

job overenskomst vilkår



Lønninger pr. 1. oktober 2025

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
Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - ikke ledende stillinger	10
Arbejdstidsregler, særydelser mv.	12
Særlige fridage for fysioterapeuter	14
Regionerne, løn	15
Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - fysioterapeuter - ikke ledende stillinger	17
Arbejdstidsregler, særydelser mv.	19
Løn ledere.....	20
Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - ledende fysioterapeuter	21
Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - ledende fysioterapeuter	22
Staten, løn pr. 1. oktober 2025	23
OK24.....	25
OK24 ændringer	26
Studerende	28
Privatansat med overenskomst	28
Privatansat på individuel kontrakt.....	29
Ferie.....	31
Barsel og omsorgsfravær	34
Ret til barselsdagpenge	34
Løn under barsel.....	36
Omsorgsfravær mv.	37
Seniorordninger	38
Kørselsgodtgørelse.....	38
Visse regnestykker	39

Indledning

Danske Fysioterapeuters Job & Vilkår-magasinet 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 varsling 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 privatansat 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 OK24 ikke 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.

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 opsiges 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 Glemsø 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

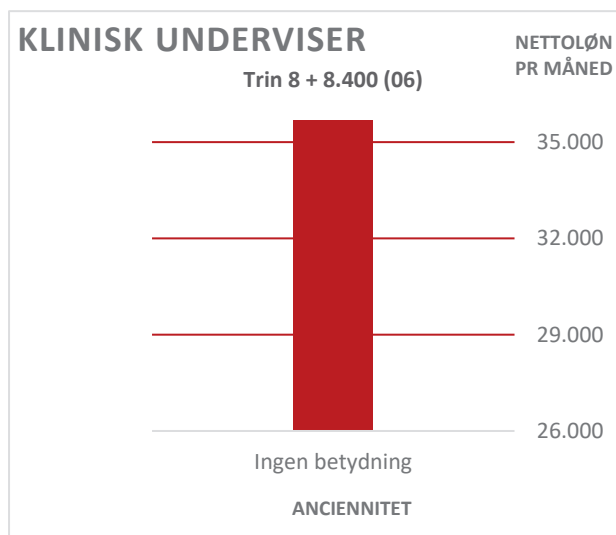
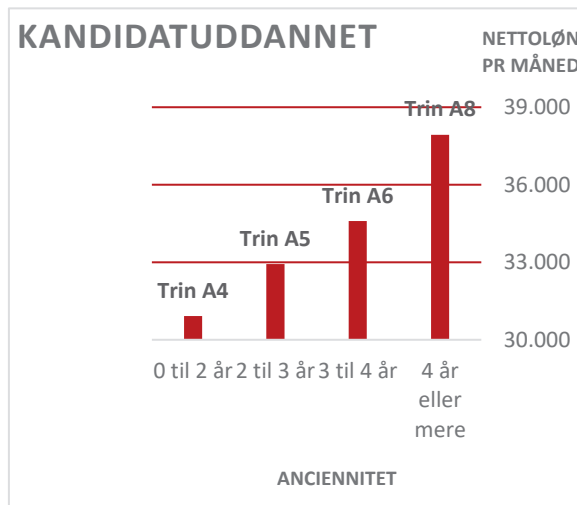
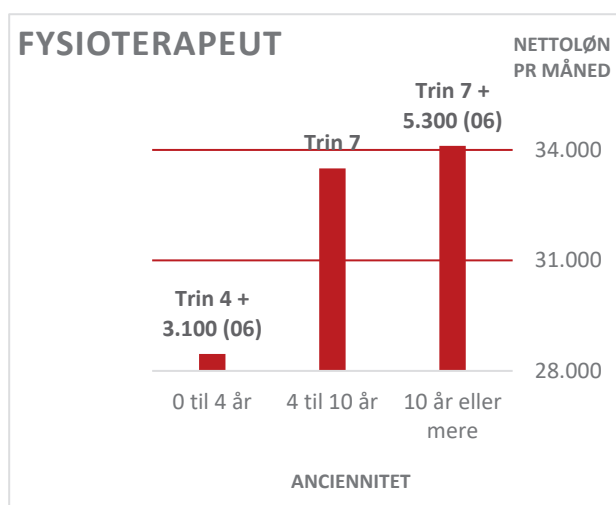
Kommunerne, løn

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 2025**

1,405900

Tillæg

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

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

Tillæg er pensionsgivende, dvs. at pensionen ydes ud over de anførte beløb.

For at finde nutidsværdien skal tillægget ganges med reguleringsfaktoren.

