

Udskriftsdato: 10. januar 2026

CIR1H nr 9589 af 30/06/2025 (Gældende)

Cirkulære om aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Børne- og Undervisningsministeriets område

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3334

Cirkulære om aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Børne- og Undervisningsministeriets område

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Akademikerne, Lærernes Centralorganisation samt Centralorganisationen af 2010 har indgået vedlagte aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Børne- og Undervisningsministeriets område.

2. Aftalen omfatter chefer med personaleledelse med et lønniveau svarende til lønramme 35 - 40. Dækningsområdet er beskrevet i aftalens § 1.

En vejledende beskrivelse af hvilke chefstillinger, der er omfattet af aftalens dækningsområde, er beskrevet i aftalens bilag 2.

3. Inden for sit dækningsområde træder aftalen i stedet for:

- a) Aftale om chefløn (Perst. nr. 009-10).
- b) Aftale om klassificering og omklassificering (Fmst. nr. 23/95).
- c) Aftale om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almene gymnasier mv. (Perst. nr. 013-08)
- d) Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (bilag 7) (Modst. nr. 015-16)
- e) Overenskomst for forstandere og øvrige chefstillinger ved voksenuddannelsescentre (Perst. nr. 062-09)
- f) Aftale om lønsystem for erhvervsskoler (Perst. nr. 016-04)
- g) Aftale om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne (tekniske skoler og handelsskoler) (Fmst. nr. 35/95)

4. Chefer, der var ansat ved aftalens ikrafttræden den 1. januar 2019, har mulighed for at overgå til ansættelse efter reglerne i aftalens § 10.

5. Aftalerne nævnt i punkt 3 finder fortsat anvendelse for chefer, der er ansat før aftalens ikrafttræden, og som vælger ikke at overgå til ansættelse efter denne aftale.

6. Cheferne er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 3. Cheferne vil dog også være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter.

7. Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er det aftalt, at pensionssatsen forhøjes til 18,97 pct., jf. aftalens § 4. Ændringen træder i kraft den 1. april 2025.

8. 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.

9. Med virkning fra den 1. april 2025 gælder § 5, 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. § 4, 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.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 30. juni 2025 og har virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves cirkulære af 28. juni 2019 (Medst. nr. 045-19).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 30. juni 2025

ALBERTE VEJEN VIG

Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Børne- og Undervisningsministeriets område

-

Kapitel 1. Aftalens område mv.

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen omfatter chefer med personaleledelse, som ansættes ved institutioner oprettet efter lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse, lov om private institutioner for gymnasiale uddannelser, samt lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, i stillinger med et lønniveau svarende til lønramme 35 – 40.

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for chefer, hvor der allerede er indgået en aftale mellem Finansministeriet og medlemsorganisationer under Offentligt Ansattes Organisationer.

Stk. 3. Aftalen gælder ikke for følgende institutioner: Selvstændige AMU-centre, selvstændige SOSU-skoler og grundskoleafdelinger ved private gymnasier.

Stk. 4. Aftalen gælder ikke i de tilfælde, hvor ansættelse sker som tjenestemand.

Stk. 5. Aftalen finder anvendelse for chefer, der som en personlig ordning har opretholdt medlemskab af, eller som ved ansættelsen optages i, en statslig tjenstemandspensionsordning, og som i øvrigt er omfattet af aftalens dækningsområde.

Stk. 6. Aftaleparterne optager forhandlinger, såfremt der etableres nye uddannelsesinstitutioner på tilsvarende uddannelsesniveau, *jf. stk. 1*, med hjemmel i et andet lovgrundlag.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse kan ske varigt eller på åremål svarende til den til enhver tid gældende aftale om åremålsansættelse.

Stk. 2. Ansættelsesaftale og en eventuel åremålsaftale indgås mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.

