

job overenskomst vilkår



Med lønninger pr. 1. oktober 2021

Indhold

Indledning	2
OK21	3
OK21-ændringer	4
Løn	5
Din løn afhænger (også) af dig	6
Lokal løndannelse – offentligt ansatte	7
Offentlige lønninger	8
Områdetillæg – Kommuner og regioner	8
Kommunerne, løn	9
Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - ikke ledende stillinger	11
Arbejdstidsregler, særydelser mv.	13
Særlige fridage for fysioterapeuter	15
Regionerne, løn	16
Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - fysioterapeuter - ikke ledende stillinger	18
Arbejdstidsregler, særydelser mv.	20
Løn ledere	21
Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - ledende fysioterapeuter	22
Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - fysioterapeuter - ledende stillinger	23
Staten, løn pr. 1. oktober 2021	24
Studerende	28
Privatansat med overenskomst	28
Privatansat på individuel kontrakt	29
Ansats med løntilskud eller i virksomhedspraktik	31
Fleksjob	32
Ferie	33
Barsel og omsorgsfravær	36
Seniordage	41
Opsigelsesvarsler	41
Kørselsgodtgørelse	42
Visse regnestykker	42

Indledning

Danske Fysioterapeuters Job & Vilkår-magasin indeholder en oversigt over lønninger fra 1. oktober 2021, foruden en række oplysninger om de hyppigste emner for 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., 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**



OK21

Overenskomstforhandlingerne på de offentlige overenskomstområder i begyndelsen af 2021 foregik i skyggen af Covid19-situationen, som havde indflydelse på resultaterne.

Det endte med forlig om 3-årige overenskomster, som er trådt i kraft 1. april 2021.

Danske Fysioterapeuter har aftalt generelle lønstigninger til alle, som forventes at give en beskednen reallønsudvikling i OK-perioden.

Som andre hovedresultater skal fremhæves, at statsligt ansatte fysioterapeuter fra 1. oktober 2021 omfattes af AC-fællesoverenskomsten.

Der er i kommuner og regioner aftalt forbedringer for erfarne fysioterapeuter, samt pensionsforbedringer for ledende fysioterapeuter.

Her nedenfor kan du se den samlede forventede økonomiske ramme, samt en oversigt over tidspunkter for lønstigninger i OK21-perioden.

OK21

	Kommunerne	Regionerne	Staten
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen*	5,29 %	4,83 %	5,05 %
Organisationsforbedringer, inkl. puljer	0,65 %	0,61 %	0,2 %
I alt	5,94 %	5,44 %	5,25 %

Tidspunkter for lønstigninger

De forventede udmøntninger fra reguleringsordningen* på tidspunktet for overenskomstaftalerne indgåelse er anført med rød skrift.

	01.04. 2021	01.10. 2021	01.04. 2022	01.10. 2022	01.01. 2023	01.04. 2023	01.10. 2023	I alt
Kommuner	1,0 %	1,01 % -0,21 %	-	1,9 % 0,3 %	-	0,3 %	0,81 % 0,18 %	5,29
Regioner	0,75 %	1,37 % -0,71 %	-	1,35 % 0,35 %	0,77 %	-	0,78 % 0,17 %	4,83
Staten	0,8 %	0,3 %	1,19 % 0,3 %	0,3 %	-	1,48 % 0,27 %	0,35 %	5,05

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

OK21-ændringer

Ud over de generelle lønforbedringer til alle, som du kan se på forrige side, har Danske Fysioterapeuter aftalt disse særlige ændringer.

Regionerne pr. 1. april 2022:

- Tillægget til erfarne med 10 års anciennitet eller mere løftes fra kr. 15.850 til 19.500 (31.3.2018-niveau).
- Pensionen for ledende fysioterapeuter hæves fra 16,76 til 17,4 %.
- Trin A8 for kandidater hæves, ligesom pensionen hæves fra 18,46 til 18,58 %.
- Der kan søges midler til efter- og videreuddannelse fra regional kompetencefond.
- Forbedrede vilkår for sorgorlov til begge forældre.

Kommunerne pr. 1. april 2022:

- Tillægget til erfarne fysioterapeuter med 10 års anciennitet eller mere løftes fra kr. 2.200 til 5.000 (1.1.2006-niveau).
- Pensionen for ledende fysioterapeuter hæves fra 17,48 til 17,88 %.
- Trin A8 for kandidater hæves, ligesom pensionen hæves fra 18,30 til 18,78 %.
- Forhøjelse af arbejdstidsaftalens tillæg for manglende varsling af mer- og overarbejde.
- Nyt tillæg for inddraget Søgnehelligdag.
- Der kan søges midler til efter- og videreuddannelse fra kommunal kompetencefond.
- Forbedrede vilkår for sorgorlov til begge forældre.

Staten

Fra 1. april 2021:

- Ny erfaringsbaseret løntrinsskala (7 trin) for fysioterapeuter.
- Kandidatuddannede følger AC-lønskala (4 trin).
- Bestemmelser om special- og chefkonsulentstillinger.

Fra 1. april 2022:

- 2 seniorfridage fra det 62. år.
- Der kan søges midler til efter- og videreuddannelse fra kommunal kompetencefond.
- Forbedrede vilkår for sorgorlov til begge forældre.

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 pensionsopsparring rummer forsikringsordninger, som sikrer ved dødsfald, kritisk sygdom og tab af erhvervsevne.

Løn i en privat ansættelse

I en privat ansættelse vil lønnen kunne være fastsat 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 en 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 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. 29).

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 finde ud af sammen.

I det offentlige ligger forhandlingen af tillægsgdelen 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.

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, som der skal forhandles om. Og tænk over hvilke resultater, funktioner eller kompetencer du vil fremhæve som fundamentet for, at du skal have en højere løn. Begynd tidligst muligt inden forhandlingen at indsamle 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. S 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 fastlagt den dag, I forhandler løn. Den bliver fastlagt løbende på baggrund af dine resultater og din leders vurdering af dét, du bidrager til på arbejdspladsen. Derfor er det rigtig 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 han/hun kender det, allerede inden hans/hendes 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 din forhandling. Selv om du måske ikke har fået det resultat, som 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 OK21 ikke afsat midler fra centralt hold til lokale lønforhandlinger, og finansiering af lokale aftaler skal som i de fire seneste overenskomstperioder ske inden for det lokale økonomiske råderum/de aktuelle budgetter.

Der er gennem årene 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 (kaldet 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 med 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, og har forhandlingsretten, men ikke nødvendigvis retten til at underskrive forhandlede aftaler. Tillidsrepræsentanten opnår aftaleretten når hun/han har gennemført tillidsrepræsentantuddannelsen inklusive forhandlingskursus.

Indtil da skal forhandlede aftaler godkendes af Danske Fysioterapeuter.

Er tillidsrepræsentanten fra en anden faggruppe – typisk 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 Gldsaxe Glostrup Greve Herlev Hvidovre Høje-Taastrup Ishøj København Lyngby-Taarbæk Rudersdal Rødovre Tårnby Vallensbæk

Lønanciennitet

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

Indtil 1. august 2014 skulle beskæftigelsen have et omfang på gennemsnitligt mindst 8 timer, mens der ikke herefter var et minimumskrav.

