

**Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår
for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæf-
tignet ved rengørings- og køkkenarbejde el.
lign**

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	7
§ 4A. Indplacering pr. 1 april 2005 og pr. 1. april 2006.....	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6 Kvalifikationsløn	8
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin	10
§ 8. Funktionærlov	11
§ 9. Pension	11
§ 10. ATP	12
§ 11. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.....	13
§ 11A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende til og med 31. marts 2006).....	16
§ 11B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende fra 1. april 2006).....	16
§ 12. Barns 1. sygedag	17
§ 13. Tjenestefrihed	17
§ 14. A-kassemedlemskab	17
§ 15. Opsigelse	18
§ 16. Rationaliseringer.....	19
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	19
Kapitel 3. Timelønnede	21
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	21
§ 19. Mindstebetaling	21
§ 20. Pension	21
§ 21. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.....	22
§ 21A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet. (gældende til og med 31. marts 2006).....	23
§ 21B. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet. (gælder fra 1. april 2006).....	23
§ 22. Graviditet, barsel, adoption og sygdom	24
§ 23. Barns 1. sygedag	24
§ 24. Opsigelse	24
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	25
Kapitel 4. Ungarbejdere	25
§ 26. Personafgrænsning.....	25
§ 27. Løn/lønberegning.....	25
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår	26
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	26

§ 29. Ikrafttræden og opsigelse	26
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	28
Protokollat 2 – Særregler for ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.	30
§ 1. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.....	30
§ 2. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende til og med 31. marts 2006).....	30
§ 3. Tjenestefrihed	30
§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	31
§ 5. Særregler for skolerengøringsassistenter ansat i Københavns Kommune	31
Protokollat 3 - Særregler for ansatte i kommuner i FKKA-området ...	32
Bilag 1. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	33
Bilag 2. Tøjregulativ for ansatte i kommuner i FKKA-området	35

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ikke-faglærte lønarbejdere, der beskæftiges som rengøringsassistenter, husassistenter, husmedhjælpere eller personer med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles med ovennævnte grupper, ansat i kommuner i det tidligere FKKA-område, der hører til KL's forhandlingsområde samt **[O.05]**Københavns og Frederiksberg kommuner.**[O.05]**

Stk. 2

Overenskomsten gælder endvidere for ansatte ved selvejende daginstitutioner, med hvilke kommuner i det tidligere FKKA-område har indgået driftsoverenskomst efter lov om social service.

I Københavns og Frederiksberg kommuner gælder overenskomsten endvidere for ansatte ved selvejende dag- og døgninstitutioner, med hvilke kommunerne har indgået driftsoverenskomst efter lov om social service.

Bemærkning:

[O.05]Den 1. oktober 2005 blev Københavns og Frederiksberg kommuner medlem af KL. Ansatte i disse kommuner er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der gælder for Københavns og Frederiksberg kommuner, jf. protokollat 2**[O.05]**

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som fx jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.

Information og materiale kan findes på www.barweb.dk.

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, fx ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.**[O.05]**

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2004 til og med 1. december 2004 eller ansættelse fra 16. januar 2005 til og med 16. februar 2005.

Forbundene har fremhævet, at det må anses for ønskeligt, at der gives nyantagne ansatte en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågæl-

dende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at den pågældende får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelt foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.

Ved fremtidig varig ansættelse bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med så mange timer som muligt.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til den ansattes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at man, før man ansætter nye ansatte, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse.

Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2004 til og med 30. november 2004 eller ansættelse fra 16. januar 2005 til og med 15. februar 2005 .

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4
2. Funktionsløn, jf. § 5
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 17, nr. 4

Stk. 2

[O.05] Ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftale om Ny løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessevister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.08.

Aftalen om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21. **[O.05]**

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Bemærkning:

Det henstilles, at der udfærdiges nyt ansættelsesbrev – med angivelse af den fremtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – til månedslønnede deltidsansatte i tilfælde, hvor der har været pålagt den ansatte merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den pågældendes hidtidige normale, gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid i en periode af 3 måneder, og hvor der også fremtidigt vil blive pålagt den pågældende sådant merarbejde. På tilsvarende vis henstilles udfærdiget nyt ansættelsesbrev til deltidsansatte i tilfælde, hvor der træffes beslutning om med fremtidig virkning varigt at pålægge den pågældende merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den hidtidige normale gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

Stk. 6

Månedslønnen for skolerengøringsassistenter beregnes således:

$$\frac{\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 9 \text{ søgnehellidage}) \times 100}{1924}$$

= beskæftigelsesprocent.

