



# job & vilkår

løn- og overenskomst 2012 - 2013



# Se mulighederne og grib chancen!

---

**Kære medlemmer,** vi fysioterapeuter går op i vores arbejde, og selv om det måske hedder sig, at arbejdet bærer lønnen i sig selv, så skal der sættes pris på fysioterapi og dit arbejde. Og gerne en højere pris i år end sidste år.

---

Desværre er der ikke en dag uden nyheder om, hvor skidt det står til med økonomien. Mange har hørt lederen sige, at de bestemt fortjener en lønforhøjelse. Hvis altså der var penge til det. Sandt er det, at der ikke er afsat særlige penge af til den lokale lønforhandling, men det betyder ikke at der ikke er noget at forhandle om.

Lederens pessimisme skal ikke afholde os fra at prøve at forhandle os til mere i løn. Vi gør et vigtigt stykke arbejde, og vi fortjener at blive honoreret for det.

Selv hvis man ikke opnår en lønforhøjelse, er det aldrig spildt arbejde at kræve en lønforhandling. Man har gjort lederen opmærksom på sig selv og på, at man kender sit værd. Det kan være med til at give en lønforhøjelse til næste år.

Løn er dog ikke alt. Hvis du ikke kan opnå en lønforhøjelse, kan du prøve at forhandle dig til ekstra frihed, et kursus, særlige opgaver eller noget helt andet, der er vigtigt for dig.

Husk, vi gør et godt stykke arbejde, og vi fortjener at blive honoreret for det. Det handler om at se mulighederne, og gribe chancen, når den er der. Også selv om krisen kradser.

Brug tillidsrepræsentanten og konsulenterne i Danske Fysioterapeuter til at få sparring på netop din løn. Og på dine øvrige arbejdsvilkår.

Held og lykke med forhandlingerne.

Mange hilsener

**Johnny Kuhr, Formand**



# Indhold

- 2 Se mulighederne og grib chancen!
- 4 Lokal løndannelse
- 5 **Arbejdstidsbestemmelser mv. for kommunalt ansatte fysioterapeuter**
- 7 **Arbejdstidsbestemmelser mv. for regionalt ansatte fysioterapeuter**
- 10 Barsel og omsorgsfravær
- 17 Ferie
- 19 OK11 ændringer
- 22 Løn i staten
- 24 Løn som privatansat uden overenskomst
- 28 Løn som privatansat med overenskomst
- 29 Fleksjob
- 30 Opsigelsesvarsler
- 31 Lønanciennitet
- 32 Lønindplacering – BASIS
- 34 Lønindplacering – Ledere
- 35 Løngrupper
- 36 **Kommunale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ikke-ledende stillinger**
- 37 **Kommunale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ledende stillinger**
- 38 **Eksempler på tillæg - kommuner – 1. 1. 2012**
- 39 **Regionale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ikke ledende stillinger**
- 40 **Regionale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ledende stillinger**
- 41 **Eksempler på tillæg – regioner – 1. 1. 2012**
- 42 Honorarer og satser
- 43 Kørselsgodtgørelse
- 43 Beklædningsgodtgørelse

# Lokal løndannelse

---

Alle arbejdspladser, der følger de kommunale eller regionale overenskomster er omfattet af Aftale om lokale løndannelse i henholdsvis kommunerne og regionerne. Det betyder, at der bl.a. er ret til en årlig lønforhandling.

---

I modsætning til tidligere er der ved OK11 ikke afsat midler fra centralt hold til lokale forhandlinger. Finansiering af lokale aftaler skal ske indenfor det lokale økonomiske råderum/de aktuelle budgetter. Overenskomstparterne blev ved OK11 enige om, at lokal løndannelse også kan fungere på disse betingelser, og det er op til kommunen/regionen at sørge for at afsætte tilstrækkelige midler i deres budgetter.

Der er gennem årene tilført mange midler til det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse, og disse penge vil kunne anvendes til nye aftaler. Det kan fx være tilbageløbsmidler fra "uforbrugte" tillæg efter fratrådte kolleger, penge fra vakante stillinger, eller ophørte aftaler i øvrigt.

Tillæg for basisstillinger skal stadig være på minimum 6.100 kroner (01. 01. 2006 niveau), og der kan som tidligere aftales lønforbedringer i form af tillæg som et kronebeløb, som et løntrin, som indplacering på højere løntrin, eller i en atypisk stilling.

## Hvem forhandler

Det er Danske Fysioterapeuters holdning, at lokale lønforhandling i videst muligt omfang er et arbejdspladsanliggende, og tillidsrepræsentanten er omdrejningspunktet og den centrale aktør i arbejdet med lokal løndannelse.

Tillidsrepræsentant har forhandlingsretten i forhold til de lokale tillæg. Det betyder, at tillidsrepræsentanten kan forhandle tillægget, men at selve aftalen om tillæg efterfølgende skal godkendes af Danske Fysioterapeuter. Har tillidsrepræsentanten været på Danske Fysioterapeuters grundkurser samt forhandlingskursus, har han/hun også aftaleretten, og aftalen skal så ikke sendes til godkendelse i Danske Fysioterapeuter.

Er tillidsrepræsentanten fra en anden faggruppen (typisk en ergoterapeut) har han/hun forhandlingsretten i forhold til lokale tillæg til fysioterapeuterne. Men Danske Fysioterapeuters forhandlingsafdeling skal i de tilfælde godkende aftalen.

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 få en lønsamtale med din leder eller ved at kontakte Danske Fysioterapeuter og gennem os få taget initiativ til en lønforhandling.

Det samme gælder, hvis du er leder.

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

**Kontakt i første omgang din tillidsrepræsentant eller kontakt Servicelinjen på tlf. 33 41 47 90 eller [servicelinjen@fysio.dk](mailto:servicelinjen@fysio.dk)**

# Arbejdstidsbestemmelser mv. for kommunalt ansatte fysioterapeuter

Du kan som kommunalt ansat fysioterapeut være ansat som

---

## **selvtilrettelæggende eller arbejde efter tjenestetidsplaner (ikke selvtilrettelæggende).**

---

Er du selvtilrettelæggende skal du læse videre i afsnit A, og er du ikke selvtilrettelæggende skal du læse videre i afsnit B, da du så følger de almindelige arbejdstidsbestemmelser i den kommunale arbejdstidsaftale.

Som udgangspunkt tilrettelægger kommunalt ansatte fysioterapeuter selv deres egen arbejdstid, og det vil udtrykkeligt fremgå af dit ansættelsesbrev, hvis du er selvtilrettelæggende.

Hvis det ikke fremgår af dit ansættelsesbrev, at du er ansat som selvtilrettelægger af din arbejdstid, så vil du altså være omfattet af bestemmelserne i den kommunale arbejdstidsaftale.

### **Afsnit A Kommunal fysioterapeut ansat som selvtilrettelæggende:**

Som selvtilrettelæggende bestemmer din leder, hvilke arbejdsopgaver du skal varetage, mens du selv planlægger arbejdstiden med udgangspunkt i de arbejdsopgaver, du er ansat til at varetage. I visse situationer vil det være påkrævet, at du er til stede på bestemte tidspunkter, f.eks. hvis bestemte opgaver kun kan udføres på et bestemt

tidspunkt, hvis der er møder som du skal deltage i mv.

Bestemmelserne om selvtilrettelæggelse tager udgangspunkt i, at arbejdstiden kan placeres i dagtimerne mandag til fredag, og at du selv planlægger arbejdstiden så den svarer til dit gennemsnitlige ugentlige timetal. Du må selv kompensere med færre timer i én uge, hvis du i en anden uge har arbejdet flere timer, end du er ansat til.

Hvis der undtagelsesvist forekommer opgaver, der skal løses udenfor dagtimerne mandag til fredag, skal der indgås en lokal aftale herom, samt en aftale om hvilken betaling du får. Kan man ikke blive enige om andet gælder de takster, der fremgår af den kommunale arbejdstidsaftale (se afsnit B).

Som selvtilrettelæggende får du ikke overarbejdsbetaling, men viser det sig over en 3 måneders periode, at du arbejder mere end du er ansat til, skal du og din leder aftale en tilpasning af arbejdsopgaverne eller hvordan den ekstra tid honoreres.

### **Søgnehelligdage og særlige fridage**

Du har fri på søgnehelligdage og særlige fridage jf. skemaet nedenfor.

#### **Særlige fridage:**

**Den 24. og 31. december: Hele dagen.**

**Den 1. maj og Grundlovsdag: Fra kl 12.00.**

Der gives ikke erstatningsfrihed, hvis en søgnehel-  
ligdag eller særlig fridag falder på en dag, hvor du i  
forvejen har fri.

## Afsnit B

### Kommunal ansat fysioterapeut, der arbejder i vagtplan (ikke selvtilrettelæggende):

Din leder planlægger og tilrettelægger din arbejds-  
tid.

Du skal kende din tjenesteplan (mødetider og fri-  
dage) med 4 ugers varsel, og den daglige arbejds-  
tid kan planlægges til at udgøre mellem 5 og 10  
timer for ansatte, hvis du er ansat med et ugent-  
ligt timetal på 30 timer eller mere. Den nedre  
grænse gælder ikke, hvis du er ansat med færre  
end 30 timer pr. uge.

### Arbejdstidsbestemte ydelser

Tillæg for arbejde på bestemte tidspunkter kan  
ydes som betaling eller som tilsvarende afspadse-  
ring. Tillæg beregnes pr. påbegyndte halve time.

Det forhandles og aftales lokalt, hvordan og med  
hvilken sats/beløb arbejde på særlige tidspunkter  
honoreres.

Såfremt der ikke aftales andet udbetales aften- og  
nattillæg, mens arbejdsgiveren beslutter hvilken  
honoreringsform (betaling eller afspadsering), der  
anvendes for arbejde på lørdage, søndage og  
Søgnehelldage, samt ved mer- og overarbejde.  
Aftales ikke andet gælder følgende takster:

Tillæg for tjeneste mellem kl. 18.00 og 23.00, alle dage	27 % tillæg
Tillæg for tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00, alle dage	32,5 % tillæg
Tillæg for tjeneste lørdage mellem 11.00 og 24.00	28 % tillæg
Tillæg for tjeneste søn- og søgne- helldage, samt på særlige fridage	50 % tillæg

Aften- og nattillæggene, samt lørdag og søn- og  
helligdagstillæggene er pensionsgivende med 2 %.

### Ulempeydelse pr. 1. januar 2012

(Der kommer nye kronebeløb pr. 1. 10. 2012 – vil  
kunne findes på [fysio.dk](http://fysio.dk)).

Overarbejde	50 % tillæg
Tillæg pr. gang for mer- og overarbejde udover 1 time, der ikke er varslet dagen forud	35,22 kr.
Tillæg pr. gang for delt tjeneste	42,65 kr.
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 4 døgn	38,93 kr.
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn	571,01 kr.

### Tilkald

Ved tilkald på fridøgn (alle), Søgnehelldag (alle)  
og frihedsperioder på 24 timer eller mere (kun fuld-  
tidsansatte) honoreres tjenesten med overarbejds-  
betaling for min. 6 timer.

