



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for
kantinedere i statens tjeneste**

1999

INDHOLD	Side
CIRKULÆRE	
Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til organisationsaftalen.....	3
Ikrafttræden.....	4

Bilag 1

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	5
§ 2. Kantinelederens arbejdsområde.....	5
§ 3 Løn	6
§ 4. Løn til kantineledere på uddannelsesinstitutioner	7
§ 5. Arbejdstid.....	7
§ 6. Deltid	8
§ 7. Overarbejde.....	8
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	9

Bilag 2

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer

Generelle bemærkninger	11
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser.....	12
§ 1. Aftalens område	13
§ 2. Lønssystemet mv.....	13
§ 3. Basisløn.....	14
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg	15
§ 5. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	15
§ 6. Lønregulering.....	15
§ 7. Pension	16
§ 8. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler.....	16
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte.....	17
§10. Øvrige bestemmelser	18
§11. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem	18
§12. Ikrafttræden og opsigelse.....	19

Bilag 2A	
Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.....	21

CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR KANTINELEDERE I STATENS TJENESTE

1. Finansministeriet og Ledernes Hovedorganisation har den 20. december 1999 indgået vedlagte organisationsaftale for kantineledere i statens tjeneste. (Bilag 1).
2. Organisationsaftalen udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 25. juni 1999 (cirkulære af 30. juni 1999, Fmst. nr. 16/99) det samlede overenskomstgrundlag.
3. Endvidere har Finansministeriet og Ledernes Hovedorganisation den 2. november 1999 indgået vedlagte aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for kantineledere, værkstedsfunktionærer ved Risø, værkstedsfunktionærer mfl. under Undervisningsministeriet og tekniske ledere ved Rigspolitiet mv.

4. Bemærkninger til organisationsaftalen

Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kantineledere under Ledernes Hovedorganisation.

5. Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 3. august 1998 om organisationsaftale for kantineledere i statens tjeneste (Fmst. nr. 72/98).

Finansministeriet
Økonomistyrelsen

Den 11. februar 2000

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

ORGANISATIONSAFTALE FOR KANTINELEDERE I STATENS TJENESTE

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalen omfatter ikke-tjenestemandsansatte kantineledere i staten og på institutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår.

Kantinelederens arbejdsområde

§ 2. Kantinelederens arbejde er at tilrettelægge og/eller at udføre det daglige arbejde i forbindelse med indkøb, produktion og salg af kantinens produkter.

Stk. 2. Kantinelederen kan endvidere være ansvarlig for rengøring af de lokaler og det inventar mv., der er nødvendige for kantinens drift.

Stk. 3. Kantinelederen driver kantinen for institutionens regning og under ansvar over for institutionen. Institutionen fastsætter åbningstider og priserne på de varer, der forhandles i kantinen.

Løn

§ 3. Kantinelederen aflønnes i forhold til antallet af øvrige medarbejdere i kantinen efter følgende retningslinier:

Kantinelederens aflønning	Antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere (a)
lønramme 8	0
lønramme 9	1-5
lønramme 11 (b)	6-10
lønramme 13 (c)	11 eller flere

Med virkning fra 1. april 2000 aflønnes kantineledere således:

lønramme 9	0
lønramme 10	1-5
lønramme 12 (b)	6-10
lønramme 14 (c)	11 eller flere

Alle kantineledere rykker pr. 1. april 2000 ét skalatrin, hvilket sker med bevarelse af hidtidig oprykningdato.

- (a) Ved "fuldtidsbeskæftigede medarbejdere" forstås her medarbejdere med en beskæftigelsesgrad, der omregnet svarer til kantinelederens.
- (b) Hvis en kantineleder, i en kantine med 6 indtil 10 medarbejdere, har en faglig uddannelse, der er relevant, tillægges der ved ansættelsen anciennitet, der svarer til ét skalatrin. Den pågældende indplaceres således på skalatrin 17. Med virkning fra 1. april 2000 indplaceres den pågældende på skalatrin 18.

- (c) Ved ansættelse som leder af en kantine med 11 eller flere medarbejdere er det en forudsætning, at vedkommende besidder en faglig uddannelse, der er relevant for stillingen.

I ganske særlige tilfælde kan den enkelte institution dispensere fra kravet om relevant faglig uddannelse.

