MEDARBEJDER- OG KOMPETENCESTYRELSEN

CIRKULÆRE 2025

Cirkulære om rammeaftale om

Kontraktansættelse af chefer i staten

Cirkulære af 6. juni 2025
Medst.nr. 094-25
J.nr. 2024-3218

PKAT nr. for kontraktansatte skal være den samme, som hvis den kontraktansatte var ansat på almindelige overenskomstvilkår, eller den PKAT som i øvrigt ville have været brugt.

For alle kontraktansatte skal klassen i lønsystemet sættes til 90. Et eksempel – en kontraktansat Jurist/økonom: PKAT sættes til 0046 og klasse sættes til 90.

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger 5
Ikrafttræden 7

Rammeaftale

§ 1. Aftalens dækningsområde mv. 9
§ 2. Ansættelse og kontraktforhold 10
§ 3. Grundløn 11
§ 4. Tillæg og forhandlingsregler mv. 12
§ 5. Lønregulering 12
§ 6. Pensionsbidrag 13
§ 7. Valgfrihed mellem pension og løn 13
§ 7 a. Valgfrihed mellem løn, pension og opsparingsordning 14
§ 8. Generelle ansættelsesvilkår mv. 15
§ 9. Opsigelsesvarsler, forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv. 15
§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse 16
§ 11. Afgørelser og tvister 16
§ 12. Overgang til kontraktansættelse mv. 17
§ 13. Hovedaftaler 18
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse 19

Bilag 1. Rammeaftalens dækningsområde, jf. aftalens § 1, stk. 1 21

Bilag 2. Generelle aftaler og fælles regelsæt 23

Cirkulære om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og organisationer tilsluttet Akademikerne, Offentligt Ansattes Organisationer, CO10- Centralorganisationen af 2010 og Lærernes Centralorganisation har den 4. juni 2025 indgået vedlagte rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

2. Rammeaftalen er blevet udvidet ved overenskomstforhandlingerne i 2024, således at den nu omfatter den selvejende institution ASTRA.

Chefer, der er ansat efter 1. april 2024 ved en institution, der ikke tidligere har været omfattet af rammeaftalen, men inden udsendelse af dette cirkulære, kan vælge at overgå til ansættelse efter rammeaftalen.

Chefer, der er ansat før rammeaftalen trådte i kraft på deres område, har mulighed for at overgå til kontraktansættelse efter reglerne i aftalens § 12.

Ved tvivl om dækningsområdet rettes henvendelse til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, før der indgås aftale om kontraktansættelse.

3. Endvidere er grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1 og 2 blevet forhøjet, således at intervallet for gruppe 1 fremover er 543.776 kr. – 575.745 kr. kr. og intervallet for gruppe 2 fremover er 615.593 kr. – 704.880 kr. (årligt grundbeløb i marts 2012-niveau). Forhøjelsen af grundlønnen er pr. 1. april 2024 og sker uden modregning i personlige tillæg.

4. I stedet for den hidtidige klassificering af chefstillinger i en lønramme fastlægger rammeaftalen en grundløn i 4 grupper. Gruppe 1 og gruppe 2 har intervaller, inden for hvilke grundlønnen kan aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte.

Indplacering af stillinger med grundløn i gruppe 1 og 2 foretager ansættelsesmyndigheden selv efter § 3, stk. 2. Indplacering af stillinger med grundløn i gruppe 3 og 4 skal fortsat finde sted i Finansministeriet.

Når der ønskes oprettet stillinger i gruppe 3 og 4, skal ministeriet således ansøge Finansministeriet herom. Hvis Finansministeriet imødekommer ansøgningen, sender Medarbejder- og Kompetencestyrelsen forslag til stillingens indplacering til de(n) relevante centralorganisation(er)Forslaget anses for godkendt, hvis centralorganisationerne(n) ikke inden for en frist på 3 uger har fremsat ønske om en forhandling af stillingens indplacering.

Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales varige og midlertidige pensionsgivende tillæg. Ledelsen kan endvidere efter forhandling med chefen fastsætte engangsvederlag og resultatløn. Der kan i den forbindelse indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn i det omfang, det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef, jf. § 6, stk. 2.

Chefer, der er ansat i henhold til rammeaftalen, er ikke omfattet af aftalen om chefløn.

Der ydes ikke topcheftillæg til chefer omfattet af rammeaftalen.

Der kan ikke aftales faste tillæg for regelmæssigt forekommende merarbejde ("konverteringstillæg").

5. Fra den 1. april 2024 har chefer ret til et få indbetalt et ekstraordinært bidrag til deres pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte nærmere procedurer for indbetaling af ekstraordinære bidrag, herunder fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Med virkning fra den 1. april 2025 gælder § 7 a, hvorefter chefen kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

For så vidt angår chefer under Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde kan chefen vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 7, stk. 1, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn efter reglerne i LC/CO10-fællesoverenskomstens § 7 a, stk. 2, nr. 1-3, og stk. 3. Dermed er chefer under

Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde ikke omfattet af muligheden for indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

6. Der henvises flere steder i aftalen og cirkulærebemærkningerne til den forhandlingsberettigede organisation. Her skal reglerne i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst, som vedkommende chef ville være omfattet af, hvis ansættelsen ikke skete i henhold til rammeaftalen, anvendes.

Hvis en chef ikke umiddelbart ville være omfattet af en sådan overenskomst mv., følges bestemmelserne i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og den centralorganisation, der ville være forhandlingsberettiget i tilfælde af ansættelse på tjenestemandsvilkår eller tjenestemandslignende vilkår.

7. De ansatte følger en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 2. De ansatte vil dog også være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter.

8. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bestemmelser er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger".

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 6. juni 2025 og har virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 24. november 2021 om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten (Medst. nr. 045-21).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 6. juni 2025

Alberte Vejen Vig

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten

§ 1. Aftalens dækningsområde mv.

Aftalen gælder ved ansættelse i chefstillinger på statsinstitutioner med de undtagelser, der følger af bilag 1.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:
Ved chefstillinger forstås stillinger, der tidligere ville være blevet klassificeret i lønramme 37-40.

Stk. 2. Inden for sit dækningsområde træder rammeaftalen i stedet for:

1. Finansministeriets cirkulære af 28. august 1995 om klassificering og omklassificering (Fmst. nr. 23/95).
2. Finansministeriets cirkulære af 10. juli 2019 om aftale om chefløn (Modst. nr. 059-19).

Stk. 3. Aftalen gælder ikke i de tilfælde, hvor ansættelse sker som tjenestemand.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 3:
Efter § 2, stk. 3, i cirkulære nr. 210 af 11. december 2000 (Perst. nr. 087-00) om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken, som er ændret ved cirkulære af 17. juni 2009 (Perst. nr. 036-09), kan ansættelse som tjenestemand ikke ske i stillinger, der er omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten. Ansættelse som tjenestemand kan dog fortsat ske i de tilfælde, der er nævnt i cirkulærets §§ 4-6.

Stk. 4. De hidtidige regler om klassificering mv. og chefløn gælder fortsat for chefstillinger i lønramme 35 og 36 og for øvrige chefstillinger, der ikke er omfattet af rammeaftalen, jf. § 1, stk. 1 og 3, og bilag 1.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 4:
Med "hidtidige regler" forstås den til enhver tid gældende aftale om chefløn, for tiden Modst. nr. 059-19 og Fmst. cirk. af 28. august 1995 om klassificering og omklassificering (Fmst. nr. 23/95).

Stk. 5. Allerede ansatte chefer kan vælge at overgå til kontraktansættelse efter reglerne i § 12. Ansættelse kan i så fald ske uden opslag.

Stk. 6. Chefer, som flyttes fra et område, der er omfattet af rammeaftalen til et område, som ikke er omfattet af rammeaftalen, kan vælge at bevare deres ansættelsesform som en personlig ordning.

