæftigelsesgrad

Ændrer du som statslig, regional eller kommunal ansat arbejdstid i såvel opadgående som nedadgående i forhold til optjeningsperioden, oppebærer du løn under ferieafholdelse svarende til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

Lønnen på ferietidspunktet ydes med samme brøkdel (beskæftigelsesgrad) som tjenesten gennemsnitligt har udgjort i optjeningsperioden, og altså uanset at du på ferietidspunktet har en lavere eller højere beskæftigelsesgrad.

Sygdom i forbindelse med ferie

Er du fratrådt til ferie, men bliver syg inden arbejdstidens begyndelse på første feriedag, kan du aflyse (suspendere) ferien og afholde den på et senere tidspunkt.

Hvis du er sygemeldt inden dagen for fratrædelse til ferie, og fortsat er syg ved feriens begyndelse, er du berettiget til at få ferien suspenderet. Du kan herefter aftale ferien afholdt på et senere tidspunkt. Kontakt din arbejdsgiver om sygemeldingen inden feriens begyndelse.

Bliver du syg under ferieafholdelse, har du mulighed for at få erstatningsferie. Retten til erstatningsferie gælder først når du har været syg i mere end 5 feriedage i ferieåret. Du får altså ikke erstatningsferie for de første 5 sygedage.

Reglen om erstatningsferie gælder ikke for 6. ferieuge.

Det er vigtigt, at du melder dig syg over for arbejdsgiver så snart du bliver syg under din ferie, og også sikrer dig dokumentation i form af en lægeerklæring. Du skal selv betale for dokumentationen.

Sygdom i flere forskellige ferieperioder tælles sammen. Har du f.eks. været syg 4 dage i en 3 ugers

lang sommerferie og så bliver syg igen i juleferien, har du ret til erstatningsferie fra 2. sygedag i juleferien.

Har du optjent mindre end fem ugers ferie beregnes perioderne forholdsmæssigt.

Overførsel og udbetaling af ferie ud over 4 uger

Ønsker du at overføre ferie fra ét ferieår til det næste, er det muligt for ferie ud over 4 uger.

Det kræver at du indgår skriftlig aftale med din arbejdsgiver, og herunder en aftale for den senere afvikling.

Aftalen kan strække sig ud over ét år. Det er endvidere muligt at overføre ferie, eller få den udbetalt, når du er forhindret i at holde ferie af forskellige årsager som blandt andet "længerevarende sygdom, barsels- og adoptionsorlov, ophold i udlandet mv.".

Ønsker du ikke at afholde optjent ferie ud over 4 ugers ferie (dvs. 5. ferieuge), kan du aftale at få timerne udbetalt efter ferieårets udløb.

Du har fortsat ret til udbetaling af 6. ferieuge, hvis du ønsker det.

Overførsel og udbetaling af ferie ved feriehindring

Hvis du har været gyldigt feriehindret (fx længerevarende sygdom, barsels- og adoptionsorlov, ophold i udlandet mv.) overføres ikke afholdt ferie til det følgende ferieår. Der kan først ske udbetaling, hvis du har været feriehindret i to sammenhængende optjeningsår.

Udbetaling af øvrig ferie kræver dokumentation for reel feriehindring.

Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Er du ansat i staten, en kommune eller i en region, kan du for ferieåret kræve feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn.

Herudover får du stadig den forhøjede feriegodtgørelse.

Hvis du ønsker feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, skal du skriftligt meddele det til din arbejdsgiver før optjeningsårets begyndelse d. 31. august.

Ferie på forskud

Du kan aftale, at ferie med løn afholdes uden at du endnu har opsparet tilstrækkelig ferie.

Hvis du fratræder din stilling inden du har opsparet den afholdte ferie, modregnes beløbet i sidste lønudbetaling.

Særlig feriegodtgørelse*

Der skelnes mellem den lovbestemte- og den aftalebestemte feriegodtgørelse når det drejer sig om udbetalingstidspunkterne.

Godtgørelsen på 1% (som stammer fra ferielovens bestemmelser) blive delt i to udbetalinger i maj og august.

Den aftalebaserede del (den del, der overstiger den ene procent, samt ferietillæg for 6. ferieuge), udbetales med april måneds lønudbetaling.