Stk. 3. Chefen vælger, om TAT, Uddannelseslederne eller en organisation under Akademikerne, skal varetage forhandlings- og aftaleretten. Såfremt chefen ikke oplyser dette, udøves forhandlings- og aftaleretten i henhold til § 4, stk. 6.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indsender kopi af ansættelsesaftalen til den forhandlingsberettigede organisation, *jf. stk. 3*.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn, forhandlingsregler mv.

Løn og øvrige ansættelsesvilkår aftales individuelt mellem ansættelsesmyndigheden og chefen, jf. bilag 1. Den samlede faste løn skal dog som minimum være på et niveau svarende til lønramme 35.

Stk. 2. Lønfastsættelsen skal afspejle ansættelsesperioden, de øvrige aftalte vilkår og i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder samt chefens kvalifikationer, jf. bilag 2.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan efter forhandling med chefen fastsætte bonus, fx som honorering for særlig indsats.

Stk. 4. Der kan mellem ansættelsesmyndigheden og chefen aftales rammer og vilkår for resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløns, i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

Stk. 5. Lønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 4. Pension mv.

Pensionsbidraget udgør 18 pct. af den samlede faste løn, jf. dog stk. 2 og 3. Af pensionsbidraget anses 1/3 at være chefens eget bidrag.

Pr. 1. april 2025 forhøjes pensionsbidraget til 18,97 pct.

Stk. 2. Chefer der overgår til aftalen, jf. § 10, bevarer deres hidtidige pensionsprocent.

Stk. 3. Mellem ansættelsesmyndigheden og chefen kan der aftales en højere pensionsbidragsprocent end den, der følger af stk. 1 og 2.

Stk. 4. For chefer, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab af eller som ved ansættelsen optages i en statslig tjenestemandspensionsordning, indbetales pensionsbidrag efter stk. 1-3 til den statslige tjenestemandspensionsordning. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn på det pensionsskalatrin, som chefen er indplaceret på i den statslige tjenestemandspensionsordning.

Stk. 5. For chefer omfattet af stk. 4, indbetales pensionsbidrag efter stk. 1-3 af den del af den samlede løn, der ligger ud over den tjenestemandspensionsgivende løn på pensionsskalatrinnet. Pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning for supplerende pension, som chefen var omfattet af før overgang til denne aftale.

Stk. 6. Pensionsbidraget indbetales til den af pensionskasserne, der fremgår af litra a-f.

- a) For chefer med en uddannelse omfattet af overenskomst for akademikere i staten samt overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. indbetales pensionsbidraget til de respektive ordninger heri, jf. dog litra e og f.

- b) For chefer, hvis uddannelse ikke er omfattet af aftalerne nævnt i litra a, og som har oplyst til ansættelsesmyndigheden, at en organisation under Akademikernes forhandlingsområde varetager forhandlingsretten, indbetales pensionsbidrag til P+, Pensionskassen for Akademikere.
- c) For chefer på selvstændige VUC-institutioner sker indbetaling af pensionsbidraget til P+, Pensionskassen for Akademikere, medmindre chefen er omfattet af litra a.
- d) For chefer, hvis uddannelse ikke er omfattet af aftalerne nævnt i litra a, og som ikke har oplyst til ansættelsesmyndigheden, hvilken organisation, der varetager forhandlingsretten, indbetales pensionsbidrag til PFA Pension.
- e) For chefer, der har oplyst til ansættelsesmyndigheden, at forhandlingsretten varetages af Uddannelseslederne, indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension.
- f) For chefer, der har oplyst til ansættelsesmyndigheden, at forhandlingsretten varetages af TAT, indbetales pensionsbidrag til PFA Pension. Pensionsbidrag efter stk. 5 indbetales til CO10-konto i PFA Pension.

Stk. 7. Chefer, der har foretaget valg af pensionskasse efter stk. 6, litra b samt e-f, kan ikke senere foretage omvalg.

Stk. 8. Chefer, der overgår til aftalen, jf. § 10, har ret til at fortsætte indbetaling af pension til den pensionskasse, der indbetales til på tidspunktet for overgangen til denne aftale.