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

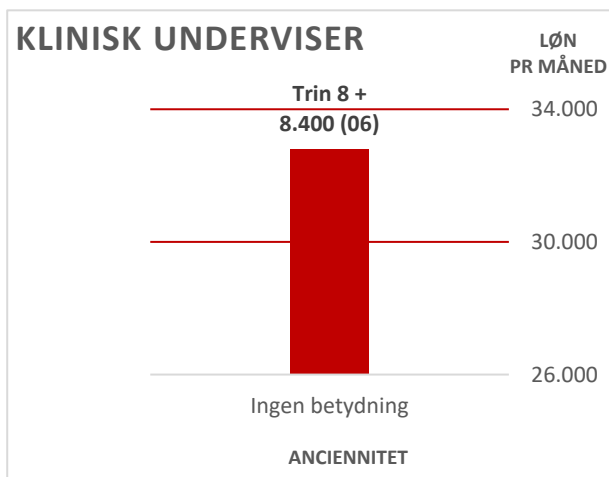
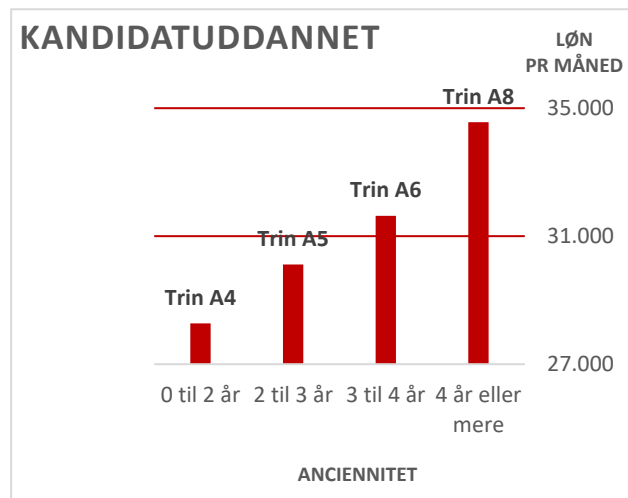
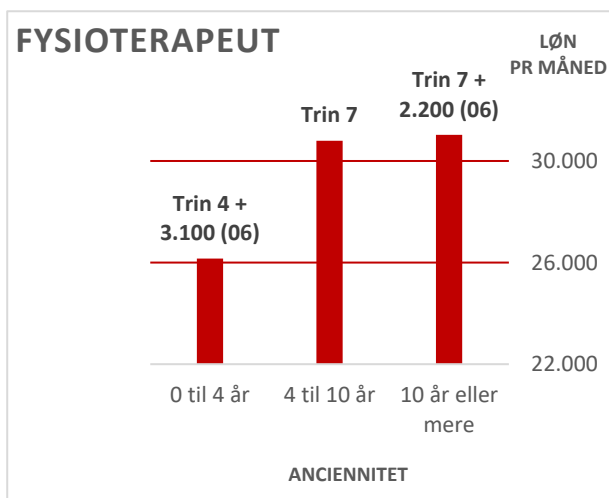
Ikke ledende fysioterapeuter

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 anciennitet
- 2.200 ydes til fysioterapeuter med mere end 10 års anciennitet
- 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. Lønningen er 359.131 kr. 1.1. 2006 niveau.

Kommunalt grundbeløb, reguleringsfaktor og tillæg

Grundbeløb

Løn og -tillæg aftales i et årligt grundbeløbsniveau.

Det giver mulighed for løbende at regulere lønnen med reguleringsfaktoren således at lønnen bevarer sin købekraft. På det kommunale område anvendes 1.1. 2006-niveau.

Reguleringsfaktoren

**Reguleringsfaktoren
1. oktober 2021**

1,277855

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 2021

Tillæg 12.500 årligt grundbeløb 1. 1. 2006 niveau X 1,277855 = kr. 15.973

Andre eksempler pr. 1. oktober 2021

Grundbeløb	Årligt / pr. gang	Pr. måned	Pension pr. måned
2.200	2.811	234	39,12
3.100	3.961	330	55,13
6.100	7.795	650	108,48
8.400	10.734	894	149,38
15.000	19.168	1.597	266,75
29.200	37.313	3.109	519,28
35.100	44.853	3.738	624,20
49.800	63.637	5.303	885,62

Lønberegner

På fysio.dk kan du finde 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.

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - ikke ledende stillinger

Løn og pensionstillene er eksklusiv fritvalgstillæg på 0,52 pct.

			Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin	4 + 3.100 (06-niveau)	Årsløn	315.375	320.021	323.235	327.880	331.095
		Månedsløn	26.281	26.668	26.936	27.323	27.591
		Pension 16,7 pct. / måned	4.389	4.454	4.498	4.563	4.608
Trin	5	Årsløn	321.381	325.440	328.250	332.310	335.120
		Månedsløn	26.782	27.120	27.354	27.693	27.927
		Pension 16,7 pct. / måned	4.334	4.529	4.568	4.625	4.664
Trin	6	Årsløn	357.033	360.108	362.237	365.314	367.445
		Månedsløn	29.753	30.009	30.186	30.443	30.620
		Pension 16,7 pct. / måned	4.969	5.012	5.041	5.084	5.114
Trin	7	Årsløn	371.217	373.808	375.602	378.193	379.988
		Månedsløn	30.935	31.151	31.300	31.516	31.666
		Pension 16,7 pct. / måned	5.166	5.202	5.227	5.263	5.288
Trin	7 + 2.200 (06-niveau)	Årsløn	374.028	376.620	378.414	381.004	382.799
		Månedsløn	31.169	31.385	31.534	31.750	31.900
		Pension 16,7 pct. / måned	5.205	5.241	5.266	5.302	5.327
Trin	8	Årsløn	384.762	386.809	388.225	390.272	391.688
		Månedsløn	32.064	32.234	32.352	32.523	32.641
		Pension 16,7 pct. / måned	5.355	5.383	5.403	5.431	5.451
Trin	8 + 2.200 (06-niveau)	Årsløn	387.573	389.621	391.036	393.084	394.499
		Månedsløn	32.298	32.468	32.586	32.757	32.875
		Pension 16,7 pct. / måned	5.394	5.422	5.442	5.470	5.490
Trin	8 + 8.400 (06-niveau)	Årsløn	395.496	397.543	398.959	401.006	402.422
		Månedsløn	32.958	33.129	33.247	33.417	33.535
		Pension 16,7 pct. / måned	5.504	5.532	5.552	5.581	5.600
Trin	9	Årsløn	398.307	399.772	400.786	402.251	403.267
		Månedsløn	33.192	33.314	33.399	33.521	33.606
		Pension 16,7 pct. / måned	5.543	5.563	5.578	5.598	5.612
Trin	9 + 2.200 (06-niveau)	Årsløn	401.119	402.583	403.598	405.062	406.078
		Månedsløn	33.427	33.549	33.633	33.755	33.840
		Pension 16,7 pct. / måned	5.582	5.603	5.617	5.637	5.651
			Alle områder				
Atypisk stilling	Årsløn		458.917				
	Månedsløn		38.243				
	Pension 16,7 pct. / måned		6.387				

Kommunale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - fysioterapeuter indplaceret på A-skala

Fritvalgstillæg 1,90 pct. indgår i de anførte pensionstal.

			Alle områder
Trin	A4	Årsløn	342.648
		Månedsløn	28.554
		Pension 18,3 pct. / måned	5.225
Trin	A5	Årsløn	364.936
		Månedsløn	30.411
		Pension 18,3 pct. / måned	5.565
Trin	A6	Årsløn	383.376
		Månedsløn	31.948
		Pension 18,3 pct. / måned	5.846
Trin	A8	Årsløn	418.812
		Månedsløn	34.901
		Pension 18,3 pct. / måned	6.387

Trin A4 er 2-årigt, mens trin A5 og A6 er 1-årige

Fritvalgs-tillæg

Du bestemmer selv, om fritvalgs-tillægget skal ydes som løn eller pension.

For ikke ledende og ledende fysioterapeuter udgør fritvalgs-tillægget 0,52%, og i udgangspunktet kommer tillægget til udbetaling som løn.

Du skal aktivt give besked, hvis du i stedet ønsker det skal tilgå din pensionskonto. I så fald øges pensionsprocenten fra 16,7 til 17,22%.

For fysioterapeuter aflønnet iht. A-skalaen udgør fritvalgs-tillægget 1,90%, og i udgangspunktet tilgår tillægget din pensionskonto. Du skal aktivt give lønkontoret besked, hvis du i stedet ønsker tillægget udbetalt som løn. I så fald reduceres pensionsprocenten fra 18,3 til 16,4%

Du kan en gang om året inden 1. oktober give lønkontoret besked, hvis du ønsker at ændre dit valg af løn eller pension for fritvalgs-tillægget for det kommende år.

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

Særlig feriegodtgørelse

Du optjener hver måned særlig feriegodtgørelse. Se nærmere på s. 35 om udbetalingen, som falder i flere omgange.

Feriegodtgørelsen er en procentdel af sidste års ferieberettigende løn.

For fysioterapeuter og ledende fysioterapeuter udgør den samlede særlige feriegodtgørelse 2,3%.

For fysioterapeuter indplaceret på A-skalaen er procentsatsen 1,95%.

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 § 12 C.