[O.05] Med virkning fra 1. april 2006

$$\frac{\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 10 \text{ søgnehellidage}) \times 100}{1924}$$

= beskæftigelsesprocent. **[O.05]**

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstsmæssige fridage. Skolerengøringsassistenter har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

Bemærkning:

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf § 11, stk. 3.

Den 6. ferieuge, jf. § 17, nr. 19 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. Ferieaftalen.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage, når denne er nyan-sat/uerfaren.

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	[O.05]Løntrin fra 1. april 2005	[O.05]Løntrin fra 1. april 2006
Ansatte	11	12
Ansatte, der er på-lagt funktion som tilsynsassistent	13[O.05]	14[O.05]

§ 4A. Indplacering pr. 1 april 2005 og pr. 1. april 2006

Stk. 1

[O.05]Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2005 sker således :

Ansatte på grundløn = løntrin 9 oprykkes til grundløn = løntrin 11. For ansatte, som pr. 31. marts 2005 har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalte løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9), sker der modregning med 1 løntrin.

Ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent på grundløn = løntrin 12 oprykkes til grundløn = løntrin 13. For tilsynsassistenter bevares alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg.

Stk. 2

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.[O.05]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Ansatte, som er udpeget til at forestå ledelse af et køkken, herunder at varetage indkøb og regnskabsførelse, ydes et tillæg på 11.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For ansatte, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 9 er tillægget pensionsgivende.

For ansatte, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 17, nr. 17 (konvertering af ulempetillæg).

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser mv. indgår ikke i garantilønstillægget, jf. § 6, stk. 2 og 3.

Vejledende kriterier for funktionsløn , se bilag 1.

§ 6 Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Ansatte, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til **[O.05]** løntrin 13 (pr. 1. april 2006 løntrin 14), **[O.05]** ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og **[O.05]** løntrin 13 (pr. 1. april 2006 løntrin 14). **[O.05]**

Ansatte, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til **[O.05]** løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17) **[O.05]**, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og **[O.05]** løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17). **[O.05]**

[O.05] For ansatte, som henholdsvis pr. 31. marts 2005 og 31. marts 2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn. **[O.05]**

Stk. 3

Ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til **[O.05]** løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17) **[O.05]**, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og **[O.05]** løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17). **[O.05]**

Ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til **[O.05]** løntrin 19 (pr. 1. april 2006 løntrin 20) **[O.05]**, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og **[O.05]** løntrin 19 (pr. 1. april 2006 løntrin 20) **[O.05]**.

[O.05] For ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 31. marts 2005 og pr. 31. marts 2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn. **[O.05]**

Stk. 4

Hvis den ansatte efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget efter stk. 2 og 3 med et tilsvarende beløb. Garantilønstillægget bortfalder helt, hvis den ansatte opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, der overstiger det lønniveau, der er anført i stk. 2 og 3.

Stk. 5

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

[O.05] Udgangspunktet er, at forbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn, og at der kun udbetales garantilønstillæg, hvis der undtagelsesvis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn minimum svarende til den lønforbedring, den enkelte har krav på efter garantilønsbestemmelsen.

Overenskomstens parter opfordrer til, at der foretages en vurdering af medarbejderens kvalifikationer og de funktioner, den pågældende varetager, inden det bliver aktuelt at udbetale garantilønstillægget. **[O.05]**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 9 er sikret en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i henholdsvis stk. 2 og 3.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

Stk. 1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe den pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Ansatte, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomsten § 38, stk. 4 og 5 (Københavns og Frederiksberg kommuner § 35, stk. 4 og 5), bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløns og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløns, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

Stk. 4

[O.05] For ansatte, som er ansat den 31. marts 2006 og som pr. 1. april 2006 overgår til at følge de nye arbejdstidsregler i § 11B, gælder reglerne i stk. 5-8.