Stk. 7. Flyttes en overenskomstansat chef fra et område, der ikke er omfattet af rammeaftalen til et område, som er omfattet, kan chefen vælge at forblive overenskomstansat på de hidtidige vilkår. I så fald gælder de hidtidige regler om chefløn mv., jf. § 1, stk. 4.

Stk. 8. Flyttes en tjenestemandsansat fra et område, der ikke er omfattet af rammeaftalen til et område, som er omfattet af rammeaftalen, kan tjenestemanden vælge at forblive tjenestemandsansat. I så fald gælder de hidtidige regler om chefløn mv., jf. § 1, stk. 4.

§ 2. Ansættelse og kontraktforhold

Ansættelse kan ske som tidsubegrænset kontraktansættelse eller tidsbegrænset kontraktansættelse på åremålsvilkår, der aftales i henhold til principperne i den til enhver tid gældende aftale om åremålsansættelse, for tiden Fmst. cirk. af 19. april 2016 (Modst. nr. 022-16) og Fmst. cirk. af 19. december 2003 om aftale om forlængelse af åremålsansættelse og genansættelse på åremål (Perst. nr. 084-03).

Stk. 2. Den enkelte kontrakt og åremålsaftale indgås mellem ansættelsesmyndigheden og chefen. Der kan aftales nærmere regler for genforhandling af kontrakten.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:
Kopi af den underskrevne ansættelseskontrakt og åremålsaftale indsendes af ansættelsesmyndigheden til den organisation, der ville være forhandlingsberettiget, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne rammeaftale.

Stk. 3. Lønfastsættelsen i den enkelte kontrakt skal afspejle ansættelsesperioden og de øvrige aftalte kontraktvilkår. Lønfastsættelsen skal i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt chefens kvalifikationer.

Stk. 4. Ved ansættelse på åremålsvilkår gælder rammeaftalens § 10 ikke. En åremålsansat, der afskediges uansøgt i åremålsperioden, og ikke er sikret varig ansættelse ved afsked fra åremålsstillingen, kan dog ikke stilles ringere end de vilkår, der fremgår af § 10.

Cirkulærebemærkninger til § 2:
Ansættelsesområdet svarer til det ansættelsesområde, der kan fastsættes for overenskomstansatte chefer i øvrigt.

§ 3. Grundløn

Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og chefen inden for følgende rammer (årligt grundbeløb i 31. marts 2012 niveau):

Gruppe 1	543.776 kr. – 575.745 kr.
Gruppe 2	615.593 kr. – 704.880 kr.
Gruppe 3	797.263 kr.
Gruppe 4	891.980 kr.

Stk. 2. Stillinger som kontorchef og lignende indplaceres inden for intervallet i gruppe 1. Stillinger som afdelingschef, vicedirektør og lignende indplaceres som udgangspunkt inden for intervallet i gruppe 2. Stillinger som afdelingschef i et departement, styrelsesdirektør og lignende indplaceres som udgangspunkt i gruppe 3 eller 4.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:
Forhøjelsen af grundlønnen for gruppe 1 og gruppe 2 sker uden modregning i personlige tillæg.

Stillinger omfattet af gruppe 1 kan under helt særlige omstændigheder oprykkes til gruppe 2, hvis stillingen har en særegen karakter, f.eks. opgavemæssigt og referencemæssigt. Stillingen skal i øvrigt væsentligt adskille sig fra stillinger i gruppe 1 og være sammenlignelig med stillinger i gruppe 2. Det forudsættes, at der på ministerområdet er et ledigt stillingsnummer i gruppe 2 til brug for oprykningen.

Antallet af stillinger i hver af grupperne 1 – 4 kan ikke overstige antallet af de tilhørende bevillingslønrammer, som de enkelte ministerområder har stillingsnumre til. Yderligere

stillingsnumre skal oprettes af Finansministeriet. Indberetning af løn i Statens Lønsystem skal knyttes til et stillingsnummer.