Der er således 3 udbetalinger af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

Særligt om ferie og barsel

Du optjener ferie med løn for hele orlovsperioden med løn og dagpenge.

Du skal dog være opmærksom på, at fratræder du din stilling, beregnes feriegodtgørelsen på baggrund af den optjente løn i optjeningsperioden, mens dagpenge ikke medregnes i beregningsgrundlaget

Ændringer som følge af nye feriebestemmelser indført i 2020

Hvad	Tidligere ferieregler	Nye ferieregler fra 1. september 2020
Ferieåret	Fra 1. maj til 30. april det følgende år	1. september til 31. august følgende år
Optjeningsåret	Kalenderåret forud for ferieåret	Løbende fra 1. september 2019
Hovedferieperioden	1. maj til 30. september	Uændret
Ændret beskæftigelsesgrad – løn under ferie	Ferie med løn svarende til den løn du oppebærer på ferietidspunktet uafhængigt af optjening	Løn under ferie svarende til den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad i optjeningsåret
Overførsel/udbetaling af ferie ved feriehindring	Ret til udbetaling – mulighed for at aftale overførsel	Ikke afholdt ferie overføres
Overførsel/udbetaling af 6. ferieuge	Ret til udbetaling – mulighed for at aftale overførsel	Ingen ændring
Optjening og afvikling af 6. ferieuge	Optjenes i kalenderåret Afvikles i perioden 1. maj til 30. april	Ingen ændring
Særlig feriegodtgørelse*	Alt udbetales med april-lønnen	Udbetales i 3 omgange med april-, maj-, og august-lønnen

* Du kan læse nærmere om størrelsen af den særlige feriegodtgørelse under de enkelte overenskomstområder.

Barsel og omsorgsfravær

Gældende for forældre til børn født d. 2. august 2022 eller senere.

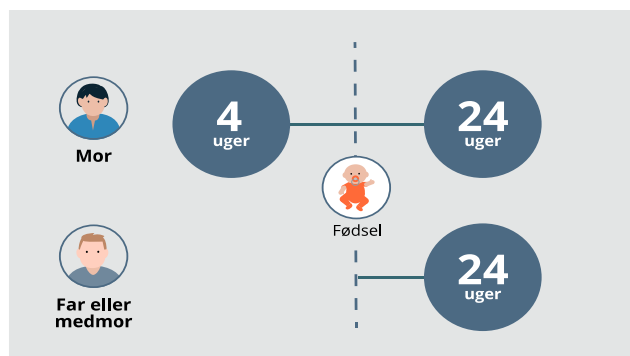
Lovgivningen og aftaler om barsel lægger rammer, og rummer en række fleksible muligheder for at tilrettelægge barselsorlov.

Reglerne for dagpenge har betydning for, hvordan barselsorlov med og uden løn kan tilrettelægges, og du bør derfor indledningsvist orientere dig i reglerne om barselsdagpenge.

Ret til barselsdagpenge

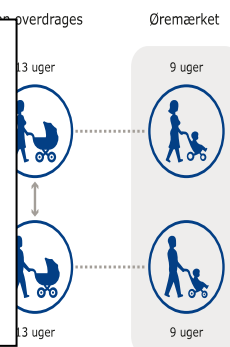
Hvis barnet er født den 2. august 2022 eller senere, har samboende forældre hver ret til barselsdagpenge i 24 uger hver efter fødslen.

Desuden har den kommende mor ret til barselsdagpenge i 4 uger inden forventet fødsel.



Udover de 11 øremærkede uger har forældrene hver især 13 ugers orlov med barselsdagpenge, som skal afholdes inden 1 år efter barnets fødsel, hvis ikke forældrene vælger at forlænge eller udskyde orloven. De 13 uger kan overdrages mellem forældrene.

Der gælder særlige regler for forældre, der ikke er samboende på fødselstidspunktet, og for soloforældre. Disse særlige regler kan du læse om på borger.dk, hvor du også kan læse om andre situationer, der kan have betydning for din barselsorlov.



11 af de 24 uger er øremærkede til hver af forældrene. Det betyder, at de ikke kan overdrages mellem jer.