Stk. 5

Ansatte, der pr. 31. marts 2006 havde en beskæftigelsesgrad med 34 timer i nævneren (hvor 37/3-opsparingen er indregnet i beskæftigelsesgraden), ydes et personligt årligt pensionsgivende funktionstillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 6

Hvis en ansat, der er omfattet af stk. 4, går ned i løn som følge af ændringen af arbejdstidsreglerne, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette gælder også ansatte, der er omfattet af stk. 5, og hvor tillægget ikke er nok til at dække lønnedgangen.

Bemærkning:

Tillæggets størrelse er forskellen mellem den samlede løn incl. tillæg før overgangen til de nye arbejdstidsregler og den samlede løn incl. tillæg efter overgangen til de nye arbejdstidsregler. Parterne udarbejder i fællesskab eksempler på denne beregning.

Stk. 7

Hvis der lokalt opstår uenighed omkring beregning af tillæg efter stk. 6, behandles sagen efter tilsvarende principper som interessetvister vedrørende lokal løndannelse.

Stk. 8

Tillæg efter stk. 5 og 6 er personlige ordninger, der gælder, så længe den ansatte er ansat i samme stilling. **[O.05]**

§ 8. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15 Opsigelse og § 17 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 9. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for

1. Ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% **[O.05]** (med virkning fra 1. april 2006: 12,5%) **[O.05]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

For ansættelser pr. 1. april 2003 og senere bortfalder karenperioden for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område.

2. Ansatte, som
 - a) er fyldt 25 år,
 - b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning til pkt. 1 og pkt. 2:

For optjening af karenperioden se § 17, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Stk. 2

[O.05] Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som ansættes efter overenskomstens udsendelse. **[O.05]**

Stk. 3

[O.05] Til og med 31. marts 2006 følger ansatte, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, denne ordning, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

Med virkning fra 1. april 2006 følger ansatte bestemmelserne i stk. 1, nr. 1. **[O.05]**

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3 og § 6, stk. 5.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 5

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til: Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 10. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

[O.05] 2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr. [O.05]

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er ved dagarbejde gennemsnitlig 37 timer.

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede vil som hovedregel være at fordele på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.

Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte.

Bemærkning:

Jf. § 6, stk. 2 i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Se protokollat 2, § 1, stk. 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 2

Der udarbejdes tjenestelister, som omfatter samtlige ansatte med skiftende arbejdstid. Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte ansatte tjenestens beliggenhed og fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte ansatte.

Bemærkning:

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkomende mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.
- Forbundene har under forhandlingerne fremhævet, at hensynet til de ansatte taler for, at tjenestelisterne i det mulige omfang udarbejdes for perioder af mere end 4 ugers længde.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdag-/søndagsfridage – blandt de ansatte, samt at arbejdet tilrettelægges således, at der ydes søn- og helligdagsfrihed i størst muligt omfang.

Stk. 3

Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i §§ 4 – 6 nævnte løndele.

Stk. 4

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag, betales et tillæg på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 5

For overarbejde, som ikke afspadseres betales timeløn beregnet som 1/1924 af de i §§ 4 – 6 nævnte lønde, samt et overarbejdstillæg efter følgende bestemmelser:

1. På ugens 5 første hverdage (mandag til fredag) efter normal arbejdstids ophør og inden normal arbejdstids begyndelse:
De første 3 timer 50% og derefter 100%.
2. På lørdage:
De første 2 timer, som præsteres før kl. 12.00: 50%, derefter 100%. For timer efter kl. 12.00: 100%.
3. På søn- og helligdage:
Samtlige timer 100%.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Bemærkning:

Se protokollat 2, § 1, stk. 2 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 6

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.05]**(pr. 1. april 2006 kr. 50,00 (31/3 2000-niveau)) **[O.05]** pr. gang.

Stk. 7

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder. For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke ydes tillæg efter aftalen.

Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 15.12 og afsnit 15.17.

Se protokollat 2, § 1, stk. 3 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 8

Under forudsætning af,

- at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer,
- at det anviste arbejde udgør 6 timer eller derover og
- at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

Bemærkning:

Se protokollat 2, § 1, stk. 4 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 9

For ansatte sker der intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

Stk. 10

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på arbejdsfri søgnehelligdage fuld løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulæreskrivelse af juni 1977.