Eksempel på beregning af årlig nutidsværdi pr. 1. oktober 2025

Tillæg 12.500 årligt grundbeløb 1. 1. 2006 niveau X 1,405900 kr. 17.574

Andre eksempler pr. 1. oktober 2025

Grundbeløb	Årligt / pr. gang	Pr. måned	Pension pr. måned
3.100	4.358	363	70,60
5.300	7.451	621	120,71
6.100	8.576	715	138,93
8.400	11.810	984	191,31
15.000	21.089	1.757	341,63
29.200	41.052	3.421	665,05
35.100	49.347	4.112	799,42
49.800	70.014	5.834	1.134,22

Lønberegner

På fysio.dk kan du finde en lønregnemaskine,

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

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - ikke ledende stillinger

Fritvalgstillæg* 4,44 pct. indgår i de anførte tal for pension

			Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin	4 + 3.100 (06-niveau)	Årsløn	346.976	352.088	355.624	360.734	364.272
		Månedsløn	28.915	29.341	29.635	30.061	30.356
		Pension 19,44 pct. / måned	5.621	5.704	5.761	5.844	5.901
Trin	5	Årsløn	353.584	358.050	361.142	365.609	368.700
		Månedsløn	29.465	29.838	30.095	30.467	30.725
		Pension 19,44 pct. / måned	5.728	5.800	5.850	5.923	5.973
Trin	6	Årsløn	392.808	396.192	398.535	401.920	404.264
		Månedsløn	32.734	33.016	33.211	33.493	33.689
		Pension 19,44 pct. / måned	6.363	6.418	6.456	6.511	6.549
Trin	7	Årsløn	408.414	411.265	413.239	416.089	418.064
		Månedsløn	34.034	34.272	34.437	34.674	34.839
		Pension 19,44 pct. / måned	6.616	6.662	6.694	6.741	6.773
Trin	7 + 5.300 (06-niveau)	Årsløn	415.865	418.716	420.690	423.540	425.515
		Månedsløn	34.655	34.893	35.058	35.295	35.460
		Pension 19,44 pct. / måned	6.737	6.783	6.815	6.861	6.893
Trin	8	Årsløn	423.316	425.569	427.126	429.379	430.936
		Månedsløn	35.276	35.464	35.594	35.782	35.911
		Pension 19,44 pct. / måned	6.858	6.894	6.919	6.956	6.981
Trin	8 + 5.300 (06-niveau)	Årsløn	430.768	433.020	434.578	436.830	438.388
		Månedsløn	35.897	36.085	36.215	36.403	36.532
		Pension 19,44 pct. / måned	6.978	7.015	7.040	7.077	7.102
Trin	8 + 8.400 (06-niveau)	Årsløn	435.126	437.378	438.936	441.188	442.746
		Månedsløn	36.261	36.448	36.578	36.766	36.896
		Pension 19,44 pct. / måned	7.049	7.086	7.111	7.147	7.172
Trin	9	Årsløn	438.219	439.830	440.946	442.558	443.675
		Månedsløn	36.518	36.653	36.746	36.880	36.973
		Pension 19,44 pct. / måned	7.099	7.125	7.143	7.169	7.188
Trin	9 + 5.300 (06-niveau)	Årsløn	445.670	447.281	448.398	450.009	451.127
		Månedsløn	37.139	37.273	37.366	37.501	37.594
		Pension 19,44 pct. / måned	7.220	7.246	7.264	7.290	7.308
Atypisk stilling			Alle områder				
		Årsløn	504.902				
		Månedsløn	42.075				
		Pension 19,44 pct. / måned	8.179				

* Om fritvalgstillæg – se nederst på s. 11

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - fysioterapeuter indplaceret på A-skala

Fritvalgstillæg 6,0 pct. indgår i de anførte tal for pension.

			Alle områder
Trin	A4	Årsløn	376.982
		Månedsløn	31.415
		Pension 21,0 pct. / måned	6.597
Trin	A5	Årsløn	401.504
		Månedsløn	33.459
		Pension 21,0 pct. / måned	7.026
Trin	A6	Årsløn	421.791
		Månedsløn	35.149
		Pension 21,0 pct. / måned	7.381
Trin	A8	Årsløn	462.505
		Månedsløn	38.542
		Pension 21,0 pct. / måned	8.094

Trin A4 er 2-årigt, mens øvrige trin er 1-årige

Fritvalgs-tillæg

Udgangspunktet for fritvalgs-tillægget 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. april 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 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 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.

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. oktober 2025:

Tillæg for arbejde ml. kl. 17.00 og 23.00 – alle dage.	35,12%
Tillæg for arbejde ml. kl. 23.00 og 06.00 – alle dage.	39,26%
Tillæg for arbejde lørdage ml. kl. 08.00 og 24.00.	31,72%
Tillæg for søn- og søgnehelligdage, samt på særlige fridage.	50%

Tillæggene er pensionsgivende med 7,56 %.

Ulempeydelse pr. 1. oktober 2025

Visse ulemper kompenseres med et engangsbeløb pr. gang:

Tillæg for mer- eller overarbejde der ikke er varslet dagen forud.	kr. 60,77
Tillæg pr. gang for delt tjeneste.	kr. 54,16
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 4 døgn.	kr. 49,45
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn.	kr. 725,29
Tillæg for inddraget SH-dag med kortere varsel end 14 døgn	kr. 721,31

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 2025

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. 340,62
Sørger for tjenestedragt, men ikke vask.	kr. 161,63
Vasker selv tjenestedragt.	kr. 178,99

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 2025

Indtil 20.000 km. årligt.	kr. 3,81
Ud over 20.000 km.	kr. 2,23
Knallert/cykelgodtgørelse.	kr. 0,63

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 arbejdsfri 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.