Stk. 2. Kantinelederens aflønning ændres, hvis antallet af medarbejdere ændres således, at kantinelederen henføres til en anden lønramme ifølge stk.1. Aflønningen ændres med det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende kantineleder.

Løn til kantineledere på uddannelsesinstitutioner

§ 4. Lønnen til kantineledere, der er ansat på skoler og uddannelsesinstitutioner, der har ferielukning i mere end 5 uger, fastsættes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følgende:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1676}$$

Månedslønnen beregnes som $1/12 \times B \times$ årslønnen på det aktuelle skalatrin.

Arbejdstid

§ 5. Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres stk. 1 til: ”Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden opgøres månedsvis, medmindre andet aftales lokalt.”

Stk. 2. Arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig kan opspares til hele fridage til senere afvikling, hvis der lokalt er enighed herom. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Deltid

§ 6. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

Stk. 2. Der kan mellem institutionen og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

Stk. 3. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for deltidsansatte skal udgøre mindst 15 timer og højst 30 timer, og der ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 6. Overarbejde i forbindelse med deltidsansættelse bør kun undtagelsesvis finde sted.

Overarbejde

§ 7. Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid. Fritiden skal have samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg på 50 pct. Fritiden rundes opad til hele timer.

Med virkning fra 1. april 2000 ændres stk. 1 til: ”Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.

Stk. 2. For fritimerne ydes der almindelig timeløn. Når erstatningsfriheden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

Stk. 3. Hvis der ikke kan gives den omhandlede fritid, udbetales overarbejdspengene efter de satser, der er gældende for tjenestemænd.

Stk. 4. Ved overarbejde for kantineledere forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 arbejdsuger. Timetallet rundes opad til et mangefold af 1/2 time.

Med virkning fra 1. april 2000 udgår stk. 4 som konsekvens af ændringen af stk. 1.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1999 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts - dog tidligst 31. marts 2002.

København, den 20. december 1999

Ledernes Hovedorganisation

Peter Thorning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

**Aftale mellem
Finansministeriet og Ledernes
Hovedorganisation om
vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for
kantineledere
værkstedsfunktionærer ved Risø
værkstedsfunktionærer mfl.
Undervisningsministeriet
tekniske ledere ved Rigspolitiet mv.**

Generelle bemærkninger

1. Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer på statens arbejdspladser.

Etablering af forsøg med nye lønsystemer er baseret på frivillighed. Ved udvælgelsen af forsøgsområder vil det være en forudsætning, at såvel den stedlige ledelse som vedkommende tillidsrepræsentanter har tilkendegivet et ønske om at deltage i forsøgsprojekter.

Ved etablering af lønforsøg forudsættes det, at de lokale parter skaber en sammenhæng mellem den enkelte institutions overordnede mål, personalepolitikken og det nye lønsystem. Der bør derfor sikres tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i § 6 i aftale om forsøg med nye lønsystemer (Fmst. nr. 36/97), hvorefter forsøgene etableres som et basislønsystem. Det udelukker ikke, at der kan iværksættes forsøg med andre lønsystemer. Disse vil i givet fald skulle aftales mellem Finansministeriet og Ledernes Hovedorganisation.

Finansministeriet og centralorganisationerne har i fællesskab udarbejdet en vejledning om nye lønsystemer i staten, hvori lønforsøg og rammeaftalen er nærmere beskrevet.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 2, stk. 2.

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

3 Til § 3.

Basislønnen er udtryk for den garanterede løn for alle nyansatte, således at differentieringen af lønnen sker i form af aftaler om tillæg til enkeltpersoner eller grupper af ansatte.

4. Til § 4.

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. rammeaftalens § 6, stk. 5.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af bilag 2 A.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

5. Til § 7, stk. 3.

Basislønnen samt varige tillæg iht. § 4 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til henholdsvis Lederpension under PFA og StK:pension, jf. rammeaftalens § 10.

Aftale om vilkår ved forsøg med nye lønsystemer for

Kantineledere, værkstedsfunktionærer ved forskningscenter Risø, værkstedsfunktionærer m.fl. under Undervisningsministeriets område og tekniske ledere ved Rigspolitiet mv.