Bemærkning:

Se protokollat 2, § 1, stk. 5 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 11

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, og der gives efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Gives erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

Stk. 12

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige.

Stk. 13

1. maj hele dagen (0-24) og grundlovsdag fra kl. 12.00 (12-24) betragtes som søgnehelligdage. **[O.05]** Med virkning fra 1. april 2006 betragtes juleaftensdag som søgnehelligdag. **[O.05]**

Stk. 14

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21

§ 11A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende til og med 31. marts 2006).

Stk. 1

Arbejdstidsaftalen mellem KL og FOA - Fag og Arbejde gælder med de i stk. 2-3 anførte undtagelser og tilføjelser.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.11.

Se protokollat 2, § 2, stk. 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 2

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end ½ time den enkelte dag, betales der den ansatte et kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Bemærkning:

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettælgelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 3

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste – hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere – undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.l., betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Stk. 4

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

Stk. 5

Den 1. maj hele dagen (0-24) og Grundlovsdag fra kl. 12.00 (12-24) betragtes som sønehelligdage.

§ 11B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende fra 1. april 2006)

Stk. 1

[O.05] Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

Der er aftalt en særlig løngaranti for ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2006 og som overgår til at følge de nye arbejdstidsregler pr. 1. april 2006, se § 7, stk. 4-8
[O.05]

§ 12. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Bemærkning:

Se protokollat 2, § 3 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 14. A-kassemedlemsskab

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 15. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V.

Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V

Bemærkning:

I de situationer, hvor det ikke er tilstrækkeligt klart for institutionen, hvilket af de to forbund meddelelsen skal stiles til, opfordres institutionerne til at underrette begge forbund.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde/Fagligt Fælles Forbund – 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af to repræsentanter valgt af hver af overenskomstens parter samt en af præsidenten for vedkommende landsret blandt rettens dommere udpeget formand.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 16. Rationaliseringer

Hvis en kommune ønsker at gennemføre rationaliseringsundersøgelser eller – foranstaltninger inden for de af overenskomsten omfattede rengøringsområder, tilsiger forbundene deres støtte hertil.

Bemærkning:

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for indførelse af forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor kommunalbestyrelsen finder det ønskeligt.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. **[O.05] Ansættelsesbreve [O.05]**

Bemærkning:

I ansættelsesbrevet for skolerengøringsassistenter kan det anføres, at skolerengøringsassistentens ferie – medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde – afholdes på dage, hvor skolen er lukket. Af skolerengøringsassistentens ferie anses 4 uger for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien. Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.

2. **[O.05] Lønninger [O.05]**

4. Resultatløn

5. Beskæftigelsesanciennitet

6. **[O.05] Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [O.05]**

7. Lønberegning/lønfradrag

8. **[O.05] Åremålsansættelse [O.05]**

9. Supplerende pension

10. **[O.05] Opsamlingsordningen [O.05]**

11. **[O.05] Gruppeliv [O.05]**

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

13. Decentrale arbejdstidsaftaler

14. Deltidsarbejde
15. Tidsbegrænset ansættelse
17. Konvertering af ulempetillæg
19. Ferie

[O.05] Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 1. april 2006 i alt 1,9%. [O.05]

20. [O.05] Barsel m.v. [O.05]
21. Tjenestefrihed uden løn
22. [O.05] Seniorpolitik [O.05]
23. Befordringsgodtgørelse
- 23A Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune)
24. Kompetenceudvikling

[O.05] Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse. [O.05]

Bemærkning:

Anvendelse af medarbejder (udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, og efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

25. Socialt kapitel

[O.05] Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 1. [O.05]

26. Virksomhedsoverenskomster
27. [O.05] Retstviftaftalen [O.05]
28. [O.05] SU og tillidsrepræsentanter [O.05]
29. [O.05] Med og tillidsrepræsentanter [O.05]
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
31. [O.05] Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg [O.05]
32. [O.05] Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [O.05]

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

Se protokollat 2, § 4 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb. Efter institutionens afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen.

Aftales der á conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 19. Mindestbetaling

Når en afløser efter § 2, stk. 2, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c. 3 timer	2½ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. Ingen	3 timer	4 timer
f. Ingen	5 timer	5 timer

§ 20. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen.