Ved tilkald mellem to døgn's tjenester, samt del-  
tidsansattes tilkald bortset fra tilkald på fridøgn  
eller Søgnehelldage, honoreres tjenesten med  
overarbejdsbetaling for min. 3 timer.

Timerne præsteret under tilkald er pensionsgiver-  
de med 2 %.

# Arbejdstidsbestemmelser mv. for regionalt ansatte fysioterapeuter

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

Du skal kende din tjenesteplan (mødetider og fridage) med 4 ugers varsel, og den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 5 og 12 timer for ansatte med et ugentligt timetal på 30 timer eller mere. For ansatte med færre end 30 timer pr. uge gælder der ikke nogen nedre grænse.

Arbejdstiden opgøres over en normperiode på 14 uger, hvis ikke andet er aftalt mellem Danske Fysioterapeuter og arbejdsgiveren.

Der kan ikke planlægges med delt tjeneste, og ændringer af arbejdstiden skal varsles i arbejdstiden.

## Arbejdstidsbestemte ydelser

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

Det forhandles og aftales lokalt, hvordan og med hvilken sats/beløb arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

Såfremt der ikke aftales andet udbetales aften- og nattillæg, mens arbejdsgiveren beslutter hvilken honoreringsform (betaling eller afspadsering) der anvendes for arbejde på lørdage, søndage og Søgnehelligdage, samt ved mer- og overarbejde.

## Aftales ikke andet gælder følgende takster:

Tillæg for tjeneste mellem kl. 18.00 og 23.00 alle dage	27 % tillæg
Tillæg for tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00 alle dage	32,5 % tillæg
Tillæg for tjeneste mellem lørdage 06.00 og søndage 24.00 samt på særlige fridage (1. maj hele dagen, og 31. 12 fra kl. 12.00)	42 % tillæg
Tillæg for tjeneste søgnehelligdage	50 % tillæg

Aften- og nattillæggene, samt lørdag og søn- og helligdagstillæggene er pensionsgivende med 2 %.

## Ulempeydelse pr. 1. januar 2012

(Der kommer nye kronebeløb pr. 1. 10. 2012 - vil kunne findes på [fysio.dk](http://fysio.dk)).

Overarbejde	50 % tillæg
Tillæg pr. gang for mer- og overarbejde udover 1 time, der ikke er varslet dagen forud	33,69 kr.
Godtgørelse pr. time, der omlægges med kortere varsel end 1 døgn	37,24 kr.
Tillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 døgn	476,66 kr.
fra 1. 4. 2012	492,81 kr.

## Tilkald

Ved tilkald på fridøgn (alle), Søgnehelligdag (alle) og frihedsperioder på 24 timer eller mere (kun fuld-tidsansatte) honoreres tjenesten med overarbejdsbetaling for min. 6 timer.

Ved tilkald mellem to døgn's tjenester, samt deltidansattes tilkald bortset fra tilkald på fridøgn eller Søgnehelldage, honoreres tjenesten med overarbejdsbetaling for min. 3 timer.

Timer præsteret under tilkald er pensionsgivende med 2 %.



# Særlige fridage for fysioterapeuter, der arbejder i vagtplaner

(Både regionalt og kommunalt ansatte)

På særlige fridage har alle i størst muligt omfang ret til frihed uden at normaltjenesten omlægges. Der ydes ikke erstatningsfrihed til de der må arbejde, eller hvis en særlig fridag falder på en dag, hvor man i forvejen har fri.

## Særlige fridage for fysioterapeuter der arbejder i vagtplaner:

### Alle områder

24. december	Juleaftensdag sidestilles med en søgnehelligdag
--------------	-------------------------------------------------

### Det regionale område

1. maj hele dagen og 31. december fra kl. 12.00	Særlige fridage
-------------------------------------------------	-----------------

### København og Frederiksberg Kommuner, samt kommuner i det tidligere Københavns Amt

1. maj	Sidestillet med en søgnehelligdag
5. juni	Sidestillet med en søgnehelligdag fra kl. 12.00
31. december	Normal arbejdsdag – efter 16.00 ydes aftentillæg

### Det øvrige KL-område

1. maj, 5. juni og 31. december	Særlige fridage fra kl. 12.00
---------------------------------	-------------------------------

*På søgnehelligdage (en helligdag, der falder på en anden dag end søndag) er udgangspunktet, at alle har fri. De, der skal arbejde får erstatningsfrihed.*

*Når der forekommer en søgnehelligdag skal der placeres en ekstra frihedsperiode på 35 timer i normperioden for hver søgnehelligdag. Der skal samtidig ske en nedskrivning af normtimetallet svarende til den gennemsnitlige daglige arbejdstid.*

**Læs nærmere på [fysio.dk/offentlig/Arbejdstid/Sognehelligdage/](https://fysio.dk/offentlig/Arbejdstid/Sognehelligdage/)**

# Barsel og omsorgsfravær

---

Lovgivning 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/offentlig/Barsel-og-born/](http://fysio.dk/offentlig/Barsel-og-born/) som supplerer denne kortfattede oversigt.

På [borger.dk/Emner/familie-og-boern/Orlov/Sider/barselsorlov.aspx](http://borger.dk/Emner/familie-og-boern/Orlov/Sider/barselsorlov.aspx) kan du lave beregning af dagpenge, længde af orlov mv.

## Barselsfravær med løn for ansatte i stat, regioner og kommuner

Barselsaftaler indenfor de offentlige ansættelsesområder forbedrer vilkårene for den almindelige barselsorlov, i det der ydes sædvanlig løn under en del af fraværet. Løn under barselsfravær forudsætter, at din arbejdsgiver modtager de dagpenge du eller din partner ellers ville være berettiget til. Det vil med andre ord sige, at du forbruger af din egen eller jeres fælles dagpengeret, når du modtager løn under barsel.

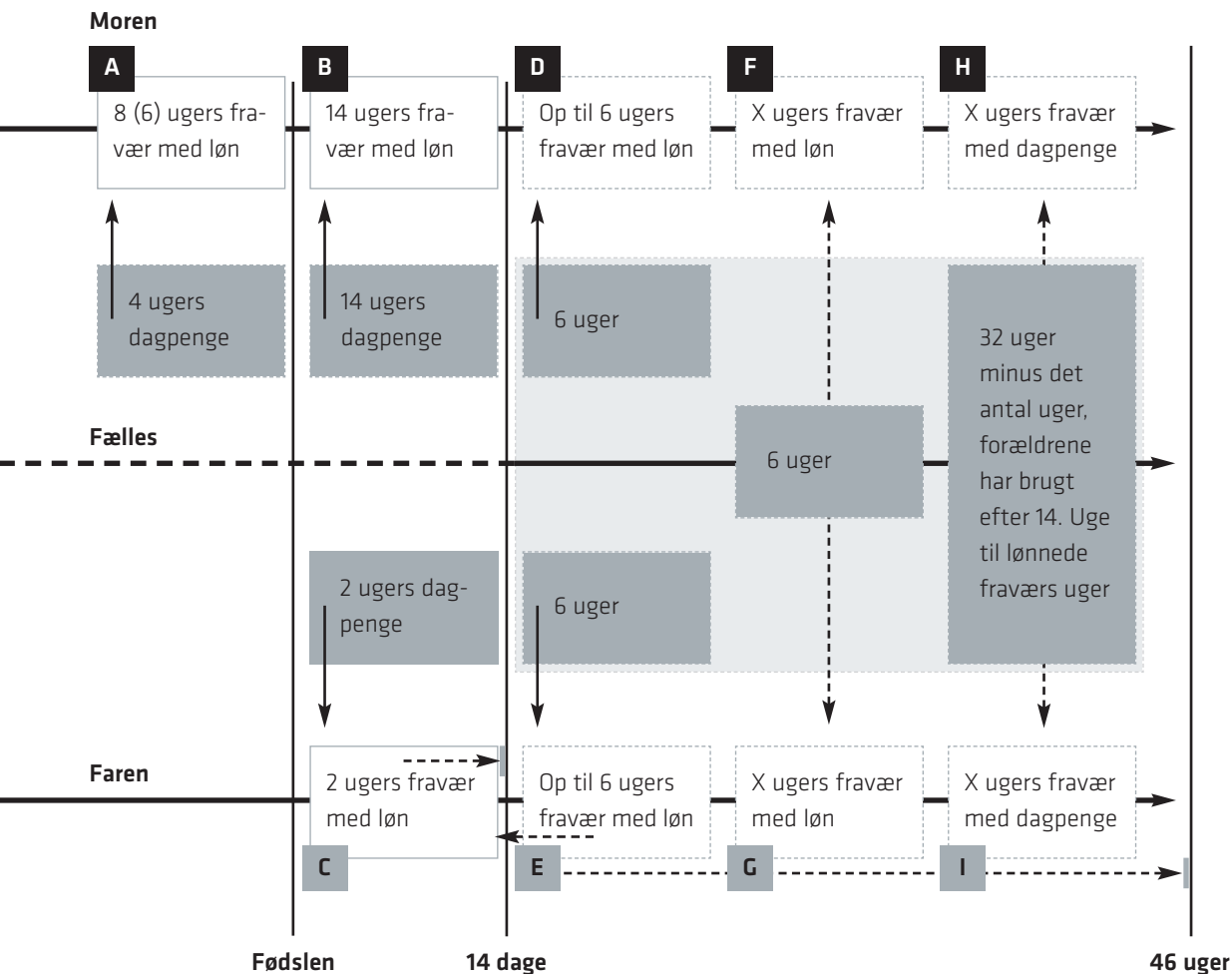
**Lovgivningen giver et forældrepar ret til dagpenge i tilsammen 52 uger fordelt således:**

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



# Samlet oversigt over barsel med løn og dagpenge

(bogstaverne refererer til beskrivelsen i skemaet på side 13)



32 ugers fælles dagpengeret, hvoraf 6 + 6 + 6 uger kan konverteres til løn.

Udnytter forælderen ikke fraværsretten kan lønretten ikke overføres til den anden forælder.

Til fleksibel fordeling forældrene i mellem.