§ 4. Tillæg og forhandlingsregler mv.

Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales varige og midlertidige tillæg til grundlønnen.

Stk. 2. Aftaler om tillæg kan indgås i forbindelse med tiltrædelsen. Herudover skal forhandling finde sted en gang årligt, hvis en af kontraktens parter anmoder om det. Forhandling kan ske oftere, hvis det er aftalt i kontrakten, eller hvis der i øvrigt er enighed mellem parterne herom.

Stk. 3. Engangsvederlag fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter forhandling med chefen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 1, fastsættes i grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Cirkulærebemærkninger til § 4:
Forhandlings- og aftalekompetencen for så vidt angår indplacering inden for intervallet i gruppe 1 og 2, samt varige og midlertidige tillæg til alle grupper, ligger hos ansættelsesmyndigheden og den enkelte chef. Engangsvederlag og resultatløn forhandles med den enkelte chef og fastsættes af ansættelsesmyndigheden. Aftaler om tillæg mv. skal således ikke godkendes af den forhandlingsberettigede organisation.

Ansættelsesmyndigheden indsender kopi af underskrevne tillægsaftaler til den organisation, der ville være forhandlingsberettiget, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne rammeaftale.

§ 5. Lønregulering

Grundlønnen efter § 3, samt varige og midlertidige tillæg efter § 4, stk. 1, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 6. Pensionsbidrag

Indbetaling af pensionsbidrag af den samlede faste løn sker efter de regler, der er aftalt i den fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale, som vedkommende chef ville have været omfattet af, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne rammeaftale.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og/eller resultatløn i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef.

Stk. 3. Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales en højere pensionsbidragsprocent end den, der følger af stk. 1. Af pensionsbidraget anses 1/3 at være chefens egetbidrag.

Stk. 4. En chef har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Chefen skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:
a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Cirkulærebemærkninger til § 6:
Ved "den samlede faste løn" forstås grundlønnen, varige og midlertidige tillæg, samt eventuelt åremålstillæg.

Med mindre et højere pensionsbidrag er aftalt mellem ansættelsesmyndigheden og chefen, jf. stk. 3, følger pensionsbidragenes størrelse og hvortil de skal indbetales, af de til enhver tid gældende regler i den overenskomst, organisationsaftale mv., der ville gælde ved overenskomstansættelse mv.

§ 7. Valgfrihed mellem pension og løn

Den enkelte chef kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. i stedet for indbetaling til pensionsordning udbetales som løn. Udbetalingen sker i øvrigt efter de regler, der gælder i den relevante

fællesoverenskomst, organisationsaftale, overenskomst eller aftale mv. Er sådanne regler ikke aftalt eller fastsat, gælder følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 1:
Er det gældende pensionsbidrag f.eks. 17, 1 pct. (svarende til pensionsprocenten på Akademikernes område) eller 18 pct. (svarende til pensionsprocenten på CO 10´s område), kan det således vælges, at hhv. de 0,3 pct. eller 1,2 pct. udbetales som løn.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden fastsætter de nærmere regler for administrationen af valgfrihedsordningen, herunder procedurer og terminer for de ansattes anmodning om ændringer. Den ansatte skal dog mindst en gang årligt kunne foretage omvalg. Ved nyansættelser har den ansatte altid mulighed for at træffe valg mellem pension og løn.

Fra den 1. april 2025 gælder § 7 a, der træder i stedet for § 7:

§ 7 a. Valgfrihed mellem løn, pension og opsparingsordning

Fra den 1. april 2025 kan den enkelte chef vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 2. Hvis chefen vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.
4. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Stk. 3. Chefen retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen. Hvis chefen senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, retter chefen på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Cirkulærebemærkninger til § 7 a, stk. 3:
Er det gældende pensionsbidrag f.eks. 18,07 pct. (svarende til pensionsprocenten på Akademikernes område) eller 18,4 pct. (svarende til pensionsprocenten på CO 10´s område), kan det således vælges, at hhv. de 3,07 pct. eller 3,4 pct. udbetales som løn eller indbetales til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 4. Ansatte under Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn.

