

## 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 tjenstemandsansættelse 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 tidsbegrænset 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 Lønssystem 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 overenskomstsættelse 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 tjenestemandens 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:*

| <b>Lønramme</b> | <b>Gruppe</b> |
|-----------------|---------------|
| 37              | 1             |
| 38              | 2             |
| 39              | 3             |
| 40              | 4             |

### § 13. Hovedaftaler

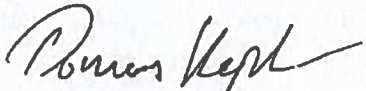
For rammeaftalen gælder nedenstående respektive hovedaftaler:

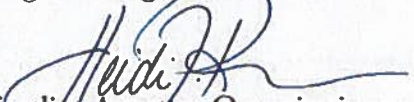
1. Hovedaftale mellem Finansministeriet og AC-organisationerne (APD nr. 45/91)
2. Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Overenskomstsektionen (APD nr. 100/91)
3. Hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (Perst.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

### § 14. Ikrafttræden og opsigelse

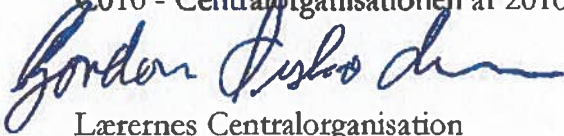
Rammeaftalen træder i kraft 1. april 2024. Rammeaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Samtidig ophæves rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af 24. november 2021.

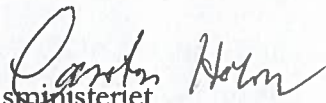
København, den 4.6. 2025

  
På vegne af organisationer tilsluttet AC

  
Offentligt Ansattes Organisationer

  
CO10 - Centralorganisationen af 2010

  
Lærernes Centralorganisation

  
Finansministeriet

## 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).

## THE HISTORY OF THE UNITED STATES

The history of the United States is a story of growth and change. It begins with the first settlers and continues through the present day.

The early years of the United States were marked by exploration and discovery. The first settlers came from Europe and brought with them the seeds of civilization.

As the years passed, the United States grew in size and power. It became a nation of free men and women, dedicated to the principles of liberty and justice.

The United States has been a leader in the world, and its influence is felt in every corner of the globe. It is a nation of hope and dreams.

The history of the United States is a story of progress and achievement. It is a story of a nation that has overcome many challenges and emerged as a great power.

The United States is a nation of many peoples, each with their own unique culture and traditions. Together, they have created a great and beautiful country.

The history of the United States is a story of a nation that has always been looking forward. It is a story of a nation that has always been striving for a better future.

The United States is a nation of opportunity and possibility. It is a nation where anyone can achieve their dreams and make their mark on the world.

The history of the United States is a story of a nation that has always been a beacon of hope and freedom. It is a story of a nation that has always been a source of inspiration for the rest of the world.

The United States is a nation of peace and harmony. It is a nation where people of all races and religions can live together in peace and unity.

The history of the United States is a story of a nation that has always been a force for good. It is a story of a nation that has always been a source of strength and courage.

## 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. Tjenesterejsaftalen, 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 (Medst.nr.019-19)
8. \*Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Medst.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-fællesoverenskomsten (de fælles regelsæt om sygdom, tjenestefrihed og barns 1. og 2. sygedag samt bestemmelserne om militærtjeneste).