2 af de 11 øremærkede uger skal afholdes i forbindelse med fødslen.

For moderen gælder det, at hun har pligt til at afholde de to uger fra dagen efter fødslen.

Faderen/medmoren kan holde de to ugers orlov fra dagen hvor barnet fødes, eller dagen efter barnet er født.

Faderen/medmoren kan evt. aftale med arbejdsgiver at holde fædreorloven spredt inden for de første 10 uger efter fødslen.

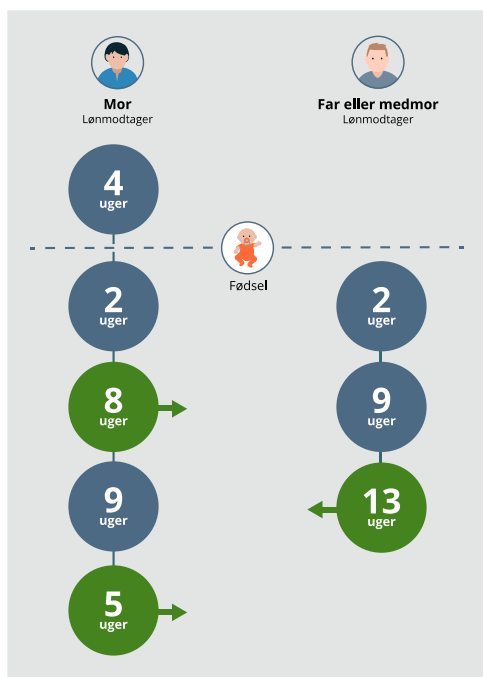
De øvrige 9 øremærkede uger med barselsdagpenge skal hver forælder afholde, inden barnet fylder 1 år.

Overdragelse af orlov

Som forældre kan I vælge at overdrage dele af orloven til hinanden, så det passer til jeres arbejds- og familieliv. Se videre på næste side.

Der er forskellige regler for, hvilke uger der kan overdrages, samt frister for, hvornår orloven skal være afholdt.

Overdragelsesmulighederne kan illustreres således:



Mors overdragelsesmuligheder

En mor, der er lønmodtager, har mulighed for at overdrage op til 13 ugers orlov til den anden forælder, hvis I bor sammen ved fødslen.

Du kan overdrage hele uger eller dage.

Som mor kan du vælge at overdrage op til 8 uger af din orlov i perioden 3. til 10. uge efter barnets fødsel, hvis

- du genoptager arbejdet på fuld tid, eller
- du fortsætter direkte på de 14 ugers orlov sammen med barnet.

Som mor kan du også overdrage op til 5 uger af din orlov, der ligger efter den 10. uge efter fødslen, til far eller medmor.

Far eller medmor skal som udgangspunkt holde orloven inden 1 år efter barnets fødsel med mulighed for forlængelse eller udskydelse frem til barnet er 9 år.

Fars/medmors overdragelsesmuligheder

En far/medmor, der er lønmodtager, har mulighed for at overdrage op til 13 ugers orlov til mor.

Du kan overdrage hele uger eller dage.

Den overtagne orlov skal som udgangspunkt holdes inden 1 år efter barnets fødsel med mulighed for at forlænge eller udskyde orloven frem til barnet er 9 år.

Du kan læse mere om regler for overtagelse på borger.dk.

Varslingsbestemmelser

Du skal varsle din arbejdsgiver om orlov på bestemte tidspunkter. Varslet kan ændres, hvis det nye varsel overholder fristerne.

Hvis ikke andet er aftalt gælder følgende varsler:

Hvem	Hvad	Hvornår
Moren	At du er gravid, og om du vil gøre brug af retten til fravær før forventet fødsel (Graviditetsorlov)	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Moren	Hvis du ønsker at overdrage de 8 uger (eller en del heraf), og om du vil fremrykke og anvende forældreorlov i stedet.	Senest 4 uger før forventet fødsel
Faren / medmoren	Afholdelse af orlov i de første 10 uger efter fødslen (dvs. 2 ugers fædreorlov, op til 8 ugers overdraget orlov fra mor, eller forlods brug af forældreorlov), samt længden af fraværet.	Senest 4 uger før forventet fødsel
Moren og faren / medmoren	Placering af yderligere orlov, og tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 6 uger efter fødslen
Moren og faren / medmoren	Senest 8 uger efter barnets fødsel, skal du give din arbejdsgiver besked, hvis du ønsker at udskyde en del af din orlov til senere afholdelse.	Senest 8 uger efter fødslen
Moren og faren / medmoren	Tidspunktet for afholdelse af retsmæssig udskudt orlov	Senest 8 uger før afholdelse
Moren og faren / medmoren	Tidspunktet for afholdelse af	Senest 8 uger før afholdelse,

aftalebaseret udskudt orlov.	hvis ikke andet er aftalt
------------------------------	---------------------------

Løn under barsel

Løn under barselsfravær forudsætter som oftest, at arbejdsgiveren modtager de dagpenge du ellers ville være berettiget til. Det vil med andre ord sige, at du får "vekslet" dine dagpenge til løn, når du er på barselsorlov. For børn født den 1. april 2026 eller senere, er det derfor vigtigt at være opmærksom på reglerne om øremærkede barsel, og om der er behov for at overdrage en del af dagpengeugerne.

Barselsfravær med løn for ansatte i stat, regioner og kommuner

Barselsaftaler inden for de offentlige områder forbedrer vilkårene for barselsorlov sammenholdt med lovgivningen, primært fordi der ydes sædvanlig løn under en del af fraværet.

Hvem	Hvad
Moren	Ret til fravær med løn fra 8 uger (6 uger for statsligt ansatte) før fødslen
Moren	Ret til fravær med løn i 14 uger efter fødslen
Faren / medmoren	Ret til fravær med løn i 2 uger indenfor 14 uger efter fødslen
Moren	Ret til fravær med løn i yderligere 6 uger
Faren / medmoren	Ret til fravær med løn i 10 uger
Forældrene tilsammen	Ret til fravær med løn i 8 uger (*)

(*) Forældre, som er ansat inden for samme område (begge er ansat i en kommune eller begge er ansat i en region eller begge er statsligt ansatte) kan fordele disse 8 "fællesuger" mellem sig, som de vil.

Er forældrene ikke ansat inden for samme område (moren er fx kommunalt ansat, og faren/medmoren er ansat i en region), kan hver forælder afholde disse 8 "fællesuger" med løn, dvs. 8 uger til moren og 8 uger til faren/medmoderen.

Du kan læse mere om løn under orlov på fysio.dk, samt benytte [Danske Fysioterapeuters barselsberegner](https://danskefysioterapeuters.dk/barselsberegner).

Privatansat på privat overenskomst eller anden kontrakt end Danske Fysioterapeuters basiskontrakter

Som ansat på privat overenskomst eller anden kontrakt end Danske Fysioterapeuters basiskontrakter vil din barselsvilkår afhænge af, hvad der står i din overenskomst eller i din kontrakt.

Privatansat på Danske Fysioterapeuters basiskontrakter

Hvis du er ansat på Danske Fysioterapeuters basiskontrakter, har du ret til følgende:

Klinikken betaler fuld løn, dog maksimalt den løn, der medfører, at Klinikken modtager den til enhver tid højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk moderen/faren/medmoren i følgende perioder:

Hvem	Hvad
Moren	4 uger før fødslen (graviditetsorlov)
Moren	14 uger efter fødslen (barselsorlov)
Moren	13 uger (forældreorlov)
Faren / medmoren	2 uger i de første 14 uger efter fødslen.
Faren / medmoren	13 uger efter fødslen (forældreorlov)

Pension

For begge forældre gælder desuden, at klinikken skal betale 10 % pension for fastlønnede, og provisionslønnede i både den lønnede og ulønnede del af orloven.

Du kan læse mere om løn under orlov på fysio.dk, samt benytte [Danske Fysioterapeuters barselsberegner](https://danskefysioterapeuters.dk/barselsberegner).

Fleksible muligheder for barselsorlov

Barselsreglerne rummer forskellige muligheder for fleksibel tilrettelæggelse. Forældrene kan vælge

- At udskyde en del af orloven,
- Forlænge orloven

Desuden kan arbejdet genoptages delvist i en del af barselsorloven.