Ansatte under Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde er dermed ikke omfattet af muligheden for indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 5. For ansatte under CO10's og OAO's forhandlingsområde er det en forudsætning for indbetaling til pensionsordningen, at chefen har sin pensionsordning i et pensionsselskab, der tilbyder opsparingsordningen.

Cirkulærebemærkninger til § 7 a:
Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge chefen tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

§ 8. Generelle ansættelsesvilkår mv.

Chefer er omfattet af en række generelle regelsæt, som fremgår af bilag 2.

§ 9. Opsigelsesvarsler, forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, medmindre andet er aftalt efter stk. 2.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og chefen kan aftale, at opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side er længere end 6 måneder, dog maksimalt 12 måneder.

Stk. 3. Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i den fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst, som vedkommende chef ville have været omfattet af, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne rammeaftale.

§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse efter § 9, stk. 1, og efter bestemmelserne i stk. 2.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør 4 måneders løn efter 1 års ansættelse i henhold til rammeaftalen. Herefter forhøjes godtgørelsen med 2 måneders løn for hvert fulde ansættelsesår, dog maksimalt 12 måneders løn.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:
Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes på grundlag af ansættelse i samme stilling.

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a ydes også i tilfælde, hvor chefen på fratrædelsestidspunktet vil oppebære en arbejdsgiverfinansieret alderspension.

Cirkulærebemærkninger til § 10:
Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes af den samlede faste løn inkl. pensionsbidrag. Der ydes ikke feriegodtgørelse af fratrædelsesgodtgørelsen.

§ 11. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkningen af den individuelle kontrakt søges bilagt ved forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne i stk. 1, fortsættes forhandlingen mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation og/eller rammeaftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:
Den forhandlingsberettigede organisation er den organisation, der ville være forhandlingsberettiget, hvis ansættelse ikke skete i henhold til denne rammeaftale.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne i stk. 2, gælder reglerne i vedkommende hovedaftale om tvistløsning.

§ 12. Overgang til kontraktansættelse mv.

Bestemmelserne i stk. 2-3, omfatter chefer m.fl., der er ansat før aftalens ikrafttræden og som vælger at overgå til kontraktansættelse.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:
Ved tjenestemænds overgang til kontraktansættelse aftales løn- og pensionsvilkår inden for rammerne af rammeaftalens bestemmelser. Endvidere vil der blive beregnet en opsat tjenestemandspension eller en fratrædelsesgodtgørelse efter de gældende regler herom. Det kan ikke aftales, at den pågældende fortsat optjener tjenestemandspensionsret mod, at ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsdækningsbidrag til finanslovens § 36. Ansættelsen som tjenestemand ophører på det tidspunkt, som kontraktansættelsen har virkning fra.

Stk. 2. Den enkelte chef kan vælge at overgå til kontraktansættelse. Overgangen vil tidligst kunne ske fra tidspunktet, hvor rammeaftalen er trådt i kraft for den pågældende institution. Overgangen kan ikke være med tilbagevirkende kraft, med mindre ansættelsesmyndigheden er indstillet herpå.

Stk. 3. Åremålsansatte kan først overgå til kontraktansættelse ved åremålets udløb.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 3:
På det tidspunkt, hvor en allerede åremålsansat chef, skal have forlænget sin ansættelse i henhold til principperne i aftale om forlængelse og genansættelse på åremål, (Perst.nr. 084-03) er det muligt at overgå til ansættelse på kontrakt uden opslag af stillingen.

For chefer ansat i perioden 1. april 2024 og til udsendelsen af dette cirkulære inden for det nye dækningsområde henvises til de generelle cirkulærebemærkninger, punkt 2.

Cirkulærebemærkninger til § 12:
Overgang til kontraktansættelse skal ske som direkte overgang, dvs. overgang til samme stilling.