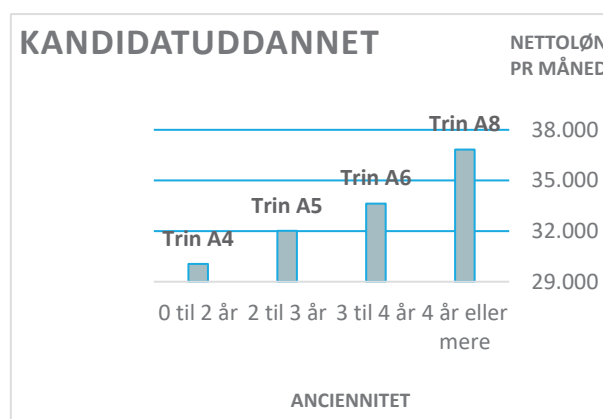
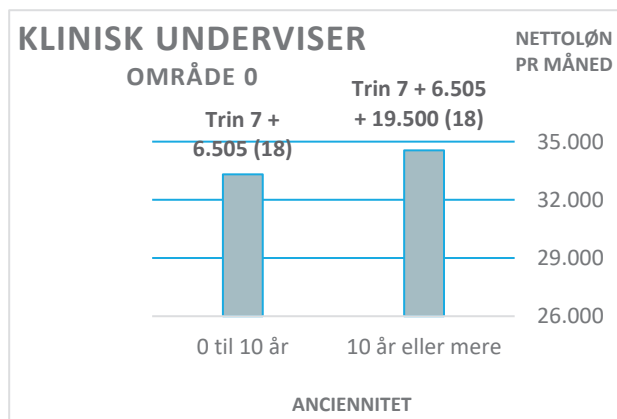
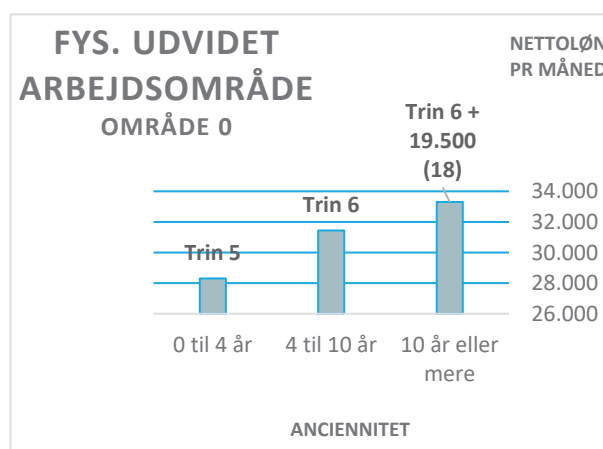
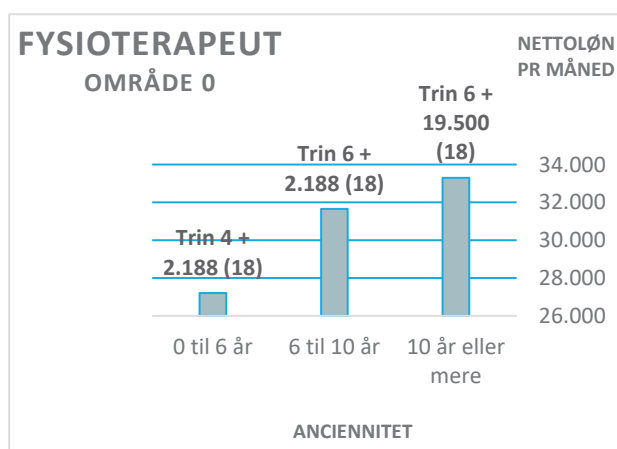
Regionerne, løn

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. april 2025

1,161800

Tillæg

Tillæg aftales i årlige grundbeløb i 31.3.2018 niveau

Ved lokal aftale skal tillæg minimum udgøre 7.215 kroner i årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau

Tillæg er pensionsgivende, dvs. at pensionen ydes ud over de anførte beløb.

For at finde nutidsværdien skal tillægget ganges med reguleringsfaktoren.

Eksempel på beregning af årlig nutidsværdi pr. 1. oktober 2025

Tillæg 12.500 årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau X 1,161800 = kr. 11.523

Andre eksempler pr. 1. oktober 2025

Grundbeløb	Årligt / pr. gang	Pr. måned	Pension pr. måned
2.188	2.542	212	39,72
7.215	8.382	699	130,97
11.000	12.780	1.065	199,68
19.500	22.655	1.888	353,99
26.505	26.082	2.174	407,54
34.538	40.126	3.344	626,97
45.000	52.281	4.357	816,89
64.500	74.936	6.245	1.170,88

Lønberegner

På fysio.dk finder du en elektronisk lønregnemaskine.

Med den kan du beregne og kontrollere 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 2025 - fysioterapeuter - ikke ledende stillinger

Fritvalgstillæg* 3,75 % indgår i de anførte tal for pension.