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 skulle planlægges opgaver uden for dagtimerne mandag til fredag. I så fald skal der indgås en lokal aftale om, hvilken særlig betaling du får for 'skæve timer'.

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 søgnehelligdage og visse særlige fridage. Der gives ikke erstatningsfrihed, hvis en søgnehelligdag 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 10 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 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 afspadsring. Tillægget beregnes pr. påbegyndte halve time.

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

Hvis ikke andet er aftalt lokalt, gælder følgende takster:

Tillæg for arbejde ml. kl. 17.00 og 23.00 – alle dage.	30%
Tillæg for arbejde ml. kl. 23.00 og 06.00 – alle dage.	35%
Tillæg for arbejde lørdage ml. kl. 08.00 og 24.00.	30%
Tillæg for søn- og søgnehelligdage, samt på særlige fridage.	50%

Tillæggene er pensionsgivende med 5%.

Ulempeydelse pr. 1. oktober 2021

Visse ulemper kompenseres med et engangsbeløb pr. gang:

Tillæg for mer- eller overarbejde der ikke er varslet dagen forud.	kr. 40,66
Tillæg pr. gang for delt tjeneste.	kr. 49,23
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 4 døgn.	kr. 44,95
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn.	kr. 659,23

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 2021

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. 309,60
Sørger for tjenestedragt, men ikke vask.	kr. 146,91
Vasker selv tjenestedragt.	kr. 162,69

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 2021

Indtil 20.000 km. årligt.	kr. 3,44
Ud over 20.000 km.	kr. 1,90
Knallert/cykelgodtgørelse.	kr. 0,54

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 afspadsring på dagen.

En særlig fridag udløser i modsætning til en søgnehellidag 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 omfattes 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 Søgnehellidag":

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, såfremt SH-dagen falder på en dag, hvor du i forvejen har fri, eller hvis SH-dagen falder i weekenden.

Regionerne, løn

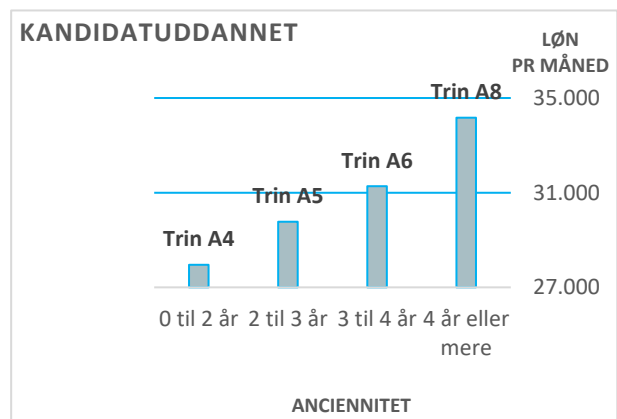
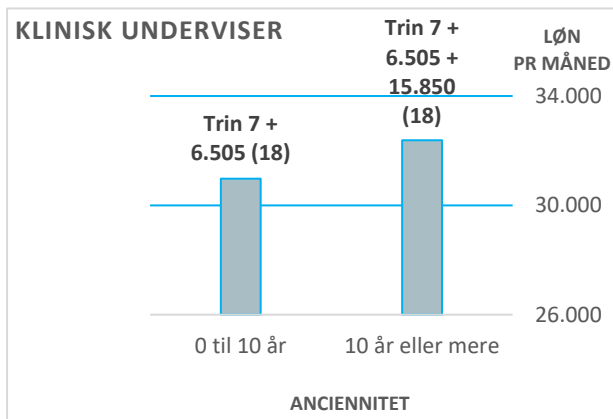
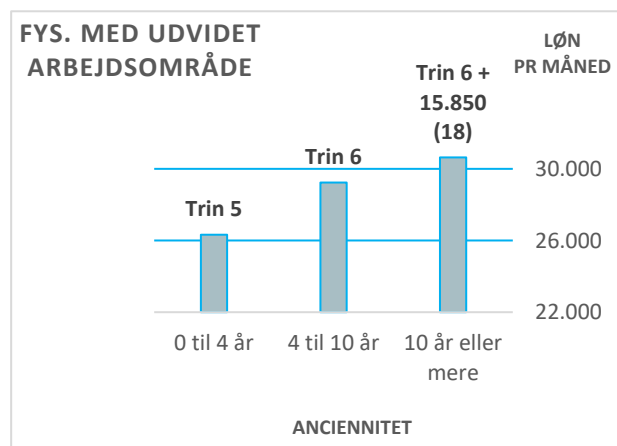
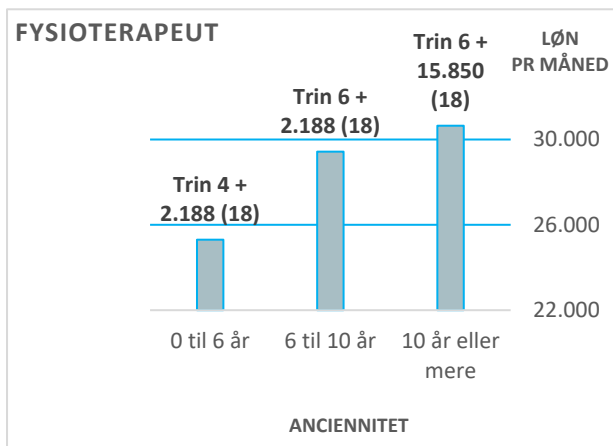
Ikke ledende fysioterapeuter

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
- 15.850 ydes til fysioterapeuter, kliniske undervisere og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde

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.

Det giver mulighed for løbende at regulere lønnen med reguleringsfaktoren således at lønnen bevarer sin købekraft. På det regionale område anvendes 31.3.2018-niveau

Reguleringsfaktoren

**Reguleringsfaktoren pr.
1. oktober 2021**

1,064474

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 2021

Tillæg 12.500 årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau X 1,064474 = kr. 13.306

Andre eksempler pr. 1. oktober 2021

Grundbeløb	Årligt / pr. gang	Pr. måned	Pension pr. måned
2.188	2.329	194	32,53
7.215	7.680	640	107,27
11.000	11.709	976	163,54
15.850	16.872	1.406	235,64
22.450	23.897	1.991	333,77
34.538	36.765	3.064	513,48
45.000	47.901	3.992	669,02
64.500	68.659	5.722	958,93

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 det nye grundbeløb i 2018-niveau.

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - fysioterapeuter - ikke ledende stillinger

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin 4 + 2.188 (18-niveau)	Årsløn	304.592	309.202	312.392	317.001	320.193
	Månedsløn	25.383	25.767	26.033	26.417	26.683
	Pension 16,76 pct. / måned	4.254	4.319	4.363	4.427	4.472
Trin 5	Årsløn	316.868	320.897	323.686	327.715	330.503
	Månedsløn	26.406	26.741	26.974	27.310	27.542
	Pension 16,76 pct. / måned	4.426	4.482	4.521	4.577	4.616
Trin 6	Årsløn	351.996	355.048	357.161	360.215	362.328
	Månedsløn	29.333	29.587	29.763	30.018	30.194
	Pension 16,76 pct. / måned	4.916	4.959	4.988	5.031	5.061
Trin 6 + 2.188 (18-niveau)	Årsløn	354.325	357.377	359.490	362.544	364.657
	Månedsløn	29.527	29.781	29.957	30.212	30.388
	Pension 16,76 pct. / måned	4.949	4.991	5.021	5.064	5.093
Trin 6 + 15.850 (18-niveau)	Årsløn	368.868	371.920	374.033	377.087	379.200
	Månedsløn	30.739	30.993	31.169	31.424	31.600
	Pension 16,76 pct. / måned	5.152	5.194	5.224	5.267	5.296
Trin 7	Årsløn	365.973	368.543	370.324	372.896	374.677
	Månedsløn	30.498	30.712	30.860	31.075	31.223
	Pension 16,76 pct. / måned	5.111	5.147	5.172	5.208	5.233
Trin 7 + 6.505 (18-niveau)	Årsløn	372.897	375.468	377.249	379.820	381.601
	Månedsløn	31.075	31.289	31.437	31.652	31.800
	Pension 16,76 pct. / måned	5.208	5.244	5.269	5.305	5.330
Trin 7 + 22.355 (18-niveau)	Årsløn	389.769	392.340	394.120	396.692	398.473
	Månedsløn	32.481	32.695	32.843	33.058	33.206
	Pension 16,76 pct. / måned	5.444	5.480	5.505	5.540	5.565
Trin 8	Årsløn	379.318	381.350	382.755	384.786	386.191
	Månedsløn	31.610	31.779	31.896	32.066	32.183
	Pension 16,76 pct. / måned	5.298	5.326	5.346	5.374	5.394
Trin 8 + 15.850 (18-niveau)	Årsløn	396.190	398.222	399.627	401.658	403.063
	Månedsløn	33.016	33.185	33.302	33.471	33.589
	Pension 16,76 pct. / måned	5.533	5.562	5.581	5.610	5.629
Atypisk stilling	Løn	Aftales lokalt som et kronebeløb i 31.3 2018 niveau				
	Pension	Pensionen beregnes som 16,76 pct. af den aftalte løn				