Du skal rette alle spørgsmål om barselsdagpenge til din hjemkommunes sygedagpengekantor, som administrerer og udbetaler dagpenge i forbindelse med din barselsorlov

# Oversigt over ret til fravær med løn for ansatte i stat, region eller kommune

(bogstaverne refererer til den samlede oversigt over barsel med løn og dagpenge – se denne på side 12)

Hvornår	Hvem	Bemærkninger
Før fødslen	<b>A</b> Moren – ret til lønnet fravær i 6 uger (statsansatte) eller i 8 uger (regionalt og kommunalt ansatte)	Dagen for fødslen afslutter fraværperioden før nedkomsten. Nedkomsttidspunktet har alene betydning for varigheden af fraværet før fødslen, og uudnyttet fravær med løn kan ikke overføres til tiden efter nedkomsten.
Efter fødslen frem til og med 14. uge	<b>B</b> Moren – ret til lønnet fravær i 14 uger	Pligt til fravær i 2 uger
	<b>C</b> Faren – ret til lønnet fravær i 2 uger	Afholdes som 2 sammenhængende uger i forbindelse med fødslen, eller efter aftale indenfor 14 uger.
Efter 14. uge efter fødslen (6+6+6 fravær)	<b>D</b> Moren – ret til lønnet fravær i 6 uger	Lønnet fravær skal afholdes før ulønnet orlov. Dette fravær med løn sker med træk på forældrenes fælles 32 ugers dagpengeperiode
	<b>E</b> Faren – ret til lønnet fravær i 6 uger	Lønnet fravær skal afholdes før ulønnet orlov. Faren kan evt. dele denne del af sit fravær, og evt. placere noget eller det hele tidligere end 14. uge. Dette fravær med løn sker med træk på forældrenes fælles 32 ugers dagpengeperiode.
	<b>F</b> Faren og moren tilsammen – ret til lønnet fravær i <b>G</b> 6 uger	Lønnet fravær skal afholdes før ulønnet orlov. Er begge forældre ansat i kommune eller region, kan retten til dette fravær med løn ( <b>F+G</b> ) højst udgøre 6 uger for forældrene til sammen. Forældrene fordeler fraværet med løn i mellem sig som de vil, og farens del kan evt. placeres tidligere end 14. uge. Er forældrene ansat indenfor forskellige områder – f.eks. hhv. kommune/region og staten/andet – kan hver forælder afholde op til 6 ugers fravær med løn ( <b>F+G</b> ) = op til maksimalt 12 uger) foruden eget 6 ugers fravær med løn. Dette fravær med løn sker med træk på forældrenes fælles 32 ugers dagpengeperiode.

### **Yderligere Barselsfravær med dagpenge:**

Når jeres barselsfravær med løn udløber kan I afholde yderligere orlov (H + I) med dagpenge.

Du oppebærer sædvanlig pensionsindbetaling, mens du modtager dagpenge.

Hvor mange ugers orlov med dagpenge I til sammen har tilbage, når orlov med løn udløber, afhænger af, hvor mange uger I tilsammen har afholdt barselsorlov med løn efter 14. uge:

---

**Eksempel: Har moren efter 14. uge afholdt 12 uger og faren 6 ugers fravær med løn har de forbrugt 18 af de 32 ugers fælles dagpengeret, og der resterer 14 ugers dagpengeret.**

---

### **Fleksibel tilrettelæggelse af barselsorlov:**

I kan vælge enten at

- 1) udskyde en del af orloven, eller
- 2) forlænge orloven.

Desuden kan arbejdet **3)** genoptages delvist under en del af barselsorloven.

Du kan altså ikke både udskyde og forlænge din orlov.

### **1. Udskydelse af orlov kan være A) retsbaseret eller B) aftalebaseret, eller en kombination:**

**A)** En af forældrene kan udnytte retten til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov til senere afholdelse inden barnet fylder 9 år. Den udskudte orlov skal afholdes i sammenhæng, og retten til orlov bevares i et evt. nyt ansættelsesforhold.

**B)** Du kan med din arbejdsgiver aftale udskydelse af op til 32 ugers orlov til senere afholdelse inden barnet fylder 9 år. Afholdelsen af den udskudte orlov sker efter aftale og ikke nødvendigvis i sammenhæng. En aftale om udskudt orlov skal fornys med en ny arbejdsgiver.

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

### **2. Forlængelse af orlovsperioden**

Forældrene kan forlænge den samlede orlov ud over 46 uger med enten 8 uger (gælder 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.

### **3. 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. Dette giver mulighed for at afbryde orloven for at afvikle ferie undervejs i et orlovsforløb.

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

Hvis du har forlænget orloven med 8 eller 14 uger (jf. pkt. 2 ovenfor) kan du genoptage arbejdet delvist, men uden at orloven udstrækkes med den tid arbejdet er genoptaget delvist.

### 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 varslingsfrister:

Hvem	Hvad	Hvornår
Moren	At du er gravid, og hvornår du forventer at påbegynde orlov	3 mdr. før forventet nedkomst
Faren	Placering af 2 ugers fædreorlov indenfor de første 14 uger	4 uger før afholdelse
Faren	Evt. placering af op til 12 ugers lønnet fravær (egne 6 uger og fælles 6 ugers orlov med løn) indenfor de første 14 uger	4 uger før afholdelse
Moren og faren	Placering af orlov, tidspunktet for genoptagelse af arbejdet, samt evt. udnyttelse af ret til udskydelse af orlov.	Senest 8 uger efter fødslen
Moren og faren	Tidspunkt for afholdelse af retmæssig udskudt orlov	16 uger før afholdelse
Moren og faren	Tidspunkt for afholdelse af aftalebaseret udskudt orlov	8 uger, hvis ikke andet er aftalt

### Barselsorlov og ferie

Du optjener ferie med løn for hele perioden, hvor du afholder barselsorlov med løn eller dagpenge.

Du skal dog være opmærksom på, at fratræder du din stilling beregnes den optjente feriegodtgørelse på baggrund af den udbetalte løn i optjeningsåret, men ikke for perioden, hvor du har afholdt barselsorlov med dagpenge.

Du skal også være opmærksom på, at hvis du holder ferie afbryder du samtidig din barselsorlov. Resten af orloven (altså orloven efter ferien) udskydes så og det betyder, at du ikke samtidigt kan forlænge orloven.

**Læs yderligere på [fysio.dk/offentlig/Barsel-og-born/](https://fysio.dk/offentlig/Barsel-og-born/)**

### Omsorgsfravær

Som ansat i stat, region eller kommune har du ret til at afholde omsorgsfravær/omsorgsdage med sædvanlig løn.

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.

---

**Forældre ansat i regioner og kommuner, samt forældre ansat i staten efter 1. 10. 2005, og statsligt ansatte forældre til børn født 1. 10. 2005 eller senere:**

---

Hver forælder har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn fra barnets første (kalenderår 0) til det syvende år (kalenderår 7), og er ikke betinget af ansættelse på fødselstidspunktet. Retten til omsorgsdage er uafhængig af ansættelsestidspunktet på året.

---

**Forældre ansat i staten før 1. 10. 2005 til børn født før 1. 10. 2005**

---

Var du ansat i staten på det tidspunkt barnet er født har du ret til i alt 10 omsorgsdage som kan afholdes inden barnet fylder 18 år.

## 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.

Barnet skal opholde sig hos dig, men det er ikke et krav, at du har forældremyndigheden, eller at barnet har folkeregisteradresse hos dig.

### **Bortfald/overførelse af omsorgsdage**

Omsorgsdage bortfalder ved årets udgang såfremt de ikke er afholdt.

Dog gælder, at ikke afholdte omsorgsdage for den nyfødte fra kalenderåret, hvor barnet er født/modtaget kan overføres til det følgende kalenderår. Dette gælder uanset hvornår på året barnet er født/modtaget.

Endvidere kan ikke afholdte omsorgsdage overføres til det følgende kalenderår, hvis du pga. barsels- eller adoptionsorlov i hele kalenderåret er forhindret i at afvikle omsorgsdagene.

Overførselsmuligheden omfatter omsorgsdage for såvel den nyfødte som evt. søskende.

I vurderingen af retten til fravær indgår en afvejning af barnets alder, sygdommens karakter og forholdene på tjenestestedet. Der kan være helt særlige og tungvejende grunde til at du skal være til stede på arbejdspladsen, og behov for frihed til pasning af barnet derfor ikke kan imødekommes.

Bliver barnet syg på en arbejdsfri dag – fx søndag – er barnets 1. sygedag i denne sammenhæng mandag, hvis du skal arbejde mandag. Barnets 2. sygedag vil være den kalenderdag der følger efter barnets 1. sygedag. Er begge forældre omfattet af bestemmelsen om barns 1. og 2. sygedag kan den ene forælder afholde 1. sygedag, mens den anden afholder 2. sygedag.

# Ferie

På såvel det kommunale, det regionale som det statslige område er der indgået særlige ferieaftaler, som på flere punkter adskiller sig fra Ferielovens bestemmelser. Du skal altså kende "din ferieaftale" og ikke tænke i Ferieloven.

Ferieaftalerne er langt hen ad vejen identiske. Og hvor ikke andet er oplyst, gælder det følgende for ansatte på hele det offentlige område.

## Ferieår og ferieperioden

Ferieåret går fra 1. maj til 30. april med optjening året før (kalenderåret), og ferieperioden, hvor hovedferien placeres, er fra 1. maj til 30. september.

## Optjening og afvikling af ferie

### Optjening

Har du arbejdet hele året (2011) som fuldtidsbeskæftiget (37 t/ugl), har du optjent 222 ferietimer, svarende til 6 ugers ferie (18,5 time pr. måned). Er din beskæftigelsesgrad mindre end 37 t/ugl, reduceres timetallet forholdsmæssigt, men vil altid svare til afholdelse af 6 fulde uger.

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

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

Om særlige situationer, hvor fravær uden løn ikke medregnes i optjening af ferie med løn, henvises til ferieaftalerne.

### Afvikling

Som hovedferie har du ret til 3 uger i sammenhæng. Der kan dog indgås anden aftale med arbejdsgiveren, men ikke så der afholdes mindre end 2 uger i sammenhæng. Arbejdsgiver skal varsle hovedferien med minimum 3 måneder.

Skulle du ønske at afholde yderligere ferie (mere end 3 uger) i ferieperioden, må du indgå særlig aftale med din arbejdsgiver.

Øvrig ferie (også kaldet restferie) skal som udgangspunkt gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed. Arbejdsgiver skal varsle denne med minimum 1 måned.

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

Ved en ferieuge forstås 7 løbende kalenderdage. Arbejder du fast fra mandag til fredag er weekenden således omfattet af ferieugen.

### **Ændring af beskæftigelsesgrad**

Er du regionalt eller kommunalt ansat og ændrer arbejdstid – såvel opadgående som nedadgående i forhold til optjeningsåret – gælder beskæftigelsesgraden på det tidspunkt, hvor du holder ferie. Det er altså den aktuelle ugentlige beskæftigelsesgrad, der afgør ferietimetallet, og der sker ingen beregning af løndifference (din løn vil altså være den samme). Er du derimod statsansat, ydes lønnen med samme brøkdel (beskæftigelsesgrad) som tjenesten gennemsnitligt har udgjort i optjeningsåret. Dette uanset du på ferietidspunktet har en lavere eller højere beskæftigelsesgrad.

### **Overførsel af ferie**

Ønsker du at overføre ferie fra et ferieår til det næste, er det muligt for ferie ud over 4 uger. Det kræver imidlertid, at du indgår skriftlig aftale med din arbejdsgiver, 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 til udbetaling –, når du er forhindret i at holde ferie af forskellige årsager som blandt andet "længerevarende sygdom, barsels- og adoptionsorlov, ophold i udlandet mv."