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin 4 + 2.188 (18-niveau)	Årsløn	331.059	336.070	339.537	344.547	348.015
	Månedsløn	27.588	28.006	28.295	28.712	29.001
	Pension 18,75 pct. / måned	5.173	5.251	5.305	5.384	5.438
Trin 5	Årsløn	345.840	350.237	353.281	357.679	360.721
	Månedsløn	28.820	29.186	29.440	29.807	30.060
	Pension 18,75 pct. / måned	5.404	5.472	5.520	5.589	5.636
Trin 6	Årsløn	384.179	387.510	389.816	393.150	395.456
	Månedsløn	32.015	32.293	32.485	32.762	32.955
	Pension 18,75 pct. / måned	6.003	6.055	6.091	6.143	6.179
Trin 6 + 2.188 (18-niveau)	Årsløn	386.721	390.052	392.358	395.692	397.998
	Månedsløn	32.227	32.504	32.697	32.974	33.166
	Pension 18,75 pct. / måned	6.043	6.095	6.131	6.183	6.219
Trin 6 + 19.500 (18-niveau)	Årsløn	406.834	410.165	412.472	415.805	418.111
	Månedsløn	33.903	34.180	34.373	34.650	34.843
	Pension 18,75 pct. / måned	6.357	6.409	6.445	6.497	6.533
Trin 7	Årsløn	399.434	402.240	404.183	406.990	408.934
	Månedsløn	33.286	33.520	33.682	33.916	34.078
	Pension 18,75 pct. / måned	6.241	6.285	6.315	6.359	6.390
Trin 7 + 6.505 (18-niveau)	Årsløn	406.991	409.797	411.741	414.548	416.491
	Månedsløn	33.916	34.150	34.312	34.546	34.708
	Pension 18,75 pct. / måned	6.359	6.403	6.433	6.477	6.508
Trin 7 + 19.500 (18-niveau)	Årsløn	422.089	424.895	426.838	429.645	431.589
	Månedsløn	35.174	35.408	35.570	35.804	35.966
	Pension 18,75 pct. / måned	6.595	6.639	6.669	6.713	6.744
Trin 7 + 26.005 (18-niveau)	Årsløn	429.646	432.452	434.396	437.203	439.146
	Månedsløn	35.804	36.038	36.200	36.434	36.596
	Pension 18,75 pct. / måned	6.713	6.757	6.787	6.831	6.862
Trin 8	Årsløn	413.999	416.217	417.751	419.967	421.501
	Månedsløn	34.500	34.685	34.813	34.997	35.125
	Pension 18,75 pct. / måned	6.469	6.503	6.527	6.562	6.586
Trin 8 + 19.500 (18-niveau)	Årsløn	436.654	438.872	440.406	442.623	444.156
	Månedsløn	36.388	36.573	36.700	36.885	37.013
	Pension 18,75 pct. / måned	6.823	6.857	6.881	6.916	6.940
Atypisk stilling	Løn	Aftales lokalt som et kronebeløb i 31.3 2018 niveau				
	Pension	Pensionen beregnes som 18,75 pct. af den aftalte løn				

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

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - fysioterapeuter indplaceret på A-skala

Frit-valgstillæg* 5,57 % indgår i de anførte tal for pension

		Alle områder
Trin A4	Årsløn	367.260
	Månedsløn	30.605
	Pension 20,57 pct. / måned	6.295
Trin A5	Årsløn	391.150
	Månedsløn	32.596
	Pension 20,57 pct. / måned	6.705
Trin A6	Årsløn	410.914
	Månedsløn	34.243
	Pension 20,57 pct. / måned	7.044
Trin A8	Årsløn	450.019
	Månedsløn	37.502
	Pension 20,57 pct. / måned	7.714

Trin A4 er 2-årigt, mens øvrige trin er 1-årige

Fritvalgs-tillæg

Udgangspunktet for fritvalgs-tillægget 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.

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.

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 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 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-, søgnehellidagsarbejde, samt ved mer- og overarbejde udbetales eller afspadseres.

Ulempeydelse pr. 1. oktober 2025

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 søgnehellidage.	50%
Tillægge er pensionsgivende med 3,75%	

Ulempeydelse pr. 1. oktober 2025

Visse ulemper kompenseres med et engangsbeløb pr. gang.

Tillæg for mer- eller overarbejde, der ikke er varslet dagen forud.	kr. 41,48
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 1 døgn.	kr. 45,84
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn.	kr. 606,75

Tilkald og overarbejde

Ved tilkald på fridøgn (alle), Søgnehellidage (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. oktober 2025

Sørger selv for tjenestedragt og vask.	kr. 331,79
Sørger for tjenestedragt, men ikke vask.	kr. 157,42

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 økonomiske 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.

Til ledere på trin L6 til og med trin L10 ydes fra 1. april 2024 et årligt tillæg på kr. 5.785 (06-niveau)

Ledere på det regionale område

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

Mindste grundlønindplacering 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.

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 2025 - ledende fysioterapeuter

Fritvalgstillæg* 5,62 pct. indgår i de anførte tal for pension.