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - fysioterapeuter indplaceret på A-skala

		Alle områder
Trin A4	Årsløn	336.494
	Månedsløn	28.401
	Pension 18,46 pct. / måned	5.176
Trin A5	Årsløn	358.383
	Månedsløn	29.865
	Pension 18,46 pct. / måned	5.513
Trin A6	Årsløn	376.374
	Månedsløn	31.374
	Pension 18,46 pct. / måned	5.792
Trin A8	Årsløn	411.290
	Månedsløn	34.274
	Pension 18,46 pct. / måned	6.327

Trin A4 er 2-årigt, mens trin A5 og A6 er 1-årige

Deltidsansat

Alle løntal i skemaerne er anført for fuldtidsansættelse – 37 timer

*Som deltidsansat får du en forholdsvis løn svarende til din ansættelsesbrøk.
Hvis du vil beregne din løn som fx 30 timers ansat dividerer du løntallene i skemaet med 37 og ganger herefter med 30.*

Frivillig forhøjelse af pensionsats

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.

Særlig feriegodtgørelse

Du optjener hver måned særlig feriegodtgørelse. Se nærmere på s. 35 om udbetalingen, som falder i flere omgange.

Feriegodtgørelsen er en procentdel af sidste års ferieberettigende løn.

For fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere, ledende fysioterapeuter, samt indplacerede på A-skalaen udgør den særlige feriegodtgørelse 1,95%.

For fysioterapeuter med mindre end 10 års erfaring er procentsatsen 2,85%.

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 afspadsning. Tillægget beregnes pr. påbegyndte halve time.

Såfremt ikke andet aftales udbetales aften- og nattillæg, mens arbejdsgiveren beslutter, om tillæg for lørdag-, søndags-, søgnehellidagsarbejde, samt ved mer- og overarbejde udbetales eller afspadses.

Hvis ikke andet er aftalt lokalt gælder følgende takster:

Tillæg for arbejde ml. kl. 18.00 og 23.00 – alle dage.	27%
---	-----

Tillæg for arbejde ml. kl. 23.00 og 06.00 - alle dage.	32,5%
---	-------

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)	42%
---	-----

Tillæg for tjeneste på søgnehellidage.	50%
--	-----

Tillæggene er pensionsgivende med 3,75%

Ulempeydelse pr. 1. oktober 2021

Visse ulemper kompenseres med et engangsbetrag pr. gang.

Tillæg for mer- eller overarbejde, der ikke er varslet dagen forud.	kr. 38,00
--	-----------

Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 1 døgn.	kr. 42,00
--	-----------

Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn.	kr. 555,92
---	------------

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 tjenester, honoreres arbejdet med overarbejdsbetaling for minimum 3 timer.

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

Beklædningsgodtgørelse pr. 1. oktober 2021

Sørger selv for tjenestedragt og vask.	kr. 304,00
--	------------

Sørger for tjenestedragt, men ikke vask.	kr. 144,24
--	------------

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, overordne 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 på et af trinnene L6, L10, L12 eller L14.

Ledere på det regionale område

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

Mindste grundlønnsindplacering 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 2021 - ledende fysioterapeuter

Løn og pensionstallene er eksklusiv fritvalgstillæg 0,52 pct.*

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin L6	Årsløn	421.858	422.254	422.529	422.924	423.197
	Månedsløn	35.155	35.188	35.211	35.244	35.266
	Pension 17,46 pct. / måned	6.138	6.144	6.148	6.154	6.158
Trin L7	Årsløn	429.486	429.486	429.486	429.486	429.486
	Månedsløn	35.790	35.790	35.790	35.790	35.790
	Pension 17,46 pct. / måned	6.249	6.249	6.249	6.249	6.249
Trin L8	Årsløn	439.031	439.031	439.031	439.031	439.031
	Månedsløn	36.586	36.586	36.586	36.586	36.586
	Pension 17,46 pct. / måned	6.388	6.388	6.388	6.388	6.388
Trin L9	Årsløn	448.839	448.839	448.839	448.839	448.839
	Månedsløn	37.403	37.403	37.403	37.403	37.403
	Pension 17,46 pct. / måned	6.531	6.531	6.531	6.531	6.531
Trin L10	Årsløn	458.917	458.917	458.917	458.917	458.917
	Månedsløn	38.243	38.243	38.243	38.243	38.243
	Pension 17,46 pct. / måned	6.677	6.677	6.677	6.677	6.677
Trin L11	Årsløn	469.272	469.272	469.272	469.272	469.272
	Månedsløn	39.106	39.106	39.106	39.106	39.106
	Pension 17,46 pct. / måned	6.828	6.828	6.828	6.828	6.828
Trin L12	Årsløn	490.843	490.843	490.843	490.843	490.843
	Månedsløn	40.904	40.904	40.904	40.904	40.904
	Pension 17,46 pct. / måned	7.142	7.142	7.142	7.142	7.142
Trin L13	Årsløn	523.785	523.785	523.785	523.785	523.785
	Månedsløn	43.649	43.649	43.649	43.649	43.649
	Pension 17,46 pct. / måned	7.621	7.621	7.621	7.621	7.621
Trin L14	Årsløn	560.350	560.350	560.350	560.350	560.350
	Månedsløn	46.696	46.696	46.696	46.696	46.696
	Pension 17,46 pct. / måned	8.345	8.345	8.345	8.345	8.345
Trin L15	Årsløn	618.946	618.946	618.946	618.946	618.946
	Månedsløn	51.579	51.579	51.579	51.579	51.579
	Pension 17,46 pct. / måned	9.248	9.248	9.248	9.248	9.248
Trin L16	Årsløn	704.282	704.282	704.282	704.282	704.282
	Månedsløn	58.690	58.690	58.690	58.690	58.690
	Pension 17,46 pct. / måned	10.533	10.533	10.533	10.533	10.533

* Om fritvalgstillæg og frivillig forhøjelse af pensionsindbetaling – se nederst s.12

Regionale lønsatser pr. 1. oktober 2021 - fysioterapeuter - ledende stillinger

			Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
Trin L5	Årsløn		408.407	409.526	410.300	411.420	412.195
	Månedsløn		34.034	34.127	34.192	34.285	34.350
	Pension 16,76 pct. / måned		5.704	5.720	5.731	5.746	5.757
Trin L6	Årsløn		415.732	416.498	417.029	417.794	418.325
	Månedsløn		34.644	34.708	34.752	34.816	34.860
	Pension 16,76 pct. / måned		5.806	5.817	5.825	5.835	5.843
Trin L7	Årsløn		422.552	422.552	422.552	422.552	422.552
	Månedsløn		35.213	35.213	35.213	35.213	35.213
	Pension 16,76 pct. / måned		5.902	5.902	5.902	5.902	5.902
Trin L8	Årsløn		428.541	428.541	428.541	428.541	428.541
	Månedsløn		35.712	35.712	35.712	35.712	35.712
	Pension 16,76 pct. / måned		5.985	5.985	5.985	5.985	5.985
Trin L9	Årsløn		437.240	437.240	437.240	437.240	437.240
	Månedsløn		36.437	36.437	36.437	36.437	36.437
	Pension 16,76 pct. / måned		6.107	6.107	6.107	6.107	6.107
Trin L10	Årsløn		446.165	446.165	446.165	446.165	446.165
	Månedsløn		37.180	37.180	37.180	37.180	37.180
	Pension 16,76 pct. / måned		6.231	6.231	6.231	6.231	6.231
Trin L11	Årsløn		454.411	454.411	454.411	454.411	454.411
	Månedsløn		37.868	37.868	37.868	37.868	37.868
	Pension 16,76 pct. / måned		6.347	6.347	6.347	6.347	6.347
Trin L12	Årsløn		475.289	475.289	475.289	475.289	475.289
	Månedsløn		39.607	39.607	39.607	39.607	39.607
	Pension 16,76 pct. / måned		6.638	6.638	6.638	6.638	6.638
Trin L13	Årsløn		507.173	507.173	507.173	507.173	507.173
	Månedsløn		42.264	42.264	42.264	42.264	42.264
	Pension 16,76 pct. / måned		7.084	7.084	7.084	7.084	7.084
Trin L14	Årsløn		542.563	542.563	542.563	542.563	542.563
	Månedsløn		45.214	45.214	45.214	45.214	45.214
	Pension 16,76 pct. / måned		7.756	7.756	7.756	7.756	7.756
Trin L15	Årsløn		599.278	599.278	599.278	599.278	599.278
	Månedsløn		49.940	49.940	49.940	49.940	49.940
	Pension 16,76 pct. / måned		8.595	8.595	8.595	8.595	8.595
Trin L16	Årsløn		681.873	681.873	681.873	681.873	681.873
	Månedsløn		56.823	56.823	56.823	56.823	56.823
	Pension 16,76 pct. / måned		9.789	9.789	9.789	9.789	9.789