### **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. Det kræver bare, at du kontakter din arbejdsgiver inden arbejdstidens begyndelse og snarest sikrer almindelig lægelig dokumentation for sygdommen. Er du sygemeldt inden dagen for fratrædelse til ferie – og fortsat er syg ved feriens påbegyndelse – er du berettiget til at få ferien suspenderet og aftale den afholdt på et senere tidspunkt.

### **Udbetaling af ferie**

Ønsker du ikke at afholde den optjente ferie, som ligger ud over 5 ugers ferie (altså 6. ferieuge) har du ret til at få timerne udbetalt ved den førstkommande lønudbetaling efter ferieårets udløb. Udbetaling af ferie i øvrigt kræver dokumentation for reel feriehindring ("længerevarende sygdom, barsels- og adoptionsorlov + flere andre gode grunde").

### **Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn**

Er du ansat i en kommune eller i en region, kan du for ferieåret 2014/15 kræve feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i optjeningsåret (2013) i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse. Det kræver imidlertid, at du skriftligt meddeler det til din arbejdsgiver før optjeningsårets begyndelse. Det betyder, at det konkret skal ske inden udgangen af december måned 2012.

# OK11 ændringer

---

## Det kommunale område

---

### Lønstigninger

Pr. 1. 1. 2012 stiger lønnen i kraft af bl.a. aftalte generelle lønstigninger på 1,71 %, og værdien af centralt og lokalt aftalte tillæg mv. reguleres pr. 1. 1. 2012. Der er desuden aftalt lønstigninger 1. 10. 2012.

(Løntal mv. i dette Lønmagasin er derfor gældende frem til udgangen af september måned 2012).

### Ny indplaceringmulighed

Sundhedskartelletts lønmodel udvides med en indplaceringmulighed for atypiske stillinger. Muligheden er etableret for at rumme de stillinger, der efter lokal vurdering og aftale adskiller sig væsentligt fra almindelige kommunale stillinger.

Indplacering sker på en grundløn der er aftalt til 359.131 kroner (1. 1. 2006-niveau), og pensions-satsen er som for øvrige kommunale fysioterapeuter 16,25 %.

### Frit valgs tillæg

Månedslønnede kan vælge mellem at få et beløb udbetalt som et tillæg, eller at få forhøjet den generelle pensions-sats. Udgangspunktet er, at pengene udbetales som et løntillæg, men vil du hellere have pensionsprocenten forhøjet fra næste 1. januar skal du give din arbejdsgiver besked inden næste 1. oktober.

### Frivillig forhøjelse af pensionsindbetaling

Det er fra 1. 1. 2012 aftalt, at du har ret til at forhøje pensionsindbetaling mod at din løn nedsættes tilsvarende. Arbejdsgiveren kan fastlægge nærmere

retningslinjer for, hvornår valg og evt. ændring af valg skal foretages. Der er ikke noget loft over mulighederne for frivillig indbetaling.

### Forhøjelse af ATP-bidrag

Fra 1. 1. 2012 forhøjes ATP-satsen for fysioterapeuter fra 1.728 kroner til 2.073,60 kroner pr. år.

Det betyder, at dit eget bidrag til ATP stiger fra 48 kroner til ca. 58 kroner om måneden, og arbejdsgiverens bidrag stiger fra 96 kroner til ca. 115 kroner pr. måned.

### Bestemmelser om transport

Det er aftalt, at såfremt arbejdsgiveren skønner det er nødvendigt at benytte transportmiddel for at udføre arbejdet skal arbejdsgiveren stille dette til rådighed. Med bestemmelsen kan arbejdsgiveren bl.a. ikke kræve, at man stiller bil til rådighed.

### Seniordage

Ordningen med seniordage videreføres fra 1. 1. 2012 således, at du afhængig af alder har hhv. 2, 3 eller 4 seniorfridage fra og med det år du fylder 60. Du kan vælge at få udbetalt en seniorbonus i stedet – hvis du ønsker det skal du 1. oktober i året forinden give din arbejdsgiver besked om, at du ønsker værdien af fridagene udbetalt.

### Lokal løndannelse

Der er som tidligere ret til en årlig lønforhandling foruden forhandlingsadgang ifm. væsentlige stillingsændringer.

Der er enighed om, at der er penge til rådighed selv om der i overenskomstperioden ikke afsat nye midler (forlodsfinansiering) til lokale lønforhandlinger.

---

## Det regionale område

---

### Lønstigninger

Pr. 1. 1. 2012 stiger lønnen i kraft af bl.a. aftalte generelle lønstigninger på 1,76 %, og desuden hæves grundbeløbene for løntrinnene på Sundhedskartelletts lønskala alle med 167 kroner (06-niveau), og værdien af centralt og lokalt aftalte tillæg mv. reguleres pr. 1. 1. 2012. Der er desuden aftalt lønstigninger 1. 10. 2012.

(Løntal mv. i dette Job&Vilkår er derfor gældende frem til udgangen af september måned 2012).

### Ny indplaceringsmulighed

Sundhedskartelletts lønmodel udvides med en indplaceringsmulighed for atypiske stillinger.

Muligheden er etableret for at rumme de stillinger, der efter lokal vurdering og aftale adskiller sig væsentligt fra almindelige regionale stillinger.

Indplacering sker på en lokalt aftalt pensionsgivende grundløn uden tilknytning til et bestemt trin. Pensionssatsen er som for øvrige fysioterapeuter 16,03 %.

### Frivillig forhøjelse af pensionsindbetaling

Det er fra 1. 1. 2012 aftalt, at du har ret til at forhøje pensionsindbetaling mod at din løn nedsættes tilsvarende. Arbejdsgiveren kan fastlægge nærmere retningslinjer for, hvornår valg og evt. ændring af valg skal foretages. Der er ikke noget loft over mulighederne for frivillig indbetaling.

### Forhøjelse af ATP-bidrag

Fra 1. 1. 2012 forhøjes ATP-satsen for fysioterapeuter fra 1.728 kroner til 2.073,60 kroner pr. år.

Det betyder, at dit eget bidrag til ATP stiger fra 48 kroner til ca. 58 kroner om måneden, og arbejdsgiverens bidrag stiger fra 96 kroner til ca. 115 kroner pr. måned.

### Seniorbonus

Seniorbonusordningen på det regionale område var aftalt midlertidigt for sidste overenskomstperiode, men er nu gjort permanent. Udgangspunktet er, at der udbetales en bonus fra året efter kalenderåret, hvor man fylder 60 år.

### Lokal løndannelse

Der er som tidligere ret til en årlig lønforhandling foruden forhandlingsadgang ifm. væsentlige stillingsændringer.

Der er enighed om, at der er penge til rådighed selv om der i overenskomstperioden ikke afsat nye midler (forlodsfinansiering) til lokale lønforhandlinger.

### Særlige fridage (jf. arbejdstidsaftalen)

Fra 2012 sammenlægges de to halve særlige fridage 1. maj og grundlovsdag til én hel særlig fridag. Denne vil i udgangspunktet være 1. maj, mens grundlovsdag 5. juni fremover er en almindelig arbejdsdag.

### Forhøjelse af varslingtillæg for inddraget fridøgn med kortere varsel end 14 dage (jf. arbejdstidsaftalen)

Fra 1. 4. 2012 forhøjes tillægget for inddragelse af fridøgn med kortere varsel end 14 dage. Nutidsværdien forhøjes fra 476,66 kroner til 492,81 kroner.

# Løn i staten

## Arbejdstilsynet og andre stillinger.

**Danske Fysioterapeuter har i fællesskab med Ergoterapeutforeningen en organisationsaftale, der dækker henholdsvis fysioterapeuter, der ansættes som tilsynsførende i Arbejdstilsynet, og andre stillinger der oprettes i staten, og som ikke er omfattet af en underviseroverenskomst.**

Stillingerne er omfattet af ny løn, og der kan derfor aftales tillæg i forbindelsen med ansættelsen, samt ved de årlige lønforhandlinger. Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du aldrig tiltræder en stilling i Arbejdstilsynet uden at lønnen er på plads. Kontakt tillidsrepræsentanten eller Danske Fysioterapeuters Servicelinje for yderligere vejledning i forbindelse med ansættelse.

Basisløn Arbejdstilsynet pr.år	316.524,39
Basisløn Arbejdstilsynet pr.mdr.	26.377,00

## Nyoprettede stillinger

Hvis du søger en nyoprettet stilling i staten uden for Arbejdstilsynet og undervisningsområdet, skal der indgås en aftale mellem Danske Fysioterapeuter og arbejdsgiveren om en basisløn.

Kontakt altid Danske Fysioterapeuters Servicelinje inden du tiltræder en nyoprettet stilling i staten.

## Undervisere ved Professionshøjskoler (University College)

Undervisere ved fysioterapeutuddannelsen og andre mellemlange videregående uddannelser,

## Nye løntal

Der kommer nye satser for de statslige lønninger pr. 1. 4. 2012. Find dem på [fysio.dk](http://fysio.dk)

ansættes i et adjunktforløb, der som udgangspunkt er på 4 år. Derefter skal der ske en lektorbedømmelse for at opnå fastansættelse.

Lønnen fastsættes med udgangspunkt i et 8 trins basislønsforløb. Hvert trin er 1-årigt og ved de første 7 trin sker oprykningen automatisk. Det 8. trin er kun automatisk for cand.cur, cand.scient.soc og cand.scient.san. For øvrige uddannelser kan lønstigningen aftales ved lokal forhandling.

Indplacering ved nyansættelse sker på baggrund af relevant erfaring. Vær opmærksom på, at det ikke nødvendigvis skal være undervisningserfaring, men blot erfaring, der er relevant for ansættelsen. Husk også at såvel indplaceringen på basistrin, som evt. kvalifikations og funktionsløn skal aftales i forbindelse med ansættelsen.

Der udmøntes automatisk et adjunkttillæg i adjunktperioden.

Ved positiv lektorbedømmelse erstattes adjunkttillægget af et lektor tillæg, der er anført i overenskomst med et minimumsbeløb. Der skal ved udmøntning af lektor tillæg konkret tages stilling til den samlede løn og til hvilke tidligere tillæg der skal videreføres. Danske Fysioterapeuter betragter ikke **automatisk** modregning af lektor tillæg i tidli-

<b>Basistrin Professionshøjskolerne</b>	<b>1. 4. 2010 årligt</b>	<b>1. 4. 2010 pr.mdr</b>
Trin 1	251.118,52	20.926,54
Trin 2	285.240,24	23.770,00
Trin 3	285.240,24	23.770,00
Trin 4	307.416,61	25.618,05
Trin 5	327.642,71	27.303,60
Trin 6	331.832,89	27.652,74
Trin 7	336.957,57	28.079,80
Trin 8	347.440,23	28.953,35
Adjunktillæg	34.077,16	2.839,76
Lektortillæg	57.669,04	4.805,75

(alle tal er netttotal og tillægges 18 % pension)

gere aftalte tillæg for værende i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser.

Udover adjunkt og lektortillæg er der mulighed for lokalt aftalte tillæg.

Timelønnen undervisning ved fysioterapeutuddannelsen følger som udgangspunkt sats II i Finansministeriet cirkulærer om timelønnen undervisning. 453,91 kroner inkl 60 minutters forberedelse (pr. 1. 4. 2010).