For ansatte, som

a) er fyldt 21 år, og

b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% **[O.05]** (med virkning fra 1. april 2006: 12,5%) **[O.05]** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

For ansættelser pr. 1. april 2003 og senere bortfalder karenperioden for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden, jf. § 17, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til: Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 21. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.

Stk. 1

De for månedslønnede gældende bestemmelser finder tilsvarende anvendelse med hensyn til

§ 11, stk. 1	Arbejdstidsnorm
§ 11, stk. 4	Spisepause
§ 11, stk. 5	Overarbejde
§ 11, stk. 6	Manglende varsel til overarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 19.
§ 11, stk. 7	Arbejde i forskudt tid og holddrift
§ 11, stk. 8	Delt tjeneste
§ 11, stk. 14	Feriekoloni

Bemærkning:

Se protokollat 2, § 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 2

Ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag eller 6 dage forud for en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen har været beskæftiget til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, ydes løn svarende til en normal arbejdsdag.

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en sønehelligdag eller en institutionslukningsperiode op til sønehelligdagen ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende sønehelligdag.

Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns 1. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

Stk. 3

Uanset beskæftigelsens varighed efter stk. 2 gives betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj. Denne dag betragtes som sønehelligdag hele dagen.

Stk. 4

Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00.

[O.05] Med virkning fra 1. april 2006 betragtes juleaftensdag som sønehelligdag. **[O.05]**

Stk. 5

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en sønehelligdag, ydes for denne normal timeløn med tillæg efter § 11, stk. 7, og der ydes efter nærmere aftale erstatningsfridag med løn som nævnt i stk. 2.

På tilsvarende vilkår ydes erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en sønehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

§ 21A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet. (gældende til og med 31. marts 2006)

Arbejdstidsaftalen mellem KL og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder.

Endvidere gælder de i overenskomstens § 11 A, stk. 2, 3 og 4 anførte bestemmelser.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og personale, afsnit 79.11.

Se protokollat 2, § 2 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 21B. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet. (gælder fra 1. april 2006)

[O.05] Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, og sundheds- og handicap-område, kostproduktion m.v. gælder. **[O.05]**

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01

§ 22. Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Stk. 1

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2

Under fravær, der skyldes tilskadekomst i tjenesten, yder kommunen fra 1. fraværsdag og indtil i alt 26 uger fra tilskadekomstdagen forskellen mellem 9/10 af den sædvanlige løn og den dagpengeydelse, der tilkommer pågældende. Ved sædvanlig løn kommer tillægsbetalinger fra akkord, særlige hverv, overarbejde, arbejdstidens beliggenhed uden for de normale dagtimer og andet lignende ikke i betragtning.

§ 23. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 12, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1

For ansatte, som er fyldt 18 år og som er timelønnede efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehellidage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehellidagen og/eller en sygefraværperiode på max. 7 kalenderdage.

For ansatte, som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter	Uafbrudt beskæftigelse	Fra Kommunens side	Fra den ansattes side
1 år	Ved institutionen	21 dage	7 dage
3 år	Ved institutionen	49 dage	28 dage
6 år	Ved institutionen	70 dage	28 dage
9 år	Ved kommunen	90 dage *)	28 dage
12 år	Ved kommunen	120 dage *)	28 dage

*)Tillige betinget af, at den ansatte på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år.

Stk. 2

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage), medens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

Stk. 3

Hvis en ansat, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af den pågældende utilregnelig årsag uden det vedkommende tilkommende varsel, eller hvis en sådan medarbejder forlader institutionen uden at give mindst det varsel, den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb, svarende til vedkommende medarbejders timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

Stk. 4

For ansatte efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder endvidere:

§ 15, stk. 2-7 om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Ansatte er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 10	ATP
§ 13	Tjenestefrihed
§ 14	A-kassemedlemskab
§ 16	Rationaliseringer
§ 17	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede: nr. 1-2, 4, 9, 10, 12, 13, 17, 19 og 23-26

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 26. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

§ 27. Løn/lønberegning

Stk. 1

Ansatte aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 16 år aflønnes med 66,4% af løntrin [O.05] 11 [O.05] incl. eventuelt områdetillæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,0% af løntrin [O.05] 11 [O.05] incl. eventuelt områdetillæg.