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin L6 +	Årsløn	472.263	472.699	473.001	473.435	473.736
5.786 (06-niveau)	Månedsløn	39.355	39.392	39.417	39.453	39.478
	8.115	8.123	8.128	8.135	8.140	8.116
Trin L7 +	Årsløn	480.655	480.655	480.655	480.655	480.655
5.786 (06-niveau)	Månedsløn	40.055	40.055	40.055	40.055	40.055
	8.259	8.259	8.259	8.259	8.259	8.235
Trin L8 +	Årsløn	491.157	491.157	491.157	491.157	491.157
5.786 (06-niveau)	Månedsløn	40.930	40.930	40.930	40.930	40.930
	8.440	8.440	8.440	8.440	8.440	8.415
Trin L9 +	Årsløn	501.947	501.947	501.947	501.947	501.947
5.786 (06-niveau)	Månedsløn	41.829	41.829	41.829	41.829	41.829
	8.625	8.625	8.625	8.625	8.625	8.600
Trin L10 +	Årsløn	513.035	513.035	513.035	513.035	513.035
5.786 (06-niveau)	Månedsløn	42.753	42.753	42.753	42.753	42.753
	8.816	8.816	8.816	8.816	8.816	8.789
Trin L11	Årsløn	516.294	516.294	516.294	516.294	516.294
	43.025	43.025	43.025	43.025	43.025	42.897
	8.872	8.872	8.872	8.872	8.872	8.845
Trin L12	Årsløn	540.027	540.027	540.027	540.027	540.027
	45.002	45.002	45.002	45.002	45.002	44.869
	9.279	9.279	9.279	9.279	9.279	9.252
Trin L13	Årsløn	576.270	576.270	576.270	576.270	576.270
	48.022	48.022	48.022	48.022	48.022	47.880
	9.902	9.902	9.902	9.902	9.902	9.252
Trin L14	Årsløn	616.498	616.498	616.498	616.498	616.498
	51.375	51.375	51.375	51.375	51.375	51.222
	10.593	10.593	10.593	10.593	10.593	10.562
Trin L15	Årsløn	680.966	680.966	680.966	680.966	680.966
	56.747	56.747	56.747	56.747	56.747	56.579
	11.701	11.701	11.701	11.701	11.701	11.667
Trin L16	Årsløn	774.853	774.853	774.853	774.853	774.853
	64.571	64.571	64.571	64.571	64.571	64.379
	13.315	13.315	13.315	13.315	13.315	13.315

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

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2025 - ledende fysioterapeuter

Frit-valgstillæg* 4,39% indgår i de anførte tal for pension

			Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin	L5	Årsløn	445.748	446.969	447.815	449.036	449.883
		Månedsløn	37.146	37.247	37.318	37.420	37.490
		Pension 19,39 pct. / måned	7.203	7.222	7.236	7.256	7.269
Trin	L6	Årsløn	453.743	454.578	455.158	455.994	456.572
		Månedsløn	37.812	37.882	37.930	37.999	38.048
		Pension 19,39 pct. / måned	7.332	7.345	7.355	7.368	7.377
Trin	L7	Årsløn	461.187	461.187	461.187	461.187	461.187
		Månedsløn	38.432	38.432	38.432	38.432	38.432
		Pension 19,39 pct. / måned	7.452	7.452	7.452	7.452	7.452
Trin	L8	Årsløn	467.723	467.723	467.723	467.723	467.723
		Månedsløn	38.977	38.977	38.977	38.977	38.977
		Pension 19,39 pct. / måned	7.558	7.558	7.558	7.558	7.558
Trin	L9	Årsløn	477.217	477.217	477.217	477.217	477.217
		Månedsløn	39.768	39.768	39.768	39.768	39.768
		Pension 19,39 pct. / måned	7.711	7.711	7.711	7.711	7.711
Trin	L10	Årsløn	486.959	486.959	486.959	486.959	486.959
		Månedsløn	40.580	40.580	40.580	40.580	40.580
		Pension 19,39 pct. / måned	7.868	7.868	7.868	7.868	7.868
Trin	L11	Årsløn	495.958	495.958	495.958	495.958	495.958
		Månedsløn	41.330	41.330	41.330	41.330	41.330
		Pension 19,39 pct. / måned	8.014	8.014	8.014	8.014	8.014
Trin	L12	Årsløn	518.745	518.745	518.745	518.745	518.745
		Månedsløn	43.229	43.229	43.229	43.229	43.229
		Pension 19,39 pct. / måned	8.382	8.382	8.382	8.382	8.382
Trin	L13	Årsløn	553.544	553.544	553.544	553.544	553.544
		Månedsløn	46.129	46.129	46.129	46.129	46.129
		Pension 19,39 pct. / måned	8.944	8.944	8.944	8.944	8.944
Trin	L14	Årsløn	592.170	592.170	592.170	592.170	592.170
		Månedsløn	49.347	49.347	49.347	49.347	49.347
		Pension 19,39 pct. / måned	9.794	9.794	9.794	9.794	9.794
Trin	L15	Årsløn	654.070	654.070	654.070	654.070	654.070
		Månedsløn	54.506	54.506	54.506	54.506	54.506
		Pension 19,39 pct. / måned	10.853	10.853	10.853	10.853	10.853
Trin	L16	Årsløn	744.218	744.218	744.218	744.218	744.218
		Månedsløn	62.018	62.018	62.018	62.018	62.018
		Pension 19,39 pct. / måned	12.360	12.360	12.360	12.360	12.360