§ 1. Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. april 1999 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalerne for kantineledere, værkstedsfunktionærer ved forskningscenter Risø, værkstedsfunktionærer m.fl. under Undervisningsministeriets område og tekniske ledere ved Rigspolitiet mv.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer (Æmst. nr. 36/97), hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

Lønssystemet mv.

§ 2. Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. rammeaftalens §§ 6 - 8 og §§ 10 - 13, dvs. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg). Overtidstillægget og personkredsen, der kan oppebære overarbejdsbetaling, følger bestemmelserne herom i de respektive organisationsaftaler.

Basisløn

§ 3. Basislønningerne træder i stedet for de tilsvarende bestemmelser i de respektive organisationsaftaler.

Stk. 2. Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. Kantineledere

Basisløn:

Trin 1: 185.000 kr.

Trin 2: 187.500 kr.

Stk. 4. Tekniske ledere ved Rigspolitiet:

Basisløn: 223.200 kr.

Stk. 5. Værkførere/ inspektører ved Risø:

Basisløn: 213.200 kr.

Stk. 6. Værkstedsfunktionærer, på Undervisningsministeriets område og værkførere ved Risø, der varetager arbejdsledelse.

Basisløn: 239.300 kr.

Stk. 7. Chefteknikere ved tandlægeskolerne

Basisløn: 226.300 kr.

Stk. 8. Gartnerformand ved Århus Universitet

Basisløn: 232.700 kr.

Stk. 9. Basisløntrinene for kantineledere er ét-årige. Oprykning fra basisløntrin 1 til 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

Kvalifikations- og funktionstillæg

§ 4. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller éngangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (1. oktober 1997).

Arbejdstidsbestemte tillæg

§ 5. Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der fortsat arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til § 15 i StK-fællesoverenskomsten og for så vidt angår tekniske ledere ved Rigspolitiet tillæg i henhold til organisationsaftalens § 5.

Lønregulering

§ 6. Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. rammeaftalens § 7.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Pension

§ 7. For tekniske ledere ved Rigspolitiet indbetales pensionsbidrag på 15 pct. og for øvrige ansatte 12 pct. af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg iht. § 4.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i henholdsvis StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for tekniske ledere ved Rigspolitiet.

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

§ 8. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Forslag til ændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Stk. 3. Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, hvis en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de i den enkelte aftale fastsatte regler herom.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 9. Indplacering sker i den personalekategori, som stillingen er henført til, jf. § 3.

Stk. 2 Allerede ansatte indplaceres på basislønnen, for så vidt angår kantineledere sker indplaceringen på nærmeste højere trin i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 3. Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basislønnen i det nye lønsystem.

Stk. 4. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 2 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 5. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. april 1999 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end den hidtidige løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 6. Alle løndele reguleres som anført i § 6, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 3., som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 7. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

§ 10. Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 9.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed, finder reglerne i § 9 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 11.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

§ 11. Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftale mellem Finansministeriet og Ledernes Hovedorganisation.

Stk. 2. Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 12. Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 2. november 1999

Ledernes Hovedorganisation

Peter Thorning

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Falkenberg

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg.

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

- * Efter- og videreuddannelse.
- * Ansvarlighed.
- * Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- * Fleksibilitet.
- * Serviceorientering.
- * Fornyelse og strategisk tænkning.
- * Arbejdskvalitet.
- * Selvstændighed i jobbet.
- * Engagement.
- * Samarbejde og social ansvarlighed.
- * Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende.
- * Individuelle resultater.
- * Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.
- * Rekruttering og fastholdelse.

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- * Specialistfunktioner.
- * Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.

- * Selvstændig beslutningskompetence.
- * Budgetansvar.
- * Komplex opgavevaretagelse.
- * Konsulentfunktioner.
- * Oplærings- eller uddannelsesfunktioner.
- * Omstillings- og udviklingsopgaver.
- * Projektdeltagelse.
- * IT-brugeransvarlig.
- * Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver.
- * Brugerkontakt mv.
- * Kompensation for særlige ulemper.

Cirkulære af 11. februar 2000

Fmst. nr. 011-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Økonomistyrelsen, Forhandlingskontoret.

Adresse:

Borgergade 18
DK-1017 København K
Telefon 33 92 88 00
Telefax 33 32 81 27

J.nr. **4111-17-00002**

PKAT 289

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris 15,- kr.