---

#### Lærere ved social og sundhedsuddannelserne (SOSU-skolerne)

---

Lærerne ved social og sundhedsuddannelserne indplaceres på et af tre basistrin afhængig af antal års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Hvert trin er 4 årigt og på hvert trin udmøntes et undervisertillæg.

<b>Basistrin SOSU-skoler (provins)</b>	<b>1. 4. 2010 årligt</b>	<b>1. 4. 2010 pr. mdr</b>
Trin 1	285.199,61	23.766,63
Trin 2	304.859,51	25.404,96
Trin 3	331.990,17	27.665,85

<b>Basistrin SOSU-skoler (hovedstad)</b>	<b>1. 4. 2010 årligt</b>	<b>1. 4. 2010 pr.mdr</b>
Trin 1	296.471,29	24.705,94
Trin 2	313.772,00	26.147,67
Trin 3	337.101,75	28.091,81

Tillæg på trin 1+2	20.315,23	1.692,94
Tillæg på trin 3	22.936,55	1.911,38

De tidligere stedtillægsområder er sammenlagt til to løngrupper: En for provinsen og en for hovedstaden.

Pensionsprocenten er 17,3 %.

---

### Ledere ved Professionshøjskoler (University College)

---

Ledere ved professionshøjskoler indplaceres på et af tre basistrin.

Indplaceringen sker på baggrund af, hvor i ledelseslaget (organisationen) stillingen er placeret. På grund af de igangværende fusioner og omstruktureringer på området, kan der være midlertidig tvivl om basislønnen for de enkelte lederstillinger. Kontakt forhandlingsafdelingen, hvis du er i tvivl. Organisationsaftalen er fra 2007, og er fornyet i marts 2011.

Basistrin 1	521.642,68
Basistrin 2	456.109,68
Basistrin 3	412.857,90

Basisløntrinnene er netttotal og tillægges 18 % pension.

Der kan lokalt forhandles tillæg til basislønnen. Desuden kan der forhandles resultatlønskontrakter og merarbejdsaftaler.

Kontakt altid forhandlingsafdelingen angående vilkår, inden du tiltræder en lederstilling i staten.

### Regulering af tillæg (omregningsfaktor)

Tillæg aftales i 1. 10. 97 niveau. For at finde det aktuelle beløb skal du gange med 1,31066 (gælder indtil 1. 4. 2012).

Eksempel: Et tillæg på 8.000 i 97 niveau svarer til 10.485,28.

# Løn i staten

# Løn som privatansat uden overenskomst

---

**Hvis du er ansat på en klinik eller i en privat virksomhed, der ikke er dækket af en overenskomst, er du ansat på individuel kontrakt. En kontraktansættelse kan indebære mange spørgsmål om fx løn, arbejdstid, ferie, pension og meget mere, og kontrakten skal gerne afspejle dine egne mål og ambitioner.**

---

Som ansat på individuel kontrakt fremgår din løn og dine ansættelsesvilkår af henholdsvis funktionærloven og din kontrakt. Funktionærloven gælder for alle fysioterapeuter, der er ansat minimum otte timer om ugen, og loven regulerer nogle områder af din ansættelse, fx opsigelse, løn under sygdom, kunde- og konkurrenceklausuler mv.

Andre forhold er ikke reguleret af funktionærloven, og det er særligt disse forhold, du skal være opmærksom på, når du forhandler din kontrakt. Det gælder især:

---

Løn

---

Pension

---

Arbejdstid

---

Barsel og forældreorlov og børns sygdom

---

Ferie og feriefri dage (6. ferieuge)

---

Læs mere om de enkelte punkter herefter.

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du overvejer alle forhold, som kan være vigtige for dig, og vurderer om arbejdsgiverens udkast til kontrakt er god nok. Men husk at gøre det, før du skriver den under. Vi kan altid hjælpe dig med at gennemgå din kontrakt. Brug eventuelt de standardkontrakter, som Danske Fysioterapeuter har udarbejdet. Dem finder du på [fysio.dk](http://fysio.dk).

Danske Fysioterapeuter har stor fokus på området for privatansatte uden overenskomst, og anbefalingerne på dette område vil blive udviklet yderligere i 2012. Orienter dig derfor på hjemmesiden eller kontakt os, hvis du skal ansættes på kontrakt.

**Kontakt Servicelinjen på [servicelinjen@fysio.dk](mailto:servicelinjen@fysio.dk) eller telefon 3341 4790.**

## Løn

Hvis du er ansat på en individuel kontrakt skal din løn fastsættes efter en forhandling mellem dig og din arbejdsgiver. Det er denne forhandling, som sætter niveauet for din løn og de øvrige vilkår, og det er derfor meget vigtigt, at du forbereder dig til forhandlingen, og at du sætter dig et både ambitiøst og realistisk mål for dine krav.

Danske fysioterapeuter har fastsat en vejledende mindsteløn for fysioterapeuter på individuel kontrakt.

### **Vejledende mindsteløn med lokalt forhandlede goder (pr. 1. 4. 2011)**

Fuld tid (37 timer om ugen)	30.899,56 kr. pr. måned (heraf pension 4.319,29 kr.)
Deltid (30 timer om ugen)	25.053,70 kr. pr. måned (heraf pension 3.502,13 kr.)
Timebetaling	192,72 kr. pr. time (heraf pension 26,94 kr.)

Den vejledende mindsteløn med lokalt forhandlede goder tager afsæt i de faste goder, som nyuddannede fysioterapeuter får i en offentlig ansættelse i regionerne. Det drejer sig især om den sjette ferieuge, barsel og betalt frokost.

Den vejledende løn er en bruttoløn, hvor der er indregnet en pension på 16,25 %.

### **Vejledende mindsteløn uden yderligere aftalte tillæg og goder (pr. 1. 4. 2011)**

Fuld tid (37 timer om ugen)	34.799,01 kr. pr. måned
Deltid (30 timer om ugen)	28.215,47 kr. pr. måned
Timebetaling	217,49 kr. pr. time

Den vejledende mindsteløn er uden lokalt forhandlede goder, som nyuddannede fysioterapeuter får i en offentlig ansættelse i regionerne (den sjette ferieuge, barsel og betalt frokost), men er justeret i forhold til værdien af de goder, som du ikke har aftalt i din kontrakt, fx pension, frokost og kompetenceudvikling.

### **Provisionsløn**

På nogle arbejdspladser er en del af lønnen baseret på provisions aflønning, dvs. du får en andel af den omsætning eller de resultater, som du skaber i dit arbejde.

Hvis provisionen er tilstrækkelig høj, og hvis du har stor indflydelse på omsætningen eller resultaterne, kan det være fornuftigt med provisions aflønning.

Provisionsløn er dog samtidig en meget usikker måde at være aflønnet på, og du kan ikke forudse fra måned til måned præcist hvordan din løn kommer til at være. Dårlige tider får altså direkte indflydelse på din løn. Vær derfor opmærksom på, hvor stor en del af din løn, der er baseret på provision.

Derudover kan provisionslønnen have betydning for dine muligheder for at optjene timer i forhold til arbejdsløshedsunderstøttelse. Kontakt evt. din A-kasse.

### **Lønregulering eller lønforhandling**

Hvis du er ansat på individuel kontrakt, sker der ikke nogen automatisk regulering af din løn med mindre, du har aftalt det med din arbejdsgiver. Du bør derfor sikre dig, at kontrakten indeholder enten:

En aftale om at din løn reguleres parallelt med reguleringerne af de regionale, kommunale eller statslige offentlige lønninger eller  
 At du har ret til en årlig lønforhandling, hvor du forhandler din løn direkte med din arbejdsgiver.



### **Pension**

Pension er et forhandlingsspørgsmål, når du ansættes på en individuel kontrakt. Hvis du ikke har aftalt pension, så får du ikke anden pension end folkepensionen og det, du selv sparer op ved siden af.

På det offentlige område udgør pensionen for fysioterapeuter mellem ca. 16 og 18 %, og den betales helt af arbejdsgiveren.

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du sikrer dig en fornuftig pensionsopsparing, hvis du er ansat på individuel kontrakt, og at pension ikke er mindre end 16,25 %.

### **Barsel**

Når det gælder barsel, har du som ansat på individuel kontrakt ikke de store goder, med mindre du aftaler det med din arbejdsgiver og får det skrevet ind i din ansættelseskontrakt. Du bør derfor altid overveje om barselslovens minimumsbestemmelser er tilstrækkelige i forhold til din familiemæssige situation. Barselsloven sikrer et minimum, som kan forbedres i din aftale med din arbejdsgiver.

Medmindre der er fastsat bedre vilkår i din ansættelseskontakt, har du som privatansat mor ret til orlov med halv løn fire uger før terminen. Er den halve løn mindre end dagpengesatsen, har du som minimum ret til dagpengesatsen. En privatansat mor har ret til 14 ugers barselorlov med halv løn efter fødsel, dog som minimum dagpengesatsen.

Som privatansat far har du ikke ret til orlov før fødslen eller ret til løn under de 2 ugers fædreorlov i forbindelse med fødslen, men du har ret til 2 uger barselorlov med dagpenge inden for de første 14 uger efter fødslen.

### **Forældreorlov**

Som privat ansat mor eller far har du ikke ret til løn under forældreorlov (orloven som følger efter din barselsorlov), med mindre du har aftalt en ret til løn under forældreorlov i din ansættelseskontrakt. I stedet gælder en ret til dagpenge i 32 uger. I de kommunale og regionale overenskomster har en mor ret til fravær med løn i 8 uger før fødslen og op til 26 uger efter fødslen. En far har ret til 2 uger med løn i forbindelse med fødslen, 2 uger efterfølgende samt endeligt 6-12 uger inden for de første 46 uger efter fødslen.

Danske Fysioterapeuter anbefaler, at du forsøger at få nogle tilsvarende vilkår ind i din individuelle kontrakt.

### **Barns sygdom**

Når det gælder barns sygdom, har du som ansat på individuel kontrakt kun ret til fravær med løn på dit barns 1. og 2. sygedag, hvis du aftaler det med din arbejdsgiver og får det skrevet ind i din ansættelseskontrakt.

### **Ferie og fridage**

Som ansat på individuel kontrakt har du som udgangspunkt fem ugers betalt ferie. Du har derimod ikke en sjette ferieuge eller fri på særlige dage (fx juleaftensdag, nytårsdag, 1. maj og Grundlovsdag) med mindre, du har aftalt det i din kontrakt.

Når ferieåret begynder, får du udbetalt en særlig feriegodtgørelse. Det sker typisk i maj måned. Hvis du ikke har aftalt andet, vil feriegodtgørelsen være på 1 % af din løn. Til sammenligning er feriegodtgørelsen på det offentlige område mellem ca. 2 og 3 % af lønnen.

### **Frokost**

Offentlige ansatte har betalt frokost. Det gælder ikke for ansatte på individuelle kontrakter, med

mindre det er aftalt. En betalt frokost udgør 2,5 timer om ugen, så det er værd at overveje, at forhandle det ind i kontrakten.