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

Staten, løn pr. 1. oktober 2025

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 2025

1,233095

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. oktober 2025 - fysioterapeuter

Trin 1	Årsløn	321.838
	Månedsløn	26.820
	Pension 18,07 pct. pr. måned	4.846
Trin 2	Årsløn	335.402
	Månedsløn	27.950
	Pension 18,07 pct. pr. måned	5.051
Trin 4 (2-årigt)	Årsløn	351.728
	Månedsløn	29.311
	Pension 18,07 pct. pr. måned	5.296
Trin 5	Årsløn	379.074
	Månedsløn	31.590
	Pension 18,07 pct. pr. måned	5.708
Trin 6	Årsløn	404.015
	Månedsløn	33.668
	Pension 18,07 pct. pr. måned	6.084
Trin 7	Årsløn	411.148
	Månedsløn	34.262
	Pension 18,07 pct. pr. måned	6.191
Trin 8	Årsløn	428.588
	Månedsløn	35.716
	Pension 18,07 pct. pr. måned	6.454

Special- og chefkonsulent

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

Interval basisløn pr. 1. oktober 2025

Specialkonsulent: Min. 556.014 - Max. 582.552

Chefkonsulent: Min. 598.476 - Max. 630.325

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

Læs mere om pensionsforhold på fysio.dk.

Statslige lønsatser pr. 1. oktober 2025 - undervisere

Undervisere, ansættes i et adjunktforløb, der som udgangspunkt er på 4 år. Derefter skal der ske en lektorbedømmelse for at opnå fastansættelse. Til undervisere ydes enten adjunkt- eller lektortillæg. Undervisere følger samme indplaceringsregler som nævnt for fysioterapeuter på forrige side.

		Med adjunkttillæg	Med lektortillæg
trin 1	Årsløn	373.628	-
	Månedsløn	31.136	-
	Pension 18,97 pct. / måned	5.906	-
trin 2	Årsløn	387.192	-
	Månedsløn	32.266	-
	Pension 18,97 pct. / måned	6.121	-
trin 4 (2-årigt)	Årsløn	403.518	454.075
	Månedsløn	33.627	37.840
	Pension 18,97 pct. / måned	6.379	7.178
trin 5	Årsløn	430.864	481.421
	Månedsløn	35.905	40.118
	Pension 18,97 pct. / måned	6.811	7.610
trin 6	Årsløn	455.805	506.362
	Månedsløn	37.984	42.197
	Pension 18,97 pct. / måned	7.206	8.005
trin 7	Årsløn	462.938	513.495
	Månedsløn	38.578	42.791
	Pension 18,97 pct. / måned	7.318	8.118
trin 8	Årsløn	480.378	530.935
	Månedsløn	40.032	44.245
	Pension 18,97 pct. / måned	7.594	8.393
Docent inkl. min. docenttillæg	Årsløn		631.098
	Månedsløn		52.592
	Pension 18,97 pct. / måned		9.977
Timelønsats for undervisning ved Fysioterapeutuddannelsen	Pr. undervisningstime inkl. forberedelse 60 min.		559,70

OK24

Overenskomstforhandlingerne på de offentlige overenskomstområder foregik i forlængelse af 3-partsforhandlingerne i slutningen af 2023.

Det endte med forlig om 2-årige overenskomster, som trådte i kraft 1. april 2024.

Danske Fysioterapeuter har aftalt generelle lønstigninger til alle, som forventes at give en reallønsudvikling i OK-perioden, men ikke indhente reallønstabt fra OK21-perioden.

Her nedenfor kan du se den samlede forventede økonomiske ramme, samt en oversigt over tidspunkter for lønstigninger i OK24-perioden.

OK24

	Kommunerne	Regionerne	Staten
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen* og reststigning	6,71	6,73	7,8
Organisationsforbedringer	2,09	2,07	1,0
I alt	8,8	8,8	8,8

Tidspunkter for lønstigninger

De forventede udmøntninger fra reguleringsordningen* på tidspunktet for overenskomstaftalerne indgåelse er anført **med rød skrift**. Øvrige forbedringer er anført i (parentes).

	1.april 2024	1. oktober 2024	1. april 2025	1. oktober 2025	1. november 2025	I alt
Kommuner	4,0	1,74	(2,09)	0,24 + <u>0,2</u> ** 0,33	0,2	4,64 2,07 (2,09)
Regioner	4,0	1,76	(2,07)	0,25 + <u>0,2</u> ** 0,32	0,2	4,65 2,08 (2,07)
Staten	4,83 1,06 (0,11)		1,27 + <u>0,4</u> ** 0,04 (0,89)		0,2	6,7 1,10 (1,0)

* På forligstidspunktet skønnes der over størrelsen af reguleringsordningens forventede udmøntning. Bliver den faktiske udmøntning større eller mindre påvirker det størrelsen af de generelle lønstigninger.