Du kan læse mere om reglerne for fleksibel afholdelse af orloven på fysio.dk og borger.dk

Omsorgsfravær mv.

Børneomsorgsdage, offentligt ansatte

Forældre ansat i staten*, region eller kommune har ret til 2 omsorgsdage med sædvanlig løn pr. barn pr. kalenderår til og med det år, hvor barnet fylder 7. Retten til omsorgsdage er ikke betinget af ansættelse på fødselstidspunktet, og er uafhængig af ansættelsestidspunktet på året.

Omsorgsdage bortfalder ved årets udgang, hvis de ikke er afholdt, og kan ikke udbetales ved ophør af ansættelsen.

Dog gælder, at ikke-afholdte omsorgsdage for barnet kan overføres fra året for fødslen/modtagelsen til det følgende år.

Dette gælder uanset hvornår på året fødslen/modtagelsen er sket.

Endvidere kan ikke-afholdte omsorgsdage for barnet og evt. søskende overføres til året efter, hvis du pga. barsels- eller adoptionssorlov i hele kalenderåret har været forhindret i at afvikle omsorgsdagene.

Du kan afholde omsorgsfravær i halve eller hele dage, og fraværet skal varsles tidligst muligt. Ønsker du at afholde en omsorgsdag i forlængelse af barns 1. og 2. sygedag vil "tidligst muligt" kunne være opfyldt med varsling på barnets 2. sygedag.

* Der gælder særlige regler for statsligt ansatte med børn født før d. 1.10. 2005.

Børneomsorgsdage, privat ansatte

Som privatansat afhænger børneomsorgsdage af, hvad der står i din kontrakt, overenskomst, eller personalehåndbog.

Ulønnet omsorgsfravær - alle

Alle lønmodtagere har fra d. 2. august 2002 ret til ulønnet omsorgssorlov. I 2022 er retten begrænset til 2 omsorgsdage, men fra 2023 5 dage årligt.

Omsorgsdagene er møntet på personlig omsorg eller støtte for dine pårørende, eller en person i din husstand, hvis der er behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds-mæssig tilstand.

Din arbejdsgiver kan kræve, at du får en læge til at dokumentere behovet. Det er dig, der skal fremskaffe og eventuelt betale for den relevante dokumentation.

Du kan holde alle omsorgsdagene på én gang eller som enkelte dage. Dagene giver dig ret til at holde fri, men du har ikke krav på løn eller dagpenge i forbindelse med fraværet.

I loven er der ikke opstillet krav om, hvornår du skal varsle din arbejdsgiver om en omsorgssorlov. Men Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du altid varsler så tidligt som muligt."

Barns 1., 2. og 3. sygedage

Offentligt ansatte

Du har adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barnets Hjemkaldelsesdagen, første, anden og tredje sygedag, hvor det pga. barnets sygdom er nødvendigt, at du selv passer barnet. Retten til fravær omfatter ansatte med børn under 18 år, som har ophold hos den ansatte.

I vurderingen af retten til fravær indgår en afvejning af barnets alder, sygdommens karakter og forholdene på arbejdspladsen. Der kan således være helt særlige eller tungtvejende grunde til, at netop du skal være til stede.

Se mere på fysio.dk

Privatansatte

Som privatansat afhænger retten til frihed ved børns sygdom af, hvad der står i din kontrakt, overenskomst, eller personalehåndbog.

Seniorordninger

Seniorer

I kommuner, regioner og i staten er der aftalt forskellige særlige vilkår for seniorer. Ordningerne omfatter månedslønnede.

På alle 3 overenskomstområder gælder, at der kan vælges andet end dét, der er udgangspunktet. Hvis du ønsker at vælge andet end udgangspunktet skal du senest pr. 1. oktober give din arbejdsgiver besked om dit ændrede valg.

Den kommunale seniorordning

Som kommunal ansat får du fra det år du fylder 60 år ret til seniorbonus. Bonussen udbetales i januar i året efter du fylder 60. Den kontante bonus udgør

- 0,94 % af din sædvanlige løn i dit 60. år
- 1,41 % af din sædvanlige løn i dit 61. år
- 1,88 % af din sædvanlige løn i dit 62. år

Du kan konvertere bonussen til hhv. 2, 3 eller 4 seniorfridage som kan afholdes i året, hvor du fylder hhv. 60, 61 eller 62. Bonussen kan desuden konverteres til ekstra pensionsindbetaling.