### **Andre centrale forhold**

Der er andre ting, du kan overveje, før du forhandler din kontrakt. Skal du fx arbejde på mange forskellige arbejdssteder? Er det et krav, at du bruger egen bil? Har du brug for en telefon eller en pc, og stiller arbejdsgiver det til rådighed? Hvad forestiller du dig i forhold kompetenceudvikling?

Endelig er din arbejdsgiver forpligtet til at tegne en lovpligtig arbejdsskadeforsikring og erhvervsansvarsforsikring for dig.

Når du bliver ansat som fysioterapeut er du forpligtet til at overholde Landsoverenskomsterne om fysioterapi indgået mellem Danske Fysioterapeuter og Danske Regioner.

# Løn som 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. Det gælder fx 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, og i andre, at man følger KTO-lønsatserne.

**Danske Fysioterapeuter har indgået overenskomst med følgende private arbejdsgivere:**

---

Falck Danmark A/S

---

Fonden Mariehjemmene

---

Konsulentfirmaet Vibeke Munk

---

OASIS

---

Privatsygehus Danmark

---

PTU - Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede

---

RCT-Jylland

---

Rehabilitering- og Forskningscentret for Torturofre (RCT)

---

ThommymindeCentret

---

Vejlefjordcentret

---

Derudover har Danske Fysioterapeuter indgået en vikaroverenskomst med arbejdsgiverforeningen Dansk Erhverv og deres medlemsorganisation Foreningen af Sygeplejevikarbureauer I Danmark (FASID), som repræsenterer en række vikarbureauer.

# Fleksjob

---

**Fleksjob er en stilling på særlige vilkår, som kommunen ydes tilskud til. Der kan oprettes fleksjob både i det offentlige og i det private, og der kan også gives tilskud til selvstændige erhvervsdrivende. Det er din hjemkommune, der vurderer, om du er berettiget til et fleksjob. Du kan få yderligere oplysninger i din kommune.**

---

Hvis du er ansat i et fleksjob, fastsættes lønnen som udgangspunkt i henhold til den offentlige overenskomst, som gælder på området. Hvis fleksjobbet oprettes på et område, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, bruger man en over-

enskomst på sammenlignelige områder. For privatansatte fysioterapeuter er der ikke nødvendigvis en overenskomst, der gælder. Der skal derfor findes en sammenlignelig overenskomst. Det kan være den overenskomst, der gælder for fysioterapeuter i regioner eller kommuner, men det kan også være en særoverenskomst, som Danske Fysioterapeuter har med en privat virksomhed. Det vigtigste er, at der bliver fundet en overenskomst, som kan regulere den ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Du bør altid kontakte  
Danske Fysioterapeuter  
hvis du skal ansættes  
i et fleksjob.

# Opsigelsesvarsler

## Funktionærloven

### Fra arbejdsgiverside:

#### Ansættelse

hvis prøvetid er aftalt - inden 2 1/2 måneds ansættelse

Inden 5 måneders ansættelse

Inden 2 år og 9 måneders ansættelse

Inden 5 år og 8 måneders ansættelse

Inden 8 år og 7 måneders ansættelse

Efter 8 år og 7 måneders ansættelse

#### Varsel:

14 dage

1 måned til en måneds udgang

3 måned til en måneds udgang

4 måned til en måneds udgang

5 måned til en måneds udgang

6 måned til en måneds udgang

### Fra lønmodtagerside

1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang

Hvis prøvetid er aftalt fra dag til dag, se dog altid ansættelsesbrev

Opsigelsen skal meddeles skriftligt



# 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 i mindst 8 timer pr. uge på baggrund af uddannelsen som fysioterapeut. Din erfaringsdato er ofte anført på din lønseddel.

Med i opgørelsen af erfaringen tæller alle de perioder hvor du har arbejdet som fysioterapeut. Fravær undervejs i dine ansættelsesforhold på grund af bl.a. ferie, sygdom og barselsorlov medregnes.

Har du skiftet job bør du kontrollere, at den korrekte erfaringsdato fremgår af din første lønseddel.

Læs nærmere på [fysio.dk/offentlig/Lon-for-offentligt-ansatte-fysioterapeuter/Lonanciennitet/](https://fysio.dk/offentlig/Lon-for-offentligt-ansatte-fysioterapeuter/Lonanciennitet/)



# Lønindplacering

## BASIS

### Lønindplacering i kommuner og regioner

Som fysioterapeut ansat i en kommune eller i en region er du via overenskomsten sikret en minimums-indplacering på Sundhedskartellets lønskala. Indplaceringen sker på baggrund af arbejdsområde og erfaring, og der kan lokalt aftales indplacering på et højere trin, eller i en atypisk stilling.

Fysioterapeuter indplaceres på trin 4, 5, 6, 7 eller 8, og på det kommunale område også trin 9.

### Kommunerne - trinindplacering

Atypisk stilling\* → **A**

Særlige stillinger aftalt lokalt → **9**

Kliniske undervisere → **8**

Fysioterapeuter med mere end 4 års erfaring → **7**

**6**

**5**

Fysioterapeuter med mindre end 4 års erfaring → **4**

1. Til alle fysioterapeuter med mindre end 4 års erfaring ydes desuden et årligt tillæg på 3.100 kroner (1. 1. 2006-niveau)

2. Ved erfaring forstås det antal år du har været beskæftiget som fysioterapeut på grundlag af grunduddannelsen

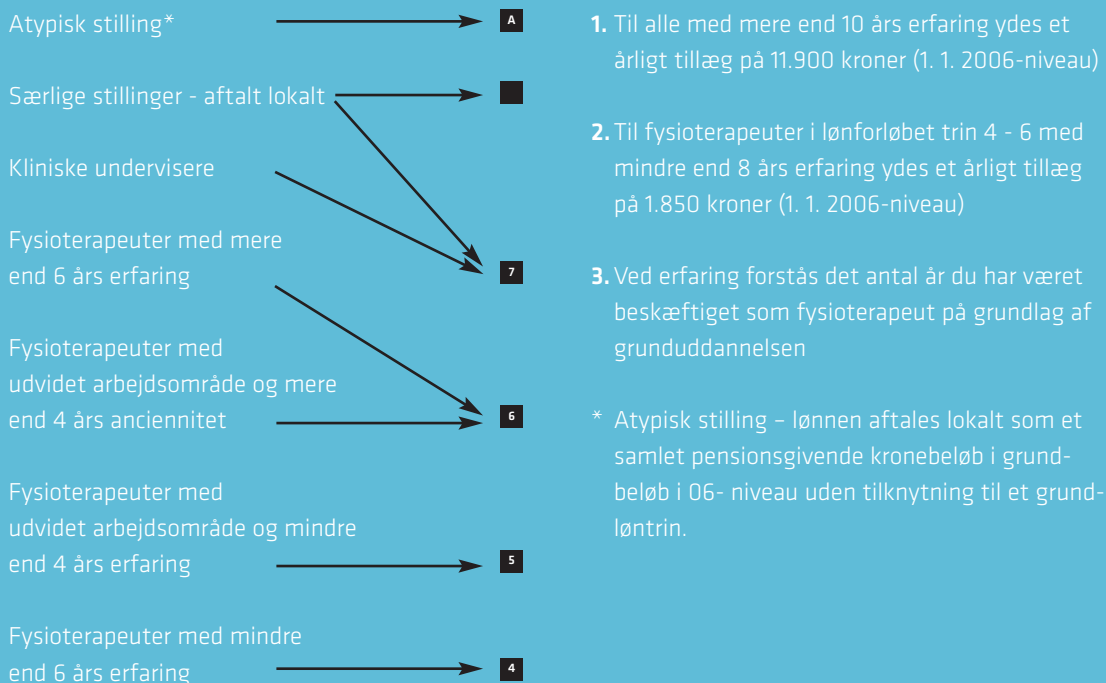
\* Atypisk stilling – indplacering aftales lokalt. Årsløn 359.131 kroner i grundbeløb i 06-niveau, samt evt. tillæg.

Den samlede løn er pensionsgivende.

## Lønberegner

På [fysio.dk/offentlig/Lon-offentligt-ansatte/Lonberegner---SHKs-ny-lonmodel/](https://fysio.dk/offentlig/Lon-offentligt-ansatte/Lonberegner---SHKs-ny-lonmodel/) finder du en elektronisk lønberegner, som hurtigt kan give dig nøjagtige tal for din løn og arbejdstidsbestemte tillæg baseret på dine oplysninger om stilling, timetal og tillæg

### Regioner - trinindplacering



# Lønindplacering

## Ledere

---

### Grundlønnen for ledere aftales lokalt

---

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

Indplaceringen på grundlønnen sker efter en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, herunder hvem der refereres til, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde, samt antal underordnede.

Aftalen om indplacering på grundløntrin tager afsæt i en vurdering af ledelsesniveau, hvor der skelnes mellem 3 niveauer – øverste, mellemste og nedre niveau. Læs nærmere herom i "Lønvejledning for ledere" som du finder på ledernes hjemmeside på [fysio.dk](http://fysio.dk).

På begge områder anvendes en løntrinsskala bestående af 16 løntrin fra L 1 til L 16.

Kroneværdien af løntrinnene afviger fra hinanden på det regionale og kommunale område (se tabellerne på side 37 og 40) og indplaceringsmulighederne er tilsvarende forskellig på de to områder.

---

### Ledere på det kommunale område

**På det kommunale område indplaceres ledende fysioterapeuter i udgangspunktet på et af trinene L5, L6, L10, L12 eller L14, men alle trin kan anvendes.**

---

---

### Lønberegner

På [fysio.dk/offentlig/Lon-offentligt-ansatte/Lonberegner](http://fysio.dk/offentlig/Lon-offentligt-ansatte/Lonberegner)---SHKs-ny-lønmodel/ finder du en elektronisk lønberegner for ledere ansat i kommuner og regioner. Her kan du hurtigt få nøjagtige tal for din løn og pension baseret på dine oplysninger om stilling, timetal og tillæg

---

---

### Ledere på det regionale område

På det regionale område kan alle trin fra L3 og højere i løntrinssystemet anvendes for ledende fysioterapeuter.

Mindste grundlønsindplacering er L3, men dog således at

---

**Overfysioterapeuter med mere end 12 underordnede som minimum indplaceres på L7, og**

**Overfysioterapeuter med mere end 48 underordnede som minimum indplaceres på L11.**

---

### Ledere på det statslige område

Søger du en lederstilling i staten, bør du altid kontakte Danske Fysioterapeuter angående løn og ansættelsesvilkår.

# Løngrupper

Den kommune, hvor din arbejdsplads er beliggende bestemmer, hvilken løngruppe du aflønnes efter. For at finde din løn i lønoversigten skal du altså vide, hvilken løngruppe kommunen er henført til, og det finder du i skemaet her under.

De fleste kommuner er henført til løngruppe 0, så er din kommune ikke nævnt i skemaet her under tilhører kommunen løngruppe 0.