Staten, løn pr. 1. oktober 2021

Grundbeløb

Løn og -tillæg aftales i et årligt grundbeløbsniveau. Det giver mulighed for løbende at regulere lønnen med reguleringsfaktoren med henblik på, at lønnen bevarer sin købekraft.

På det statslige område anvendes grundbeløbsniveau 31.3.2012.

Næste lønregulering finder sted pr. 1. april 2022

**Reguleringsfaktoren pr.
1. oktober 2021**

1,114336

Overgang til AC-overenskomst 1. april 2021

Med OK21 overflyttes fysioterapeuter på statens område til AC's fællesoverenskomst.

Det betyder at

- Ansatte på professionskoleområdet flyttes til/følger AC's erfaringsbaserede lønskala med 8 trin. Desuden ydes adjunkt- og lektortillæg. Undervisere har fortsat 18 % pensionsordning.
- Ansatte udenfor underviserområdet flyttes til/følger AC's erfaringsbaserede lønskala med 8 trin. Der kan etableres ansættelse som special- og chefkonsulent, ligesom rådighedstillæg evt. kan aftales.
- Ansatte pr. 31. marts 2021 er sikret mod en evt. lønnedgang som følge af overgangen, ligesom de bevarer pensionsats 18 % som en personlig ordning. Ansatte udenfor underviserområdet pr. 1. april 2021 og senere, har 17,1 % som pensionsats.
- Ansatte på SOSU-skolerne følger fortsat en 3-trinsskala med tillæg for ansættelse i hhv. provinsen eller hovedstadsområdet, og oppebærer 17,6 % som pensionsats.
- Der kan vælges, at den del af pensionen, der overstiger 16,8 % i stedet udbetales som løn.

Undervisere på professionskolerne

Undervisere ved fysioterapeutuddannelsen og andre mellemlange videregående uddannelser, ansættes i et adjunktforløb, der som udgangspunkt er på 4 år. Derefter skal der ske en lektorbedømmelse for at opnå fastansættelse.

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

Undervisere, som ikke er kandidatuddannede, 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.

Til undervisere med og uden kandidatuddannelse ydes adjunkt- eller lektortillæg.

Statslige lønsatser pr. 1. oktober 2021 - Undervisere ved professionshøjskolerne

		Med adjunktilæg	Med lektortillæg
Trin 1	Årsløn	337.644	-
	Månedsløn	28.137	-
	Pension 18,0 pct. / måned	5.065	-
Trin 2	Årsløn	349.902	-
	Månedsløn	29.158	-
	Pension 18,0 pct. / måned	5.249	-
Trin 4 (2-årigt)	Årsløn	364.655	410.343
	Månedsløn	30.388	34.195
	Pension 18,0 pct. / måned	5.470	6.155
Trin 5	Årsløn	389.368	435.056
	Månedsløn	32.447	36.255
	Pension 18,0 pct. / måned	5.841	6.526
Trin 6	Årsløn	411.907	457.594
	Månedsløn	34.326	38.133
	Pension 18,0 pct. / måned	6.179	6.864
Trin 7	Årsløn	416.576	462.263
	Månedsløn	34.715	38.522
	Pension 18,0 pct. / måned	6.249	6.934
Trin 8	Årsløn	434.113	479.801
	Månedsløn	36.176	39.983
	Pension 18,0 pct. / måned	6.512	7.197

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. docenttillæg 40.000 (12-niveau)	Årsløn	570.317
	Månedsløn	47.536
	Pension 18,0 pct. / måned	8.555
Timelønssats for undervisning	Ydes pr. undervisningstime inkl. forberedelse 60 min.	505,80

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 2021 - fysioterapeuter			
Trin 1	Årsløn	290.842	
	Månedsløn	24.237	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	4.144	4.363
Trin 2	Årsløn	303.099	
	Månedsløn	25.258	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	4.319	4.546
Trin 4 (2-årigt)	Årsløn	317.853	
	Månedsløn	26.488	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	4.529	4.768
Trin 5	Årsløn	342.566	
	Månedsløn	28.547	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	4.882	5.138
Trin 6	Årsløn	365.104	
	Månedsløn	30.425	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	5.203	5.477
Trin 7	Årsløn	369.773	
	Månedsløn	30.814	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	5.269	5.547
Trin 8	Årsløn	387.311	
	Månedsløn	32.276	
	Pension 17,1 pct. / 18,0 pr. måned	5.519	5.810

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

Special- og chefkonsulent

Stillinger som special- og chefkonsulent aflønnes med grundløn og tillæg.

Grundlønnen aftales indenfor et interval, og der ydes 17,1 % pension.

Interval basisløn Specialkonsulent pr. 1.oktober 2022:
Min. 502.464 - Max. 526.447

Interval basisløn Chefkonsulent pr. 1. oktober 2022:
Min. 540.837 - Max. 569.618.

Lærere ved Social- og Sundhedsuddannelserne (SOSU-skolerne)

Lærere ved social og sundhedsuddannelserne indplaceres uafhængig af faglig baggrund på ét af tre basistrin afhængig af antal års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Hvert trin er 4-årigt.

Der udmøntes et årligt undervisertillæg, (hhv. 20.300 indtil 8 år, og 22.900 8 år og mere, beløb i 2012-niveau). Lønnen afhænger derudover af arbejdsstedets geografiske beliggenhed.

Lønsatser for lærere ved SOSU-skolerne pr. 1. oktober 2021

SOSU-skolerne, lønsatser pr. 1. oktober 2021 - inklusive undervisertillæg					
Hovedstaden			Provinsen		
Trin 1	Årsløn	352.989	Årsløn	340.430	
	Månedsløn	29.416	Månedsløn	28.369	
	Pension 17,6 pct. / måned	5.177	Pension 17,6 pct. / måned	4.993	
Trin 2	Årsløn	372.268	Årsløn	362.337	
	Månedsløn	31.022	Månedsløn	30.195	
	Pension 17,6 pct. / måned	5.305	Pension 17,6 pct. / måned	5.163	
Trin 3	Årsløn	401.163	Årsløn	395.467	
	Månedsløn	33.430	Månedsløn	32.956	
	Pension 17,6 pct. / måned	5.717	Pension 17,6 pct. / måned	5.635	

Trinnene er 4-årige. Hovedstaden dækker kommuner beliggende i Region Hovedstaden.

Frit valg pension/løn

Du kan vælge, at den del af din pension, der overstiger 16,8% i stedet udbetales som løn.

Dette skal i givet fald skriftligt meddeles lønkontoret.

Du kan på fysio.dk læse nærmere om pensionsforhold.

Lønregnemaskine

På fysio.dk finder du en elektronisk lønregnemaskine.

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

Særlig feriegodtgørelse

Du optjener hver måned særlig feriegodtgørelse. Se nærmere på s. 35 om udbetalingen, som falder i flere omgange.

Feriegodtgørelsen er en procentdel af sidste års ferieberettigende løn.