Den regionale seniorordning

Som regional ansat får du fra det år du fylder 60 år ret til seniorbonus. Bonussen udbetales i januar i året efter du fylder 60. Den kontante bonus udgør

- 0,8 % af din sædvanlige løn i dit 60. år
- 1,2 % af din sædvanlige løn i dit 61. år
- 1,6 % af din sædvanlige løn i dit 62. år

Du kan konvertere bonussen til hhv. 2, 3 eller 4 seniorfridage som kan afholdes i året efter du fylder hhv. 60, 61 eller 62. Bonussen kan desuden konverteres til ekstra pensionsindbetaling eller selvvalgt kompetenceudvikling.

Den statslige seniorordning

Som statslig ansat får du fra det år du fylder 62 år ret til seniorbonus. Bonussen udgør 0,8 % af årslønnen, og udbetales i løbende fra det år du fylder 62.

Ansatte, der fylder 62 år i perioden 1. januar til 30. juni, har ret til at afholde 2 seniorfridage med lønfradrag. Ansatte der fylder 62 år i perioden 1. juli til 31. december, har ret til at afholde 1 seniorfridag med lønfradrag. Ansatte har i efterfølgende år ret til at afholde 2 årlige seniorfridage med lønfradrag. Senioridage skal afholdes som hele fridage, og varsles i så god tid som muligt. Arbejdsgiver skal med mindre arbejdet udførelse hindrer det imødekomme den ansattes ønske.

Kørselsgodtgørelse

Pr. 1. januar 2026

Kørselsgodtgørelse pr. km. i egen bil

Indtil 20.000 km.	3,94 kr.
Derover	2,28 kr.
Knallert/cykelgodtgørelse pr. km.	0,64 kr.

Satserne for kørselsgodtgørelse er generelle og gælder både for kommuner, regioner og staten, og anvendes i øvrigt bredt.

Satserne reguleres normalt 1. januar hvert år.

Visse regnestykker

Løn som deltidsansat

Alle løntal i skemaerne i dette magasin er oplyst for fuldtidsansættelse. Som deltidsansat får du en forholdsvis løn svarende til din ansættelsesbrøk.

Hvis du vil beregne din løn som fx 30 timers ansat dividerer du en fuldtidsløn med 37 og ganger herefter med 30.

Omregning af timeløn til månedsløn

Hvis du får oplyst en timeløn, kan du beregne en månedsløn ved at gange timelønnen med 160,33. Forudsætningen er en fuldtidsnorm på 37 timer.

Beregning af timelønnen på baggrund af årslønnen

Hvis du kender en årsløn, kan du finde timelønnen ved at dividere årslønnen med 1.924.

Forudsætningen er en fuldtidsnorm på 37 timer.

Beregning af arbejdstidsbestemte tillæg

Du skal kende din timeløn for at kunne beregne værdien af fx aftentillæg. På det regionale område er aftentillægget 32,5%, og der ydes 3,75% i pension af tillægget.

En fysioterapeut med 10 års erfaring har som minimum en timeløn på ca. 220 kr. Aftentillægget udgør i dette eksempel 32,5% af 207 kr. = 71,50 kr. Pensionen udgør 3,75% af 71,50 = 2,68 kr.

Har du spørgsmål - så er tillidsrepræsentanterne og Danske Fysioterapeuter klar

Prøv først at kontakte din tillidsrepræsentant, som kender de lokale forhold på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten vil evt. henvise dig videre til Danske Fysioterapeuter.

I Danske Fysioterapeuter sidder der hver dag konsulenter klar ved telefonen. Har du eller dine kolleger spørgsmål om løn, ansættelsesvilkår, eller dit tillidshverv, så ring eller skriv til os.

Telefon: 33 41 46 20 – tryk 2
E-mail: ansat@fysio.dk



Danske Fysioterapeuter Holmbladsgade 70,
2300 København S