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

## Kommunale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ikke-ledende stillinger

Løntallene gælder frem til 1. 10. 2012, hvor lønnen reguleres. Løntal efter 1. 10. 2012 vil senere kunne findes på [www.fysio.dk](http://www.fysio.dk). Løntallene herunder dækker den situation, at du har valgt at få udbetalt fritvalgstillæg nu, og ikke at få det tilført din pensionskonto. Læs nærmere om fritvalgstillæg på side 19.

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
<b>Trin 4 + 3.100 (06)</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>274.673</b>	<b>278.817</b>	<b>281.683</b>	<b>285.826</b>	<b>288.694</b>
	Netto månedsløn	22.889	23.235	23.474	23.819	24.058
	Pension 16,25 %	3.720	3.765	3.796	3.841	3.872
<b>Trin 5</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>280.856</b>	<b>284.487</b>	<b>286.999</b>	<b>290.630</b>	<b>293.143</b>
	Netto månedsløn	23.405	23.707	23.917	24.219	24.429
	Pension 16,25 %	3.790	3.830	3.857	3.896	3.924
<b>Trin 6</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>312.012</b>	<b>314.763</b>	<b>316.667</b>	<b>319.419</b>	<b>321.324</b>
	Netto månedsløn	26.001	26.230	26.389	26.618	26.777
	Pension 16,25 %	4.211	4.241	4.261	4.291	4.312
<b>Trin 7</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>323.309</b>	<b>325.620</b>	<b>327.220</b>	<b>329.531</b>	<b>331.132</b>
	Netto månedsløn	26.942	27.135	27.268	27.461	27.594
	Pension 16,25 %	4.378	4.403	4.421	4.446	4.463
<b>Trin 8</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>335.106</b>	<b>336.932</b>	<b>338.195</b>	<b>340.020</b>	<b>341.283</b>
	Netto månedsløn	27.926	28.078	28.183	28.335	28.440
	Pension 16,25 %	4.538	4.558	4.572	4.591	4.605
<b>Trin 9</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>346.903</b>	<b>348.209</b>	<b>349.114</b>	<b>350.420</b>	<b>351.326</b>
	Netto månedsløn	28.909	29.017	29.093	29.202	29.277
	Pension 16,25 %	4.698	4.712	4.722	4.736	4.746
<b>Atypisk stilling</b>	<b>Nettoårsløøn</b>	<b>399.691</b>	<b>399.691</b>	<b>399.691</b>	<b>399.691</b>	<b>399.691</b>
	Netto månedsløn	33.308	33.308	33.308	33.308	33.308
	Pension 16,25 %	5.412	5.412	5.412	5.412	5.412

(Nettoløn er lønnen eks. pension)

## Kommunale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ledende stillinger

Løntallene gælder frem til 1. 10. 2012, hvor lønnen reguleres. Løntal efter 1. 10. 2012 vil senere kunne findes på [www.fysio.dk](http://www.fysio.dk). Løntallene herunder dækker den situation, at du har valgt at få udbetalt fritvalgstillæg nu, og ikke at få det tilført din pensionskonto. Læs nærmere om fritvalgstillæg på side 19.

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
L 5	Nettoårsløn	360.912	361.600	362.077	362.765	363.242
	Netto månedsløn	30.076	30.133	30.173	30.230	30.270
	Pension 16,98 %	5.107	5.115	5.120	5.128	5.133
L 6	Nettoårsløn	367.415	367.768	368.013	368.365	368.610
	Netto månedsløn	30.618	30.647	30.668	30.697	30.718
	Pension 16,98 %	5.199	5.203	5.206	5.210	5.213
L 7	Nettoårsløn	374.058	374.058	374.058	374.058	374.058
	Netto månedsløn	31.172	31.172	31.172	31.172	31.172
	Pension 16,98 %	5.293	5.293	5.293	5.293	5.293
L 8	Nettoårsløn	382.372	382.372	382.372	382.372	382.372
	Netto månedsløn	31.864	31.864	31.864	31.864	31.864
	Pension 16,98 %	5.411	5.411	5.411	5.411	5.411
L 9	Nettoårsløn	390.913	390.913	390.913	390.913	390.913
	Netto månedsløn	32.576	32.576	32.576	32.576	32.576
	Pension 16,98 %	5.531	5.531	5.531	5.531	5.531
L 10	Nettoårsløn	399.691	399.691	399.691	399.691	399.691
	Netto månedsløn	33.308	33.308	33.308	33.308	33.308
	Pension 16,98 %	5.656	5.656	5.656	5.656	5.656
L 11	Nettoårsløn	408.709	408.709	408.709	408.709	408.709
	Netto månedsløn	34.059	34.059	34.059	34.059	34.059
	Pension 16,98 %	5.783	5.783	5.783	5.783	5.783
L 12	Nettoårsløn	427.497	427.497	427.497	427.497	427.497
	Netto månedsløn	35.625	35.625	35.625	35.625	35.625
	Pension 16,98 %	6.049	6.049	6.049	6.049	6.049
L 13	Nettoårsløn	456.187	456.187	456.187	456.187	456.187
	Netto månedsløn	38.016	38.016	38.016	38.016	38.016
	Pension 16,98 %	6.455	6.455	6.455	6.455	6.455
L 14	Nettoårsløn	488.033	488.033	488.033	488.033	488.033
	Netto månedsløn	40.669	40.669	40.669	40.669	40.669
	Pension 16,98 %	7.069	7.069	7.069	7.069	7.069
L 15	Nettoårsløn	539.067	539.067	539.067	539.067	539.067
	Netto månedsløn	44.922	44.922	44.922	44.922	44.922
	Pension 16,98 %	7.833	7.833	7.833	7.833	7.833
L 16	Nettoårsløn	613.390	613.390	613.390	613.390	613.390
	Netto månedsløn	51.116	51.116	51.116	51.116	51.116
	Pension 16,98 %	8.921	8.921	8.921	8.921	8.921

(Nettoløn er lønnen eks. pension)

## Eksempler på tillæg - kommuner - 1. 1. 2012

(gælder frem til 1. 10. 2012, hvor der kommer ny reguleringsfaktor - se [fysio.dk](http://fysio.dk).)

Grundbeløb 1. 1. 2006	Årligt/pr. gang	Månedligt	Pension pr. gang	Månedligt
3.100	3.450,11	287,51	560,64	46,72
6.100	6.788,93	565,74	1.103,20	91,93
7.500	8.347,05	695,59	1.356,40	113,03
8.000	8.903,52	741,96	1.446,82	120,57
9.100	10.127,75	843,98	1.645,76	137,15
10.300	11.463,28	955,27	1.862,78	155,23
11.400	12.687,52	1.057,29	2.061,72	171,81
13.700	15.247,28	1.270,61	2.477,68	206,47
16.000	17.807,04	1.483,92	2.893,64	241,14
17.600	19.587,74	1.632,31	3.183,01	265,25
19.000	21.145,86	1.762,16	3.436,20	286,35
20.000	22.258,80	1.854,90	3.617,06	301,42
25.600	28.491,26	2.374,27	4.629,83	385,82
28.500	31.718,79	2.643,23	5.154,30	429,53
29.100	32.386,55	2.698,88	5.262,82	438,57
35.100	39.064,19	3.255,35	6.347,93	528,99
39.900	44.406,31	3.700,53	7.216,02	601,34
45.600	50.750,06	4.229,17	8.246,89	687,24
51.300	57.093,82	4.757,82	9.277,75	773,15
59.000	65.663,46	5.471,96	10.670,31	889,19
81.900	91.149,79	7.595,82	14.811,84	1.234,32
102.600	114.187,64	9.515,64	18.555,49	1.546,29

Ved lokal aftale skal tillæg minimum udgøre 6.100 kroner i årligt grundbeløb.

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

---

Reguleringsfaktor 1. 1. 2012 = 1,112940

Tillæg aftales i 1. 1. 2006 niveau.

For at finde nutidsværdien skal tillægget ganges med reguleringsfaktoren.

Eksempel på beregning af årlig nutidsværdi:

Tillæg 18.500 årligt grundbeløb 1. 1. 2006 niveau x 1,112940 = 20.589,39 kr.

---

## Regionale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ikke ledende stillinger

Løntallene gælder frem til 1. 10. 2012, hvor lønnen reguleres. Løntal efter 1. 10. 2012 vil senere kunne findes på [www.fysio.dk](http://www.fysio.dk).

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
trin 4 + 1.850 (06)	Netto årsløn	269.929	274.073	276.939	281.082	283.950
	Netto månedsløn	22.494	22.839	23.078	23.424	23.663
	Pension/måned	3.606	3.654	3.688	3.736	3.769
trin 5	Netto årsløn	280.808	284.429	286.935	290.556	293.062
	Netto månedsløn	23.401	23.702	23.911	24.213	24.422
	Pension/ måned	3.751	3.793	3.823	3.865	3.894
trin 6	Netto årsløn	311.939	314.682	316.581	319.326	321.225
	Netto månedsløn	25.995	26.224	26.382	26.611	26.769
	Pension/måned	4.167	4.199	4.221	4.253	4.275
trin 6 + 1.850 (06)	Netto årsløn	314.003	316.746	318.645	321.390	323.289
	Netto månedsløn	26.167	26.396	26.554	26.783	26.941
	Pension/måned	4.195	4.227	4.249	4.281	4.303
trin 6 + 11.900 (06)	Netto årsløn	325.217	327.960	329.859	332.604	334.503
	Netto månedsløn	27.101	27.330	27.488	27.717	27.875
	Pension/måned	4.344	4.376	4.399	4.431	4.453
trin 7	Netto årsløn	324.324	326.635	328.235	330.546	332.147
	Netto månedsløn	27.027	27.220	27.353	27.546	27.679
	Pension/måned	4.332	4.359	4.378	4.405	4.424
trin 7 + 11.900 (06)	Netto årsløn	337.602	339.913	341.513	343.824	345.425
	Netto månedsløn	28.133	28.326	28.459	28.652	28.785
	Pension/måned	4.510	4.537	4.555	4.582	4.601
trin 8	Netto årsløn	336.152	337.978	339.241	341.066	342.329
	Netto månedsløn	4.490	4.515	4.532	4.556	4.573
	Pension/måned	28.013	28.146	28.238	28.370	28.462
trin 8 + 11.900 (06)	Netto årsløn	349.430	351.256	352.519	354.344	355.607
	Netto månedsløn	29.119	29.271	29.377	29.529	29.634
	Pension/måned	4.668	4.689	4.704	4.725	4.740
Atypisk stilling	Netto årsløn	Lønnen aftales lokalt som et kronebeløb i 1. 1. 2006 niveau				
	Pension	Pensionen beregnes som 16,03 % af den aftalte løn				

(Nettoløn er lønnen eks. pension)

## Regionale lønsatser pr. 1. 1. 2012 – ledende stillinger

Løntallene gælder frem til 1. 10. 2012, hvor lønnen reguleres. Løntal efter 1. 10. 2012 vil senere kunne findes på [fysio.dk](http://fysio.dk).