Stk. 9. Ansættelsesmyndigheden indbetaler præmie til statens gruppelivsordning til chefer, hvor der indbetales pensionsbidrag efter stk. 6, litra d-f, jf. dog stk. 10.

Stk. 10. For chefer, der vælger at overgå til ansættelse efter denne aftale, jf. § 10, stk. 2, og som før overgangen fik indbetalt gruppelivspræmie til statens gruppelivsordning, indbetaler ansættelsesmyndigheden præmie til statens gruppelivsordning.

Stk. 11. 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.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 2:

Pensionsforhøjelsen på 0,97 pct. som gælder fra den 1. april 2025, er også gældende for ansatte der er overgået til aftalen fra den 1. januar 2019.

§ 5. Valgfrihed mellem løn, pension eller 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.

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 CO10s forhandlingsområde er det en forudsætning for indbetaling til pensionsordningen, at chefen har sin pensionsordning i et pensionsselskab, der tilbyder opsparingsordningen.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

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 interesse. —

§ 6. Generelle ansættelsesvilkår mv.

Cheferne er omfattet af en række generelle regelsæt indgået mellem centralorganisationerne og Finansministeriet, som fremgår af bilag 3.

Kapitel 3. Opsigelse og afsked

§ 7. Opsigelsesvarsler og forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.

Funktionærlovens regler om varsling gælder, medmindre andet er aftalt, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Opsigelsesvarslet for øverste chef er herudover forlænget med 3 måneder de første 2 år af ansættelsen. Herefter er det forlængede opsigelsesvarsel 6 måneder.

Stk. 3. For øvrige chefer kan der aftales et forlænget opsigelsesvarsel på op til 6 måneder.

Stk. 4. Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i den forhandlingsberettigede organisations fællesoverenskomst eller overenskomst.

§ 8. Fratrædelsesgodtgørelse

I tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

Stk. 2. Det kan herudover for øverste chef aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 9 måneders løn.

Stk. 3. Det kan for øvrige chefer herudover aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 3 måneders løn.

§ 9. Afgørelse af tvister

Enhver tvist vedrørende fortolkning af ansættelsesaftalen søges bilagt ved forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne efter stk. 1, fortsættes forhandlingen mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne efter stk. 2, gælder reglerne om tvistløsning i den hovedaftale, som chefen er omfattet af, jf. § 1, stk. 6.

Stk. 4. Uenighed ved fastsættelsen af løn og øvrige vilkår, jf. §§ 3, 4, 7 og 8, kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

Kapitel 4. Overgangsbestemmelser

§ 10. Overgang til aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Børne- og Undervisningsministeriets område

Bestemmelserne i stk. 2 og 3 omfatter chefer, der er ansat før aftalens ikrafttræden og som vælger at overgå til ansættelse efter denne aftale.

Stk. 2. Den enkelte chef kan vælge at overgå til ansættelse efter denne aftale. Ansættelsesmyndigheden udarbejder forslag til vilkår forinden en chefs stillingtagen til overgang til ansættelse efter denne aftale.

Stk. 3. Overgangen vil tidligst kunne ske fra tidspunktet, hvor aftalen er trådt i kraft. Overgangen kan ikke ske med tilbagevirkende kraft, medmindre ansættelsesmyndigheden er indstillet herpå.

Stk. 4. Åremålsansatte kan først overgå til ansættelse efter aftalen ved åremålets udløb eller på det tidspunkt, hvor vedkommende har mulighed for en forlængelse af sin åremålsansættelse i henhold til principperne herfor i åremålsaftalen, medmindre chefen og ansættelsesmyndigheden, inden åremålsaftalens udløb, ønsker at genforhandle aftalen samt vilkårene herfor.

Stk. 5. Overgang til ansættelse efter denne aftale skal ske som direkte overgang til samme stilling.

Stk. 6. Retten til forlænget opsigelsesvarsel for øverste chef, jf. § 7, stk. 2, 2. pkt., regnes fra chefens oprindelige ansættelse i stillingen.