Forinden en chefs stillingtagen til overgang til kontraktansættelse udarbejder ansættelsesmyndigheden på anmodning forslag til overgangsvilkår. Forslaget udarbejdes senest 4 uger efter, at anmodningen er fremsat.

Overgang til gruppe 1-4 sker efter følgende omregningstabel:

Lønramme	*Gruppe*
37	*1*
38	*2*
39	*3*
40	*4*

§ 13. Hovedaftaler

For rammeaftalen gælder nedenstående respektive hovedaftaler:

1. Hovedaftale mellem Finansministeriet og AC-organisationerne (APD nr. 45/91)
2. Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen (APD nr. 100/91)
3. Hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (Perst. nr. 044-11).

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Rammeaftalen træder i kraft 1. april 2024. Rammeaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Samtidig ophæves rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af 24. november 2021.

København, den 4. juni 2025

På vegne af organisationer tilsluttet AC **Tomas Kepler**	Finansministeriet **Carsten Holm**

Offentligt Ansattes Organisationer
Heidi Juhl Pedersen

C010 - Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Rammeaftalens dækningsområde, jf. aftalens § 1, stk. 1

Rammeaftalen omfatter chefstillinger på statsinstitutioner med følgende undtagelser:

a) Institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning
b) Områdedirektørerne i Kriminalforsorgen
c) Følgende stillinger inden for Anklagemyndigheden: Statsadvokaten i Viborg, statsadvokaten i København, statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet
d) Visse stillinger inden for Politiet (politidirektører, chefen for PET, politilederstillinger som chefpolitiinspektør, politiinspektør mv. i Rigspolitiet, politikredsene og i PET)
e) Biskopper og provster, generalauditøren og auditører i forsvaret samt formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer
f) Dommere og øvrige judicielle stillinger ved domstolene – dog kan administrative chefstillinger ved domstolene omfattes af aftalen, såfremt den pågældende chef ikke udøver judicielle funktioner.

Rammeaftalen omfatter herudover chefstillinger på følgende institutioner:

a) Stiftskontorchefer i Folkekirken
b) Den selvejende institution Madkulturen
c) Den selvejende institution ASTRA omfattet af lov om et nationalt naturfagscenter (lov nr. 1320 af 27. november 2018).

Generelle aftaler og fælles regelsæt

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-15.

Ved overenskomstfornyelsen 2024 er der sket ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 29/6 2023 (Medst.nr. 018-23).
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).
4. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
5. *Ferieaftalen, for tiden Skmst. cirk. 18/12 2019 (Medst.nr. 089-19).
6. *Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Skmst. cirk. 18/5 2021 (Medst.nr. 010/21).
7. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019 (Modst.nr.019-19)
8. *Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr. 008-19).
9. *Aftale om seniorordninger, for tiden Fmst. cirk. 5/11 2024 (Medst.nr. 035-24).
10. Aftale om frivillig fratræden, for tiden Fmst. cirk. 053-21 (Medst.nr. 053-21)
11. Aftale om forhøjelse af pensionsbidrag på CO10's forhandlingsområde, for tiden Fmst. cirk. 7/3 2025 (Medst.nr. 032-25)
12. Aftale om seniorbonus og seniordage, for tiden Fmst. cirk. 16/12 2024 (Medst.nr. 038-24)
13. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
14. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).

15. Aftale om den statslige kompetencefond, for tiden Skmst. cirk. 11/12 2019 (Medst. nr. 086-19)
16. *Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Skmst. cirk. 11/12 2019 (Medst. 084-19)
17. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg, i staten, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst.nr. 013-13).
18. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)
19. Aftale om opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 31/03/2025 (Medst nr. 047-25).

Herudover gælder kapitlerne om fravær i overenskomsten for akademikere i staten samt LC/CO10-fællesoverenskomsten og OAO-S-fællesoverens-komsten (de fælles regelsæt om sygdom, tjenestefrihed og barns 1. og 2. sygedag samt bestemmelserne om militærtjeneste).