Bemærkning:

Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- § 8 Funktionærlov
- § 10 ATP
- § 11 Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.
- § 11 A Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. inden for ældreområdet
- § 11 B Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. inden for ældreområdet
- § 12 Barns 1. sygedag
- § 13 Tjenestefrihed
- § 14 A-kasemedlemskab
- § 15 Opsigelse
- § 16 Rationaliseringer
- § 17 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 7, 12-15, 19, 20 og 23-32

Stk. 2

Timelønnede ungarbejdere er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 3:

- § 17 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 2, 4, 12, 13, og 19
- § 19 Mindstebetaling
- § 21 Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.
- § 21 A Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. inden for ældreområdet
- § 21 B Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. inden for ældreområdet
- § 22 Graviditet, barsel, adoption og sygdom
- § 23 Barns 1. sygedag
- § 24 Opsigelse – uanset de pågældende er under 18 år
- § 25 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede): §§ 10, 13, 14 og 16

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 29. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.05] Overenskomsten gælder fra 1. april 2005, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten. **[O.05]**

København, den 6. marts 2006

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Københavns Kommune

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Frederiksberg Kommune

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kaj Lynge Jensen

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

[O.05] Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår. **[O.05]**

København, den 6. marts 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Københavns Kommune

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Frederiksberg Kommune

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kaj Lynge Jensen

Protokollat 2 – Særregler for ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

§ 1. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

Stk. 1

Særregel, der supplerer overenskomstens § 11 og § 21.

Bestemmelserne omfatter også døgn- og særforsoresinstitutioner.

Stk. 2

Særregel, der erstatter overenskomstens § 11, stk. 5, pkt. 1-3

Der henvises til de for kommunens tjenestemænd gældende regler

Stk. 3

Særregel, der erstatter overenskomstens § 11, stk. 7

Der henvises til de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Stk. 4

Overenskomstens § 11, stk. 8

Er ikke gældende for Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 5

Særregel, der supplerer overenskomstens § 11, stk. 10

I Københavns Kommune gælder: Overborgmester cirkulære nr. 16 af 13. juni 1977 om udbetaling af visse særlige ydelser

I Frederiksberg Kommune gælder: Cirkulære af 14. december 1978 om udbetaling af visse særlige ydelser.

Stk. 6

Særregel, der supplerer overenskomstens § 21, stk. 1

§ 11, stk. 2 gælder for timelønnede.

§ 2. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende til og med 31. marts 2006)

Særregel, der erstatter overenskomstens § 11A, stk. 1 og § 21 A

Arbejdstidsaftalen mellem Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA – Fag og Arbejde gælder med de i stk. 2-3 anførte undtagelser og tilføjelser.

§ 3. Tjenestefrihed

Særregel, der erstatter overenskomstens § 13.

Der kan gives medarbejdere adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

§ 4. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Bemærkning til overenskomstens § 17.

Protokollatet er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære. I protokollatet findes henvisninger til de cirkulærer m.v., hvormed de enkelte regelsæt er udsendt.

§ 5. Særregler for skolerengøringsassistenter ansat i Københavns Kommune

Parterne er enige om, at følgende er gældende for Københavns Kommune:

- De af skolevæsenets rengøringsassistenter, som måtte være interesseret, kan tilbydes anden beskæftigelse i skolernes ferieperioder, fx som ferieafløser ved andre institutioner.
- Det er en forudsætning, at den enkelte medarbejder forpligter sig til en sådan alternativ beskæftigelse for et helt år ad gangen, lige som det forudsættes, at de pågældendes sommerferie fordeles jævnt over skolernes sommerferielukning.

København, den 6. marts 2006

For

Københavns Kommune

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Frederiksberg Kommune

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kaj Lynge Jensen

Protokollat 3 - Særregler for ansatte i kommuner i FKKA-området

Parterne er enige om, at følgende særbestemmelser opretholdes:

Betaling for skæve helligdage

De i de enkelte kommuner i overenskomstperioden 1963-65 gældende ordninger om frihed på enkelte andre dage fx juleaftensdag [O.05] (pr. 1. april 2006 se § 11, stk. 13) [O.05], nytårsaftensdag og påskelørdag fortsætter uændret.