Kapitel 5. Ikrafttrædelse og opsigelse

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. april 2024. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Nedenstående aftaler finder fortsat anvendelse for personer, der er ansat før aftalens ikrafttræden, jf. dog § 10, stk. 2.

1. Aftale om løn- og ansættelsesforhold for rektorer ved private og almene gymnasier mv. (Perst. nr. 013-08)
2. Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (bilag 7) (Modst. nr. 015-16)
3. Overenskomst for forstandere og øvrige chefstillinger ved voksenuddannelsescentre (Perst. nr. 062-09)
4. Aftale om lønsystem for erhvervsskoler (Perst. nr. 016-04)
5. Aftale om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne (Fmst. nr. 35/95)

København, den 23. juni 2025

Akademikerne

Tomas Kepler

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Alberte Vejen Vig

Hensigtserklæring vedrørende nyt aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner

-

LC/CO10, Akademikerne og Finansministeriet har i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelsen drøftet et nyt grundlag for løn- og ansættelsesvilkår for chefer på visse selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet og Børne- og Undervisningsministeriet.

Drøftelserne har taget udgangspunkt i en erkendelse af, at ansættelsesgrundlaget for chefer på de statslige selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner er præget af forskelligartede vilkår og til dels ugenomsigtige lønstrukturer med elementer, der ikke i alle tilfælde virker efter hensigten.

Med aftalegrundlagene ønsker de centrale parter at øge de lokale frihedsgrader for fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår. De øgede frihedsgrader skal sikre en tættere kobling mellem de lokale forhold på arbejdspladsen og lønforholdene, understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen samt bidrage til fastholdelse og rekruttering af chefer.

Løn- og ansættelsesvilkår forhandles fremover mellem ansættelsesmyndigheden og chefen. Vilkårene skal afspejle den enkelte stillings kompleksitet, organisatoriske placering og ledelsesansvar. Hertil kommer chefens kompetencer og erfaring samt ansættelsesmyndighedens behov for fastholdelse og rekruttering af chefer.

Den lokale lønudvikling skal ske inden for rammerne af institutionens økonomi, og det er et lokalt ansvar at sikre en forsvarlig og prioriteret løndannelse. Det er ikke intentionen, at det nye aftalegrundlag skal medføre en højere lønudvikling blandt chefer omfattet af aftalernes dækningsområde i forhold til sammenlignelige chefstillinger i staten.

Parterne er enige om, at kompetencen til at aftale løn – såvel på arbejdsgiver – som på arbejdstagersiden – delegeres i videst muligt omfang. Intentionen med aftalen bygger på en forudsætning om, at lønnen forhandles individuelt mellem ansættelsesmyndigheden og chefen.

Såfremt en af parterne ønsker at tilbagekalde forhandlings- og aftalekompetencen, skal der foreligge konkrete omstændigheder, der begrundes dette. Dernæst skal der være en forhandling mellem de centrale parter herom, inden kompetencen tilbagekaldes.

Endvidere gælder, at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til konkrete institutioner. Finansministeriet forventer, at der kun i særlige tilfælde vil være behov herfor.

Vejledende beskrivelse af chefstillinger omfattet af aftalegrundlaget

-

Øverste chef af en institution ("Øverste chef (niveau 1)")

Øverste chef for uddannelsesinstitutionen refererer til institutionens bestyrelse. Vedkommende leder og udvikler institutionens overordnede strategi, mål og træffer beslutninger om institutionens overordnede struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter brede og dybe fagområder. Fagligt og personalemæssigt ledelsesansvar for chefer med et selvstændigt fagligt, økonomisk eller personalemæssigt ledelsesansvar. Varetagelse af stillingen forudsætter overordnet og strategisk ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Rektor eller administrerende direktør

Stedfortræder for øverste chef/medlem af institutionens direktion ("Øvrige chefer (niveau 2)")

