



Cirkulære om rammeaftale om

Kontraktansættelse af chefer i staten

2019

Cirkulære af 10. juli 2019

Modst. nr. 060-19

J.nr. 2017-38

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.

Ansatte, der ikke vil være omfattet af ovennævnte PKAT, registreres under regulativlønnede eller individuelt ansatte.

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
§ 8. Generelle ansættelsesvilkår mv.	14
§ 9. Opsigelsesvarsler, forhandlingsprocedure ved afskedigelse mv.	14
§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse	14
§ 11. Afgørelser og tvister	15
§ 12. Overgang til kontraktansættelse mv.	15
§ 13. Hovedaftaler	17
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse	17
Bilag 1. Rammeaftalens dækningsområde, jf. aftalens § 1, stk. 1	19
Bilag 2. Generelle aftaler og fælles regelsæt.....	21

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 3. juli 2019 indgået vedlagte rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

2. Rammeaftalen er blevet udvidet, således at den nu omfatter alle chefstillinger, der tidligere ville være blevet klassificeret i lønramme 37 – 40, og ikke kun administrative chefstillinger. Endvidere omfatter den nu alle statsinstitutioner med de undtagelser, der følger af bilag 1.

Chefer, herunder også åremålsansatte chefer, der er ansat efter 1. april 2018 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 Moderniseringsstyrelsen, før der indgås aftale om kontraktansættelse.

3. 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. Finansministeriet sender forslag til stillingens indplacering til de(n) relevante centralorganisation(er). Forslaget anses for god-

kendt, 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").

4. 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.

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

6. 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 10. juli 2019 og har virkning fra den 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. april 2014 om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten (Modst. nr. 018-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 10. juli 2019

Rasmus Vilain

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. 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 tjenstemandsansat fra et område, der ikke er omfattet af rammeaftalen til et område, som er omfattet af rammeaftalen, kan tjenstemanden vælge at forblive tjenstemandsansat. 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 § 9, stk. 2 og § 10 ikke.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

*Ansættelsesområdet svarer til det ansættelsesområde, der kan fastsættes for overenskomstan-
satte chefer i øvrigt.*

§ 3. Grundløn

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

Gruppe 1	521.094 kr. – 575.745 kr.
Gruppe 2	592.911 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:

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 resultatløns 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.

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.

§ 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 tjenstemands 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 2018 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 2018. Rammeaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Samtidig ophæves rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af 1. november 2012.

København, den 3. juli 2019

På vegne af organisationer tilsluttet AC
Lars Qvistgaard

Finansministeriet
Rasmus Vilain

Offentligt Ansattes Organisationer
Flemming Vinther

Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

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

Rammeaftalen omfatter chefstillinger på statsinstitutioner medfølgende undtagelser:

- a) Institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning
- b) Institutioner under 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.

Den selvejende institution Madkulturen er omfattet af rammeaftalen.

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 2018 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. 29/8-2016 (Modst.nr. 028-16).
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 Fmst. cirk. 12/8 2015 (Modst.nr. 036-15).
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 (Modst.nr.019-19)15*Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr. 009-19).
10. Aftale om senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst.nr. 043-11).
11. Rameaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).
12. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
13. *Aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst.020-15)
14. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg, i staten, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst.nr. 013-13).
15. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)

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).