Beklædningsgenstande

Kitler og lignende udleveres til ansatte i henhold til det udsendte tøjregulativ af 26. januar 1990, der er optrykt som bilag til overenskomsten.

Opsigelse

Bestående særaftaler opretholdes ved siden af de anførte opsigelsesregler.

Manglende arbejdskraft

I tilfælde af, at en kommune på grund af manglende arbejdskraft ikke kan få udført det i nærværende overenskomst omhandlede arbejde, er forbundene indforståede med at deltage i forhandling til løsning af det opståede problem, fx ved arbejdets udførelse i entrepris af et rengøringsselskab.

Løn

Der tilstræbes månedlig lønafregning til alle. Lønperiode og –udbetalingsdag aftales lokalt.

København, den 6. marts 2006

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kaj Lynge Jensen

Bilag 1. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktions- og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkrete aftaler hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver eller opnår kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftaler.

Funktionsløn

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genfyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktion
- Administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Specialistfunktion
- Tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- Særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- Fast afløserkorps
- Arbejde i delvis selvstyrende grupper
- Deltagelse i feriekoloni
- Hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- Andre emner som findes relevante

Kvalifikationsløn

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejde samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder erhvervet før og/eller under ansættelsen som fx:

- Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted
- Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet
- Efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter
- Specialviden

- Flexibilitet
- Ansvarlighed
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og vilje
- Kreativitet
- andre emner som findes relevante

Bilag 2. Tøjregulativ for ansatte i kommuner i FKKA-området

Regler for udlevering af arbejdstøj til medarbejdere omfattet af overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lignende, beskæftiget uden for hospitalsområdet.

1. Der udleveres ved overgang til ”fast” arbejde – dog senest efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse – arbejdstøj efter nedenstående regler.
 2. a. Til såvel heldagsbeskæftigede som ikke-heldagsbeskæftigede *) udleveres første gang 2 kitler. Kun den ene af disse 2 kitler vil blive udskiftet ved varighedsterminens udløb, idet den anden blot er tænkt som en igangsætningsforanstaltning, for at der kan blive bedre mulighed for vask og reparation. De ansatte må derfor sørge for, at den ene kittel skånes så meget, at den også kan anvendes til afløsning i den følgende tid. Kitler, der under udførelse af arbejdet ødelægges i en sådan grad, at reparation forekommer uhensigtsmæssig, erstattes med en anden.
 - b. Ved institutioner, hvor hensynet til klientellet taler for det, kan der efter kommunens/institutionens bestemmelse udleveres andet arbejdstøj end kittel.
 - c. Varighedsterminer:

Heldagsbeskæftigede	12 mdr.
Ikke-heldagsbeskæftigede *)	15 mdr.
- *) Som ikke heldagsbeskæftiget forstås i denne forbindelse personer, der har 5 timers daglig beskæftigelse (30 timer pr. uge) eller derunder.
- d. Der kan ved institutioner, hvor der forekommer udendørs arbejde og/eller arbejde i træk og på fx ”kolde” trapper, behandles spørgsmål om eventuelt udlån af kuldebeskyttende beklædning fx lange bukser, overtrækstøj eller lignende.
3. Vask og vedligeholdelse foretages af de ansatte.
Institutionen er berettiget til at påtale eventuel mangelfuld renholdelse eller reparation.
4. Arbejdstøjet må kun anvendes ved arbejde i de kommunale institutioner.
5. a. Ved fratrædelse skal arbejdstøj, for hvilke varighedsterminen ikke er udløbet, afleveres til institutionen. Såfremt aflevering ikke finder sted, afkortes der i pågældendes løn et beløb svarende til arbejdstøjets værdi, dog mindst 30 kr. pr. kittel.
- b. Institutionen er berettiget til at udlevere tidligere anvendt arbejdstøj mod en tilsvarende nedsættelse af varighedsterminen, jf. pkt. 2c.
6. Gummihandsker inkl. indskudshandsker af bomuld udleveres efter behov. De ansatte opbevarer selv handskerne og kan kun få udleveret et nyt par mod aflevering af det gamle, når dette er kassabelt.
7. Der udleveres træsko til ansatte med arbejde i ”våde” områder.
8. Foranstående regler har virkning fra 1. december 1989.

København, den 26. januar 1990