		Område 0	Område 1	Område 2	Område 3	Område 4
L3	Netto årsløn	349.254	350.814	351.896	353.456	354.536
	Netto månedsløn	29.105	29.235	29.325	29.455	29.545
	Pension/måned	4.835	4.847	4.855	4.866	4.875
L4	Netto årsløn	355.579	356.885	357.790	359.096	360.002
	Netto månedsløn	29.632	29.740	29.816	29.925	30.000
	Pension/måned	4.750	4.765	4.776	4.791	4.802
L5	Netto årsløn	361.930	362.936	363.632	364.638	365.335
	Netto månedsløn	30.161	30.245	30.303	30.387	30.445
	Pension/måned	4.835	4.847	4.855	4.866	4.875
L6	Netto årsløn	368.421	369.109	369.586	370.274	370.751
	Netto månedsløn	30.702	30.759	30.799	30.856	30.896
	Pension/måned	4.921	4.930	4.935	4.943	4.949
L7	Netto årsløn	374.466	374.466	374.466	374.466	374.466
	Netto månedsløn	31.206	31.206	31.206	31.206	31.206
	Pension/måned	5.002	5.002	5.002	5.002	5.002
L8	Netto årsløn	379.772	379.772	379.772	379.772	379.772
	Netto månedsløn	31.648	31.648	31.648	31.648	31.648
	Pension/måned	5.073	5.073	5.073	5.073	5.073
L9	Netto årsløn	387.481	387.481	387.481	387.481	387.481
	Netto månedsløn	32.290	32.290	32.290	32.290	32.290
	Pension/måned	5.176	5.176	5.176	5.176	5.176
L10	Netto årsløn	395.391	395.391	395.391	395.391	395.391
	Netto månedsløn	32.949	32.949	32.949	32.949	32.949
	Pension/måned	5.282	5.282	5.282	5.282	5.282
L11	Netto årsløn	402.699	402.699	402.699	402.699	402.699
	Netto månedsløn	33.558	33.558	33.558	33.558	33.558
	Pension/måned	5.379	5.379	5.379	5.379	5.379
L12	Netto årsløn	421.201	421.201	421.201	421.201	421.201
	Netto månedsløn	35.100	35.100	35.100	35.100	35.100
	Pension/måned	5.627	5.627	5.627	5.627	5.627
L13	Netto årsløn	449.456	449.456	449.456	449.456	449.456
	Netto månedsløn	37.455	37.455	37.455	37.455	37.455
	Pension/måned	6.004	6.004	6.004	6.004	6.004
L14	Netto årsløn	480.819	480.819	480.819	480.819	480.819
	Netto månedsløn	40.068	40.068	40.068	40.068	40.068
	Pension/måned	6.574	6.574	6.574	6.574	6.574
L15	Netto årsløn	531.080	531.080	531.080	531.080	531.080
	Netto månedsløn	44.257	44.257	44.257	44.257	44.257
	Pension/måned	7.285	7.285	7.285	7.285	7.285

(Nettoløn er lønnen eks. pension)

## Eksempler på tillæg – regioner – 1. 1. 2012

(gælder frem til 1. 10. 2012, hvor der kommer ny reguleringsfaktor – se [fysio.dk](http://fysio.dk).)

Grundbeløb 1. 1. 2006	Årligt/pr. gang	Månedligt	Pension pr. gang	Månedligt
1.850	2.064,22	172,02	330,89	27,57
6.100	6.806,34	567,19	1.091,06	90,92
7.500	8.368,45	697,37	1.341,46	111,79
8.000	8.926,34	743,86	1.430,89	119,24
9.100	10.153,72	846,14	1.627,64	135,64
10.700	11.938,99	994,92	1.913,82	159,48
11.900	13.277,94	1.106,49	2.128,45	177,37
13.700	15.286,36	1.273,86	2.450,40	204,20
16.000	17.852,69	1.487,72	2.861,79	238,48
17.600	19.637,96	1.636,50	3.147,96	262,33
20.000	22.315,86	1.859,66	3.577,23	298,10
25.600	28.564,30	2.380,36	4.578,86	381,57
29.200	32.581,16	2.715,10	5.222,76	435,23
35.100	39.164,33	3.263,69	6.278,04	523,17
39.900	44.520,14	3.710,01	7.136,58	594,71
45.600	50.880,16	4.240,01	8.156,09	679,67
51.300	57.240,18	4.770,02	9.175,60	764,63
81.900	91.383,45	7.615,29	14.648,77	1.220,73
102.600	114.480,36	9.540,03	18.351,20	1.529,27

Ved lokal aftale skal tillæg minimum udgøre 6.100 kroner i årligt grundbeløb.

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

---

**Reguleringsfaktor 1. 1. 2012 = 1,115793**

Tillæg aftales i 1. 1. 2006 niveau.

For at finde nutidsværdien skal tillægget ganges med reguleringsfaktoren.

Eksempel på beregning af årlig nutidsværdi:

Tillæg 12.500 årligt grundbeløb 1. 1. 2006 niveau x 1,115793 = 13.947,41 kroner.

---

# Honorarer og satser

Hvis du påtager dig en konsulentopgave, en undervisningsopgave eller et foredrag, så skal du være opmærksom på, at du selv skal aftale honoraret. For der findes ikke overenskomstaftalte takster for den slags opgaver, hverken for privat eller offentligt ansatte.

Danske Fysioterapeuter har til det brug gennem mange år udarbejdet vejledende takster, som du kan tage udgangspunkt i, når honoraret skal aftales.

Der tillægges normalt ikke pension eller feriepenge af den type honorarer. Det vil være relevant at drøfte dækning af transportudgifter, f.eks kilometergodtgørelse, hvis der er kørsel forbundet med opgaven.

De vejledende takster er opdelt i fire niveauer, der ud over en timeløn indeholder nogle anbefalinger af, hvornår eller af hvem satserne kan anvendes. Det står dig frit for at aftaler højere satser, ligesom du kan aftale en differentieret aflønning, med en høj sats for de første timer og en lavere for de efterfølgende, hvis det drejer sig om en større opgave.

---

## **Takster pr. 1. januar 2012**

---

### **Takst 1 528 kroner**

Anbefales ved undervisning på et grundlæggende niveau, f.eks hvor målgruppen er borgere, idrætsudøvere, uuddannet personale, forældre.

Eller konsulentopgaver, der ikke kræver stor forberedelse.

---

### **Takst 2 666 kroner**

Anbefales ved undervisning af andre faguddannede, f.eks pædagoger, sygeplejersker, lærere eller andre terapeuter.

Eller konsulentopgaver, der kræver mere forberedelse, en større forundersøgelse eller er forbundet med administrative opgaver, der ikke aflønnes separat.

---

### **Takst 3 1.571 kroner**

Anbefales ved foredragsvirksomhed, på temadage, konferencer og lign. Taksten kan f.eks anvendes for den første time, og en lavere takst for de efterfølgende timer, hvor der kræves deltagelse men ikke oplæg.

---

### **Takst 4 2.576 kroner**

Anbefales ved foredragsvirksomhed, hvis foredraget har et akademisk niveau og du har kompetencer på f.eks master, kandidat niveau eller du har en phd. Der kan også være tale om specialistgodkendte.

---

**(Nye satser kommer 1. 10 2012 – find dem på [fysio.dk](http://fysio.dk))**

# Kørselsgodtgørelse

(pr. 1. 1. 2012)

## Kørselsgodtgørelse i egen bil

Indtil 20.000 km	3,80 kroner pr. km
Derover	2,10 kroner pr. km

Satserne for kørselsgodtgørelse er generelle og gælder derfor både for kommuner, regioner og staten. Satserne reguleres normalt 1. januar hvert år.

## Knallert/cykelgodtgørelse

	0,50 kroner pr. km
--	--------------------

# Beklædningsgodtgørelse

## Er du ansat som

fysioterapeut i en region
ledende fysioterapeut i en region
fysioterapeut i en kommune eller
ledende fysioterapeut ansat i København eller Frederiksberg kommune

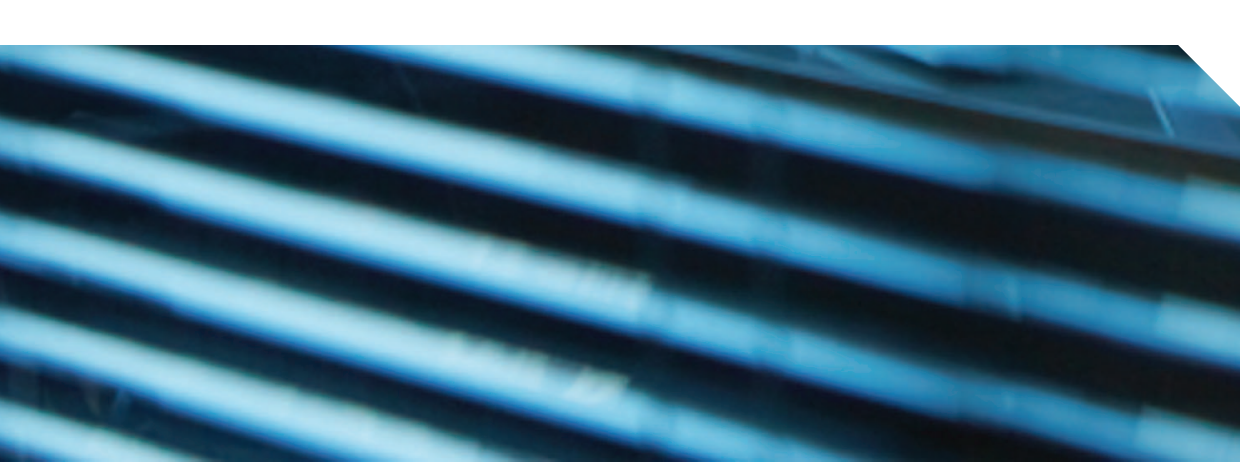
er du berettiget til beklædningsgodtgørelse, hvis du ikke får stillet tjenestedragt til rådighed.

## Månedligt beløb pr. 1. 1. 2012

**Beløbet ydes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og er ikke pensionsgivende**

	Kommuner	Regioner
Sørger selv for tjenestedragt og vask	269,64	269,52
Sørger selv for tjenestedragt, men ikke vask	127,95	127,89
Vasker selv tjenestedragt (gælder kun kommunale fysioterapeuter)	141,69	-

På det kommunale område kan der lokalt indgås afvigende aftale.



Har du spørgsmål – så er vi klar...

Få altid professionel rådgivning fra din egen tillidsrepræsentant.

På Danske Fysioterapeuters Servicelinje sidder der hver dag konsulenter klar ved telefonerne. Så har du eller en af dine kollegaer et spørgsmål vedrørende løn, ansættelsesvilkår eller dit tillids-hverv, så ring til os på 33 41 47 90 eller skriv til Servicelinjen på [servicelinjen@fysio.dk](mailto:servicelinjen@fysio.dk).



Danske Fysioterapeuter  
Nørre Voldgade 90, 1358 København K  
Telefon 33 41 46 20, Fax 33 41 46 16  
[df@fysio.dk](mailto:df@fysio.dk), [www.fysio.dk](http://www.fysio.dk)