På statens område udgør den særlige feriegodtgørelse 1,5%.

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

Studerende

Mange fysioterapeutstuderende har studiejob.

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

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 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.

Fysioterapeutstuderende er ikke omfattet af nogen overenskomst, så du skal selv forhandle lønnen med arbejdsgiveren, inden du siger ja til jobbet.

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at fysioterapeutstuderende, der arbejder i studiejob, får en løn, der som minimum svarer til løntrin 2 på Danske Fysioterapeuters lønskala.

Kommunerne

Månedsløn løntrin 2, pr. 1. oktober 2021

Område*	0	1	2	3	4
Kr.	23.846	24.225	24.487	24.865	25.127

Regionerne

Månedsløn løntrin 2, pr. 1. oktober 2021

Område*	0	1	2	3	4
Kr.	23.530	23.905	24.165	24.541	24.801

* Om område – se nærmere på side 8.

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

Vejlefyrdcenteret

Vikaroverenskomst FASID

Du finder overenskomsterne på fysio.dk

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 26.395 kr. pr. måned forudsat 37 timers ansættelse. Har du 2 års anciennitet som fysioterapeut er du garanteret 27.275 kr. forudsat 37 times ansættelse. I begge tilfælde ydes 15 % arbejdsgiverbetalt pension, så bruttolønnen udgør hhv. 30.354 og 31.366 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. 26.560 inkl. pension uanset omsætning forudsat 37 timer.

Der er tale om *mindstelønninger*, 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. 1.300 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. 6

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 18,3 %, 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.

Ansæt med løntilskud eller i virksomhedspraktik

Løntilskud

Et job med løntilskud er en bred ordning, der skal hjælpe ledige og personer med nedsat arbejdsevne ind på arbejdsmarkedet ved at genoptræne faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Formålet med et job med løntilskud kan være enten afklaring af kompetencer, indslusning på arbejdsmarkedet eller opnåelse af ordinær beskæftigelse.

Ansættelsesvilkår skal følge gældende lovgivning og overenskomsten bortset fra aflønningen. Lønnen udbetales af arbejdsgiverne, der modtager refusion fra jobcenteret, og du optjener beskæftigelsesanciennitet.

Det er altid jobcenteret, der visiterer til løntilskud og virksomhedspraktik.

Som ledig kan du efter 6 måneders ledighed blive ansat med løntilskud i en privat virksomhed i op til 6 måneder, eller en offentlig virksomhed i op til 4 måneder.

Løntilskudsjobbet skal være et led i en jobplan, hvor formålet er at give dig arbejds erfaring og rutine. Mens du er ansat i et job med løntilskud, er du fortsat ledig forstået på den måde, at du fortsat skal søge almindeligt arbejde.

Bliver du ansat med løntilskud, får du løn svarende til dagpengene. Det er vigtigt at vide, at løntilskudsjob ikke erstatter ordinære job, men skal medføre, at der sker en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere. Løntilskudsjob er et sæt ekstra hænder, der kommer til.

Virksomhedspraktik

En anden mulighed er at blive ansat i virksomhedspraktik. Virksomhedspraktik er en mulighed, hvis du er ledig eller modtager sygedagpenge.

Hvis du er ledig, kan du komme i praktik på en arbejdsplads i 4 uger.

Hvis du er sygedagpengemodtager, kan virksomhedspraktikken vare op til 13 uger med eventuel mulighed for forlængelse op til 26 uger.

I et praktikforløb bliver du ikke ansat af arbejdsstedet, og får derfor ikke løn, og du optjener ikke beskæftigelsesanciennitet.

Du fortsætter med at modtage den ydelse, du har inden praktikken – typisk dagpenge eller sygedagpenge.

Hvis du er sygemeldt fra dit arbejde, er det også en mulighed at komme i virksomhedspraktik. I denne situation bevarer du din sædvanlige løn.

Fleksjob

Fleksjob er en stilling på særlige vilkår, som Kommunen yder tilskud til.

Der kan oprettes fleksjob både i det offentlige og i det private. Der er også muligt for selvstændige at få tilskud til fleksjob i egen virksomhed. Det er din hjemkommune, der vurderer om du er berettiget til et fleksjob. Du kan få yderligere oplysninger i din kommune.

Fleksjob bevilliges midlertidigt for en 5-årig periode. Er du under 40 år, bevilges det første fleksjob for en 5-årig periode. Når de 5 år er gået, skal der tages stilling til, hvorvidt du fortsat opfylder betingelserne.

Hvis du er over 40 år, vil du også få det første fleksjob i en midlertidig periode på 5 år. Efter det første fleksjob kan bevillingen gøres permanent. Det er en forudsætning, at betingelserne fortsat er til stede.

Fleksjob kan deles i to typer:

- Fastholdelsesfleksjob og
 - Almindeligt fleksjob.
-

Fastholdelsesfleksjob

Et fastholdelsesfleksjob er typisk et arbejde på nedsat tid og med skåne hensyn, beregnet for personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen.

Et fastholdelsesfleksjob er en ansættelse på samme arbejdsplads, hvor du var ansat før eller under din sygdom. For at opnå et fastholdelsesfleksjob på "egen" arbejdsplads skal du først have været ansat minimum et år under de såkaldte "sociale kapitler". Det vil sige, at der skal være indgået en aftale med arbejdsstedet om særlige arbejdsvilkår. Det kan f.eks. være fritagelse for specielt belastende arbejdsfunktioner, arbejde på midlertidig nedsat tid, omplacering eller andre tiltag, som tager særlige hensyn til din formåen.

Sådan vilkår er typisk aftalt mellem arbejdspladsen og dig selv, eventuelt med støtte fra tillidsrepræsentanten. Hvis man har lavet aftaler af denne art, er det vigtigt, at aftalerne efterfølgende kan dokumenteres. Hvis det efter et år eller mere viser sig, at du stadig ikke er i stand til at varetage dit oprindelige arbejde fuldt ud, kan et fastholdelsesfleksjob komme på tale.

Almindeligt fleksjob

Et fleksjob kan også etableres selvom der ikke er en aktuell tilknytning til en bestemt arbejdsplads, men før et sådant fleksjob kan bevilliges skal sagsbehandleren indsamle fornøden dokumentation og lave en indstilling til kommunes rehabiliteringsteam.

Rehabiliteringsteamet kan dog vælge, at din arbejdsevne skal afprøves ved et ressourceforløb. Et ressourceforløb er en langsigtet plan for, hvordan der kan skabes fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

Fremgangsmåden er, at der sammensættes et personligt forløb med en varighed på mellem et og fem år. Dette sker på tværs af beskæftigelses-, uddannelses-, social- og sundhedsområdet. Et ressourceforløb kan eksempelvis omfatte efteruddannelse, behandling, social støtte, praktik og arbejdsprøvning.

Fleksjob kan aftales med en arbejdstid på helt ned til få timer om ugen. Arbejdsstedet betaler kun for den arbejdsindsats, som reelt ydes, og kommunen betaler dig et supplerende tilskud.

Blev du ansat i fleksjob før d. 1. januar 2013, forbliver du under den "gamle ordning", men hvis du skifter til et andet fleksjob, gælder det nye regelsæt. Hvis du vil vide mere om fleksjob er du velkommen til at kontakte Danske Fysioterapeuter. Er du medlem af Danske Sundhedsorganisationers A-kasse, (DSA), kan du også rette henvendelse til deres socialrådgivere.

Læs mere på dsa.dk

Ferie

Den nye ferielov trådte i kraft 1. september 2020, og er indarbejdet i de offentlige aftaler. Der gælder nu forskellige bestemmelser for de lovbestemte 5 ferieuger, og den for offentligt ansatte aftalebestedte 6. ferieuge.

Ansatte på det private arbejdsmarked kan på [fysio.dk](https://www.fysio.dk) finde en omfattende omtale af ferieregler mv.

Med den nye ferielov 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 fraværsituationer, 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

Med den nye ferielov løber ferieåret 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 som tidligere tidsrummet fra 1. maj til 30. september.

Afviklingsperioden for 6. ferieuge går fra 1. maj til 30. april året efter.

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 ferieperioden, 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	5 feriefridage (6. ferieuge)	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 af 25 optjente. Du får altså ikke erstatningsferie for de første 5 sygedage.

Reglen omkring 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 af ferie

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."