Stedfortræder for øverste chef refererer direkte til *øverste chef* af uddannelsesinstitution og indgår i institutionens strategiske ledelsesgruppe. Vedkommende udfærdiger indstillinger om overordnet mål og strategi for institutionen. Vedkommende leder og udvikler et eller flere områder ud fra institutionens overordnede mål og strategi og træffer beslutninger om overordnet strategi, struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter et bredt og dybt fagområde inden for flere funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Den assisterende chef har underordnede chefer, der har et fagligt og økonomisk ledelsesansvar. Varetagelse af stillingen forudsætter overordnet og strategisk ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Vicedirektør, vicerektor, resourcedirektør, økonomidirektør, uddannelsesdirektør, udviklingsdirektør mv.

Leder af et eller flere uddannelsesområder ("Øvrige chefer (niveau 3)")

Øverste chef for et eller flere selvstændige uddannelsesområder inden for institutionen. Vedkommende arbejder med at udvikle institutionens fagområde ud fra overordnede mål, strategi og planlægning og er leder af andre personaleledere. Ledelsesansvaret omfatter et afgrænset fagområde med flere typer af funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Chefen træffer principielle beslutninger inden for fagområdet. Chefen kan være organisatorisk placeret under den assisterende chef og stillingen forudsætter faglig og personalemæssig ledelseserfaring.

Eksempel på stillinger: Uddannelseschef, udviklingschef, områdechef, budgetchef, økonomichef, administrationschef, HR-chef og pædagogisk leder.

Personaleleder inden for et uddannelsesområde mv. ("Øvrige chefer (niveau 4)")

Chef af et fagområde med personalemæssigt ledelsesansvar for en større gruppe medarbejdere, som arbejder med aktiviteter ud fra institutionsmål. Ledelsesopgaverne forudsætter indgående kendskab til indhold, metoder og principper samt aktuel udvikling for ansvarsområdet. Det faglige ledelsesansvar kan være bredt eller dybt/specialiseret, bestå af en eller flere arter af opgaver med tilhørende økonomisk ansvar. Chefen træffer beslutninger om anvendelse af nye metoder og løsninger på fagområdet. Resultaterne er eksternt rettet med mindre funktionen er en intern funktion. Afhængigt af funktionens størrelse og

opgavernes kompleksitet kan stillingen have underordnede (team)ledere. Chefen indgår i virksomhedens ledelsesgruppe og deltager i fastlæggelse af mål og strategier. Stillingen indeholder faglige ledelsesopgaver.

Eksempel på stillinger: Uddannelsesleder, centerchef, chef for et uddannelsesfagligt område og sekretariatschef.

Generelle aftaler og fælles regelsæt

-

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-18.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er der indgået ny aftale eller aftalt 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. 30/4-2019 (Modst.nr. 020-19).
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 Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).
6. *Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden aftale af 14. juli 2024 (Medst. nr. 028-24).
7. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
8. * Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019
9. (Modst.nr.019-19). * Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr.009-19). Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden Fmst.cirk. 25/3 2019 (Modst.nr. 008-19).
10. * Aftale om seniorordninger, for tiden Fmst. cirk. 5/11 2024 (Perst. nr. 035-24).
11. Rammeføftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
12. Implementering af deltidstidreftivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
13. * Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 022-15).
14. *Aftale om kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 023-15).
15. *Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Perst.nr. 020-15).
16. Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst.nr. 031-13).
17. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)
18. Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, for tiden Fmst. cirk 15/6 2015 (Perst. nr. 021-15).
19. Aftale om opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 31/03/2025 (Medst nr. 047-25).

For aftalen gælder endvidere nedenstående hovedaftaler:

- Hovedaftale mellem Finansministeriet og AC-organisationerne (Perst. nr. 045-91)
- Hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-hovedaftalen) (Perst. nr. 044-11)

Herudover gælder kapitlerne om fravær i henholdsvis overenskomst for akademikere i staten og LC/CO10-fællesoverenskomst (de fælles regelsæt om sygdom, tjenestefrihed og barns 1. og 2. sygedag samt bestemmelserne om militærtjeneste).