** Tal for reststigning

OK24 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

Forbedringer af barselsvilkår

For forældre til børn født 1. april 2024 eller senere

- Faren/medmoren får yderligere 3 ugers orlov med løn, og har fremover have ret til 10 ugers øremærket orlov med løn.
- Soloforældre får yderligere 10 ugers orlov med løn, og har fremover ret til 36 ugers orlov med løn
- Flerlingeforældre får yderligere 13 ugers orlov hver med løn ud over det der gælder i forvejen.

Opsparingsordning

Fra 1. april 2025 etableres der en opsparingsordning for ikke udbetalt mer- og overarbejde, samt 6. ferieugetimer. Der kan maksimalt henstå opsparet frihed svarende til samlet 15 dage, og maksimalt 8 dage for ikke udbetalt fer- og overarbejde.

Afvikling af friheden kan aftales - men der er ikke ret til afvikling undervejs i et ansættelsesforhold.

Fritvalgsordning

Fra 1. april 2025 kan medarbejderen vælge, at den del af pensionen, der overstiger 15% i stedet udbetales som løn eller tilgår en opsparingskonto i pensionskassen mod tilsvarende reduktion af pensionsindbetalingen.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Fra 1. maj 2024 forhøjes den særlige feriegodtgørelse. I forhøjelsen indgår godtgørelsen for bortfald af St. Bededag. Se nærmere under de enkelte overenskomstområder.

Kompetencefondene videreføres

Staten

Pr. 1. april 2024 ydes et pensionsgivende tillæg til fysioterapeuter indplaceret på lønskalatrin 7 på kr. 1.595 (årligt grundbeløb 2012-niveau)

Pr. 1. april 2025 forhøjes pensionsprocenten med 0,97 procentpoint.
Pensionsprocenten er herefter

- | | |
|---|--------|
| • Fysioterapeuter ansat i Arbejdstilsynet, på universiteter mv. | 18,07% |
| • Undervisere på professionshøjskolerne m.fl. | 18,97% |

Regionerne

Forhøjelse af arbejdstidsbestemte tillæg pr. 1. april 2024 med 5 procentpoint. Herefter er

- Aftentillæg 32%
- Nattillæg 37,5 %
- Weekendtillæg 47%

Vagtarbejde

- Der ydes et pensionsgivende vagttillæg fra 1. maj 2024 til fysioterapeuter, der har mere end 300 arbejdstimer årligt placeret udenfor de almindelige dagtimer mandag til fredag.
- Vagttillægget udgør kr. 6.077 frem til 31. december 2025, og herefter kr. 11.167 (årligt tillæg 2018-niveau)

Forhøjelse af pensionsprocenten

Pr. 1. april 2025 forhøjes pensionsprocenten med 1,99 procentpoint. Pensionsprocenten er herefter

- Ikke ledende fysioterapeuter 18,75%
- Ledende fysioterapeuter 19,39%
- Kandidatuddannede 20,57%
- Samtidig indføres valgfrihed for pensionsdelen, der overstiger 15%. Se mere på forrige side.

Tillæg til fysioterapeuter i børne- og ungdomspsykiatrien

Pr. 1. april 2025 ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 9.000 (18-niveau).

Tillægget ydes til fysioterapeuter i behandlingspsykiatrien.

Kommunerne

Tillæg til ledende fysioterapeuter indplaceret på løntrin L6 til og med løntrin L10

Der ydes fra 1. april 2024 et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 5.786 (2006-niveau)

Forhøjelse af pensionsprocenten

Pr. 1. april 2025 forhøjes pensionsprocenten med 2,22 procentpoint. Pensionsprocenten er herefter

- Ikke ledende fysioterapeuter 19,44%
- Ledende fysioterapeuter 20,62%
- Kandidatuddannede 21,00%

Forhøjelse af særydelser og pension i 2 omgange

	1. januar 2025	1. januar 2026
	Tillægsprocent	Tillægsprocent
Aftentillæg	35,12	36
Nattillæg	39,26	40
Lørdagstillæg	31,72	32

Pensionsprocenten af udbetalte særydelser forhøjes pr. 1. januar 2025 til 7,56%, og pr. 1. januar 2026 til 8,0 %

Længste daglige arbejdstid

Fra 1. april 2024 kan den daglige arbejdstid være op til 12 timer

Fremrykning af lørdagstillæg

Fra 1. januar 2026 ydes lørdagstillæg fra kl. 06.00

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. 130 og 135 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.

Kommunerne

Løntrin 2, pr. 1. oktober 2025

Område*	0	1	2	3	4
Måned	26.158	26.573	26.861	27.276	27.563
Time	163,15	165,74	167,53	170,12	171,91

Regionerne

Løntrin 2, pr. 1. oktober 2025

Område*	0	1	2	3	4
Måned	26.236	26.652	26.941	27.357	27.645
Time	163,64	166,23	168,03	170,63	172,43

* Om område – se nærmere på side 7.