Udbetaling af ferie

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.

Udgangspunktet i de nye ferieregler ved feriehindring er ændret. 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 din særlige 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.

Inden de nye ferieregler trådte i kraft, blev den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) udbetalt samlet i april måned.

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

Med de nye regler vil 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 som tidligere med april måneds lønudbetaling.

Særlig feriegodtgørelse*

Ændringer som følge af de nye feriebestemmelser

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 aprillønnen	Udbetales i 3 omgange med april-, maj-, og augustlønnen

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

Barsel og omsorgsfravær

Lovgivningen og aftaler om barsel giver en række fleksible muligheder for at tilrettelægge barselsorlov. Som forældre skal I tage stilling til, hvordan I ønsker at bruge denne fleksibilitet til at tilrettelægge jeres barselsorlov.

Du finder uddybende information om barsel og omsorg på fysio.dk som supplerer denne kortfattede oversigt.

På borger.dk kan du lave beregning af dagpenge, længde af orlov mv.

Barselsfravær med løn for ansatte i stat, regioner og kommuner

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

Løn under barselsfravær forudsætter, at arbejdsgiveren modtager de dagpenge du ellers ville være berettiget til.

Det vil med andre ord sige, at du "veksler" dagpenge til løn når du er på barselsorlov.

Barselsfravær for privatansatte

Læs nærmere på fysio.dk

Lovgivningen giver et forældrepar ret til dagpenge i tilsammen 52 uger fordelt således:

Moren	Ret til dagpenge i 4 uger før fødslen
Moren	Ret til dagpenge i 14 uger efter fødslen
Faren/medmoren	Ret til dagpenge i 2 uger indenfor 14 uger efter fødslen
Forældrenes fælles dagpengeret	Ret til dagpenge i 32 uger efter 14. uge efter fødslen

De offentlige barselsaftaler giver ret til fravær med løn således:

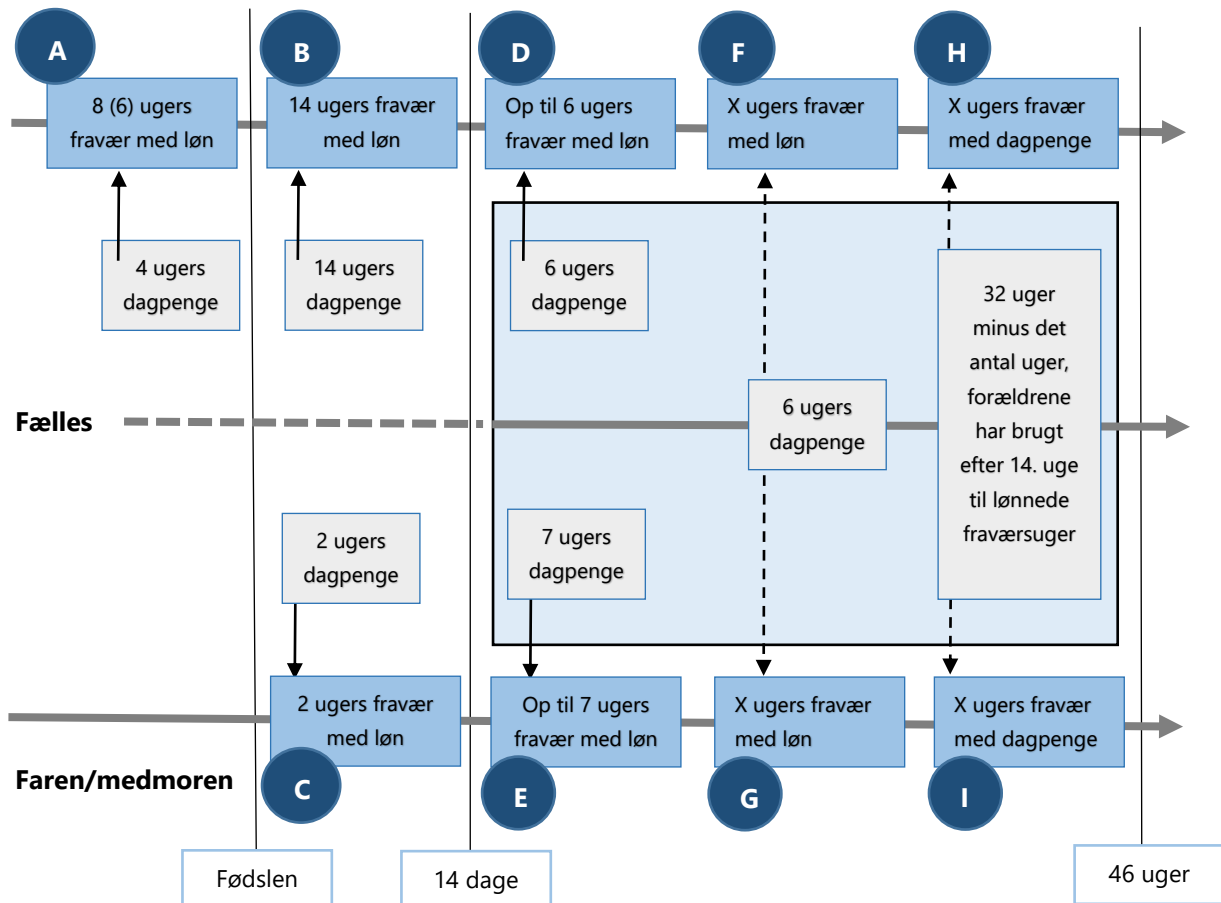
Moren	Ret til fravær med løn fra 8 (6 for statsligt ansatte) uger før fødslen
Moren	Ret til fravær med løn i 14 uger efter fødslen
Faren	Ret til fravær med løn i 2 uger indenfor 14 uger efter fødslen
Moren	Ret til fravær med løn 6 uger
Faren/medmoren	Ret til fravær med løn i 7 uger
Forældrene tilsammen	Ret til fravær med i 6 uger

På de næste sider kan du se en skematisk oversigt over samspillet mellem lovgivning og aftaler om barselforhold.

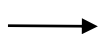
Samlet oversigt over barsel med løn og dagpenge

(Bogstaverne referer til den uddybende forklaring på næste side)

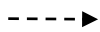
Møren



32 ugers fælles dagpengeret, hvor af 6 + 7 + 6 uger kan konverteres til løn



Udnytter forældrene ikke fraværsretten kan lønretten ikke overføres til den anden forælder



Til fleksibel fordeling forældrene i mellem

Du skal rette alle spørgsmål om barseldagpenge til Udbetaling Danmark

Oversigt over ret til fravær med løn for ansatte i kommuner, regioner og staten

(Bogstaverne refererer til den samlede oversigt over barsel med løn og dagpenge på forrige side)

Hvornår	Hvem	Bemærkninger
Før fødslen	A Moren – retten til lønnet fravær i 8 uger (6 uger for statsansatte).	Dagen for fødslen afslutter fraværsperioden før fødslen. Nedkomsttidspunktet har alene betydning for varigheden af fraværet før fødslen, og uudnyttet fravær kan ikke overføres til tiden efter fødslen.
Efter fødslen frem til og med 14 uge	B Moren – ret til lønnet fravær i 14 uger.	Pligt til fravær i 2 uger.
	C Faren/medmoren – ret til lønnet fravær i 2 uger.	Ret til 2 sammenhængende uger i forbindelse med fødslen. De to uger kan efter aftale med arbejdsgiver også afholdes opdelt indenfor 14 uger efter fødslen.
Efter 14. uge efter fødslen	D Moren – ret til lønnet fravær i 6 uger.	Lønnet fravær skal afholdes før ulønnet orlov. Fraværet sker med træk på forældrenes fælles 32 ugers dagpengeret.
	E Faren/medmoren – ret til lønnet fravær i 7 uger.	Lønnet fravær skal afholdes før ulønnet orlov. Faren kan evt. dele denne del af sit fravær, og placere noget eller det hele tidligere end 14. uge. Fraværet sker med træk på forældrenes fælles 32 ugers dagpengeret.
	F Moren og faren/medmoren tilsammen – ret til lønnet fravær i 6 uger. G	Lønnet fravær skal holdes før ulønnet orlov. Er begge forældre omfattet af den samme aftale kan forældrene dele disse fælles uger. Den samme aftale skal forstås som fx den kommunale aftale. Er forældrene omfattet af forskellige aftaler – fx er moren regionalt ansat og faren kommunalt ansat – kan hver forælder afholde de 6 ugers fravær med løn. Fraværet sker med træk på forældrenes fælles 32 ugers dagpengeret.
	H	Yderligere barselsfravær med dagpenge
	I	Når jeres barselsfravær med løn udløber kan I afholde yderligere orlov med dagpenge. Du modtager sædvanlig pensionsindbetaling i dagpengeperioden. Hvor mange ugers orlov med dagpenge I tilsammen har tilbage afhænger af hvor mange uger I tilsammen har afholdt orlov med løn efter 14. uge. Har I fx tilsammen holdt 19 ugers orlov med løn resterer der 32 – 19 uger = 13 uger.

Fleksibel tilrettelæggelse af barselsorlov

Fleksible muligheder for barselsorlov

Barselsreglerne rummer forskellige muligheder for fleksibel tilrettelæggelse.

Forældrene kan vælge enten

- At udskyde en del af orloven eller
- Forlænge orloven

Du kan ikke både udskyde og forlænge orloven.

Desuden kan arbejdet genoptages delvist i en del af barselsorloven.

Udskydelse af orlov

En del af orloven kan udskydes til senere afholdelse og det kan ske som

- Retsbaseret udskydelse
- Aftalebaseret udskydelse

Retsbaseret udskydelse kan ske for én af forældrene. Udskydelsen skal omfatte mellem 8 og 13 ugers orlov, og den udskudte orlov skal afholdes i sammenhæng og afvikles inden barnet fylder 9 år. Retten til udskudt orlov bevares i et evt. nyt ansættelsesforhold.

Aftalebaseret udskydelse kan omfatte mellem 1 og 32 ugers orlov, og forudsætter en aftale med din arbejdsgiver. Den udskudte orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år, og ikke nødvendigvis i sammenhæng.

En aftale om udskudt orlov skal fornys med en evt. ny arbejdsgiver.

I begge tilfælde er der tale om udskydelse af en del af fraværs- og dagpengeretten, som ligger indenfor 46 uger efter nedkomsten. Det betyder, at barnet vil være yngre end 46 uger når barselsorloven ophører.

Forlængelse af orlovsperioden

Forældrene kan forlænge den samlede orlov ud over 46 uger med enten 8 uger (alle) eller 14 uger (gælder ikke ledige). Forlænges orloven fordeles den samlede dagpengeret over en længere periode, hvorved indtægten pr. uge bliver mindre.

Forældrene kan fordele den forlængede orlov i mellem sig som de vil.

Delvis genoptagelse af arbejdet

Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske efter aftale med arbejdsgiveren, og med- eller uden forlængelse af den samlede barselsorlov.

Du vil få løn for de timer du arbejder, og dagpenge for den tid, du afholder orlov.

Delvis genoptagelse af arbejdet, hvor orloven udstrækkes med den tid arbejdet er genoptaget, kan ske i perioder, hvor orloven på aftalebasis er udskudt til senere afholdelse. Det giver mulighed for at afbryde orloven for at afvikle ferie undervejs i et udskudt orlovsforløb.

Delvis genoptagelse af arbejdet, efter fx 26 ugers orlov med løn, med udstrækning af orloven med den tid arbejdet er genoptaget, udelukker ikke, at du også udskyder en del af orloven til senere afholdelse. Dette giver mulighed for at arbejde på nedsat tid i en periode, og samtidig gemme noget orlov til senere.

Hvis du har forlænget orloven med 8 eller 14 uger, kan du genoptage arbejdet delvist, men uden at orloven udstrækkes med den tid arbejdet er delvist genoptaget.

Barsel og ferie

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 udbetalte løn i optjeningsåret, mens dagpenge ikke indgår i beregningsgrundlaget.

Du skal også være opmærksom på, at hvis du holder ferie undervejs i orloven afbryder du barselsorloven. Resten af orloven (orloven efter ferieperioden) udskydes så til senere afholdelse, hvilket betyder, at du så ikke samtidig kan forlænge orloven.

Varsling af barsel, omsorgsdage mv.

Varslingsbestemmelser

Du skal varsle din arbejdsgiver om orlov på bestemte tidspunkter. Du kan ændre varslet, hvis det nye varsel overholder fristerne. Hvis ikke andet er aftalt gælder følgende varsler:

Hvem	Hvad	Hvornår
Moren	At du er gravid og hvornår du forventer at påbegynde orlov	3 måneder før forventet fødsel.
Faren/medmoren	Placering af 2 ugers fædreorlov inden for de første 14 uger	4 uger før afholdelse
Faren/medmoren	Evt. placering af op til 13 ugers lønnet fravær (egne 7 uger + 6 fællesuger) inden for de første 14 uger	4 uger før afholdelse
Moren og faren/medmoren	Placering af orlov, tidspunktet for genoptagelse af arbejdet, samt evt. udnyttelse af ret til udskydelse af orlov	Senest 8 uger efter fødsel.
Moren og faren/medmoren	Tidspunktet for afholdelse af retsmæssig udskudt orlov	16 uger før afholdelse
Moren og faren/medmoren	Tidspunktet for afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov.	8 uger, hvis ikke andet er aftalt

Omsorgsfravær

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.

Barns 1. og 2. sygedag

Du har adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på den første og anden arbejdsdag, 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

Seniordage

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

På statens område indføres seniordage fra 1.4.2022.

Den kommunale seniorordning

Som kommunal ansat får du fra det år du fylder 60 år ret til seniorfridage.

- 2 dage i det kalenderår du fylder 60
- 3 dage i det kalenderår du fylder 61
- 4 dage i det kalenderår du fylder 62

Du kan konvertere fridagene til enten bonus eller ekstra pensionsindbetaling.

Ønsker du at vælge andet end fridage skal du give din arbejdsgiver besked senest d. 1. oktober, og valget gælder indtil du vælger noget andet.

Ønsker du fridagene skal ikke foretage dig noget, men du skal være opmærksom på, at ikke afholdte seniorfridage bortfalder ved udgangen af kalenderåret med mindre, der aftales overførelse til det følgende kalenderår.

Den regionale seniorordning

Som regional ansat får du fra det år du fylder 60 år ret til seniorbonus. Bonusen 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 bonusen til hhv. 2, 3 eller 4 seniorfridage som kan afholdes i året efter du fylder hhv. 60, 61 eller 62.

Bonusen kan endvidere konverteres til ekstra pensionsindbetaling eller selvalgt kompetenceudvikling.

Ønsker du ændre udgangspunktet (udbetaling af bonus) skal du give arbejdsgiveren besked senest 1. oktober.

Opsigelsesvarsler

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

Opsigelsesvarsel for den ansatte

Opsigelsesvarslet er én 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 fratryde med udgangen af den følgende måned.

Hvis der er aftalt prøvetid (typisk de første 3 måneder) vil det dog være fra dag til dag, med mindre der gensidigt er aftalt 14 dage.

Prøvetid og opsigelsesvarsel vil fremgå af dit ansættelsesbrev.

Opsigelsesvarsel for arbejdsgiver

Varslet afhænger af ansættelsen længde.

Ansættelsens længde	Varsel
Inden 5 måneders ansættelse	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
Efter 8 år og 7 måneder	6 måneder

Hvis der er aftalt prøvetid (typisk de første 3 måneder) er opsigelsesvarslet 14 dage. Prøvetid og opsigelsesvarsel vil fremgå af dit ansættelsesbrev.

Opsigelse skal ske skriftligt. Hvis du modtager en opsigelse eller påtænkt opsigelse, anbefaler vi, at du kontakter Danske Fysioterapeuter hurtigst muligt.

Kørselsgodtgørelse

Pr. 1. januar 2021

Kørselsgodtgørelse pr. km. i egen bil

Indtil 20.000 km.	3,44 kr.
Derover	1,90 kr.

Knallert/cykelgodtgørelse pr. km.	0,54 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 timeløn 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 27%, og der ydes 3,75% i pension af tillægget.

En fysioterapeut med 10 års erfaring har som minimum en timeløn på ca. 190 kr. Aftentillægget udgør i dette eksempel 27% af 190 kr. = 51,30 kr. Pensionen udgør 3,75% af 51,30 = 1,92 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