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:

AIDS-fondet

Altiden omsorg

Danske Diakonhjem

Diakonissestiftelsen

Dignity

Falck Danmark A/S

Fonden Mariahjemmene

Forenede Care

Incita

Konsulentfirmaet Vibeke Munk

OASIS

PTU – Landforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede

Randers Kloster

RCT - Jylland

Rehabiliteringscenter for Muskelsvind

Thommysminde Centret

Vejlefjordcenteret

Vikaroverenskomst FASID

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 forholdsvist 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. ferieugetimer, som samlet for et år resulterer i 37 6. ferieugetimer.

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 indgå 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.

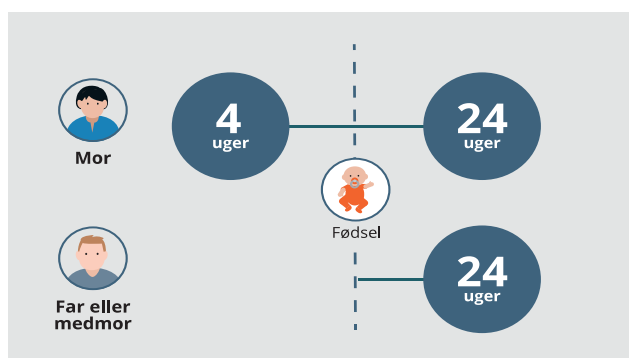
Lovgivningen og aftaler om barsel lægger rammer, og rummer en række fleksible muligheder for at tilrettelægge barselsorlov.

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.



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.

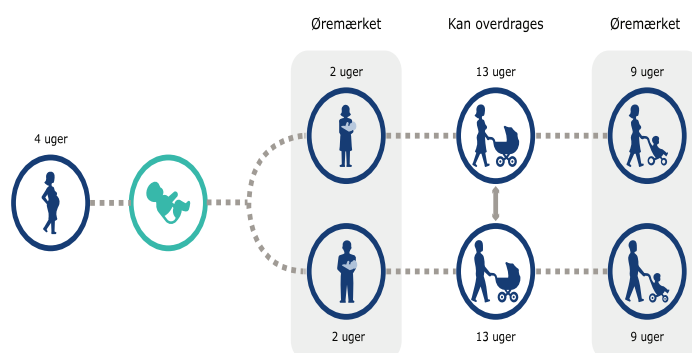
For moderen gælder det, at hun har pligt til at afholde de to uger fra dagen efter fødslen.

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.

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.



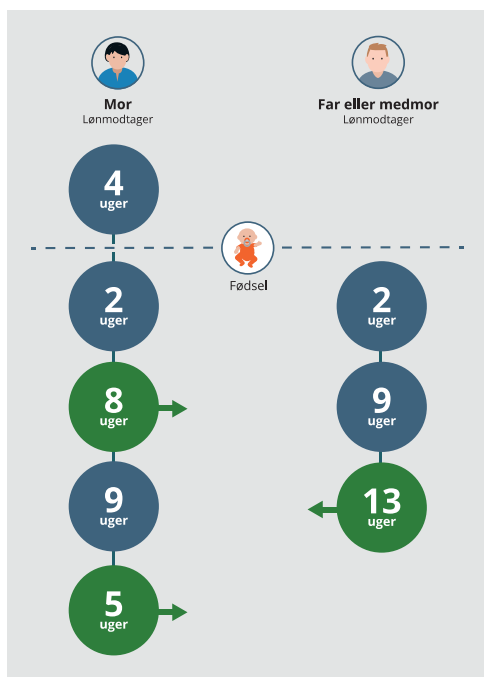
Der gælder særlige regler for forældre, der ikke er samboende på fødselstidspunktet, og for soloforældre. Disse særlige regler kan du læse om på borger.dk, hvor du også kan læse om andre situationer, der kan have betydning for din barselsorlov.

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 overdragelse 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 aftalebaseret udskudt orlov.	Senest 8 uger før afholdelse, 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 2. august 2022 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 6 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 6 "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 6 "fællesuger" med løn, dvs. 6 uger til moren og 6 uger til faren/medmoderen.

Du kan læse mere om løn under orlov på fysio.dk, samt benytte [Danske Fysioterapeuters barselsberegner](https://fysio.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://fysio.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 adoptionsorlov 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 omsorgsfravær. 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 omsorgsfravær. Men Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du altid varsler så tidligt som muligt."

Barns 1. (og 2. sygedag)

Offentligt ansatte

Du har adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på barnets første og anden 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. Senior dage 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 2025

Kørselsgodtgørelse pr. km. i egen bil

Indtil 20.000 km.	3,81 kr.
Derefter	2,23 kr.
Knallert/cykelgodtgørelse pr. km.	0,63 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. 207 kr. Aftentillægget udgør i dette eksempel 32,5% af 207 kr. = 67,28 kr. Pensionen udgør 3,75% af 67,28 = 2,52 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