

# Hovedavtale og tariffavtale

Kurs for ledere i Utdanningsforbundet



# Avtalestruktur

Hovedavtalen (HA)

Hovedtariffavtalen (HTA)

Sentrale generelle  
særavtaler, SGS.

Døme: SGS1010

Sentrale forbundsvisse  
særavtaler, SFS

Døme: SFS2201, SFS2213



# 01

## Hovudavtalen

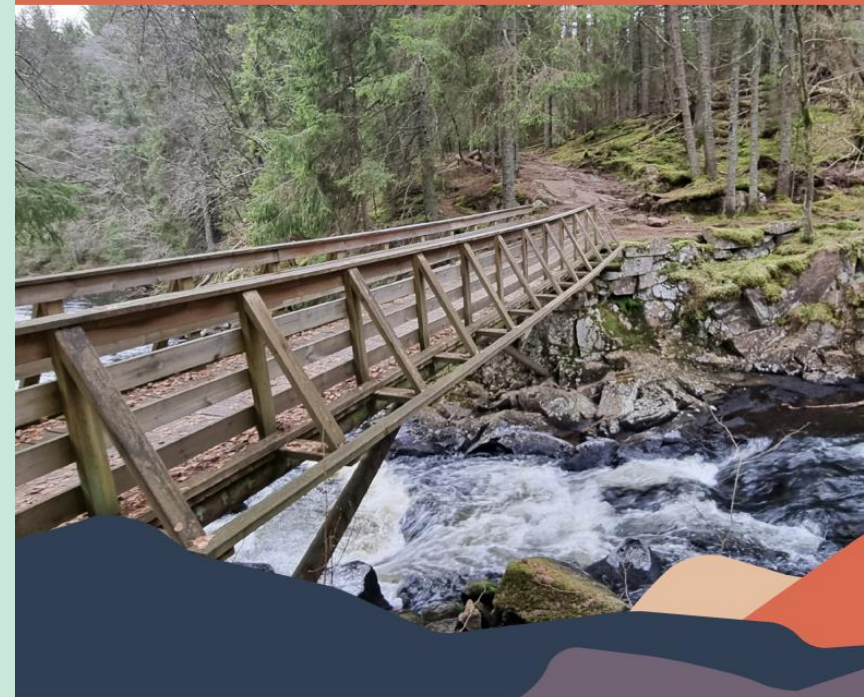
### Hovedavtalen

01.01.2024–31.12.2025



### HOVEDAVTALE- VEILEDER

KS, LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune har i felleskap laget dette heftet som en veileder til hvordan vi mener de mest sentrale bestemmelsene kan, og i noen tilfeller skal, forstås.





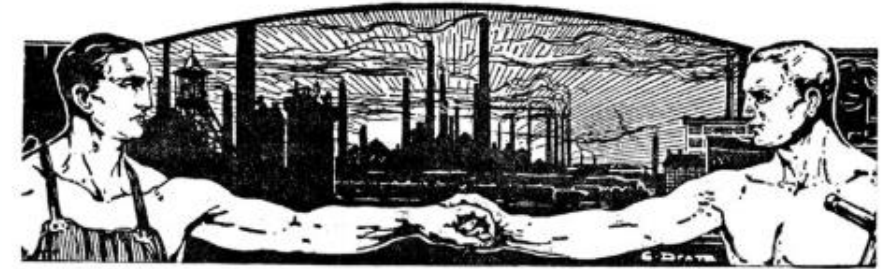
# Kva er ei hovedavtale?

Generelle reglar om samarbeidsforhold mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar i den organiserte delen av arbeidslivet.

Grunnleggjande spelereglar i arbeidslivet, td streikerett og fredsplikt.

Sikre og leggje til rette for partssamarbeidet, på alle nivå.

Regulerer forhandlingsføresegner og tvisteløysingar.



## MEDDELELSESBLAD

UTGITT AV ARBEIDERNE FAGL. LANDSORGANISASJON I NORGE

Nr. 1, 30 årgang

Utkommer i gang hver måned og kan bestilles på alle landets postkontorer. Abonnementspris 5 kroner pr. år.

Oslo, januar 1935



### *Forhandlernes forslag til hovedavtale med Norsk Arbeidsgiverforening.*

I henhold til fagkongressens praktisk talt enstemmige beslutning anmodet det nylvalgte sekretariat Arbeidsgiverforeningen om at det skulde optas forhandlinger for om mulig å få istand en hovedavtale mellem Landsorganisasjonen og Arbeidsgiverforeningen.

Denne hovedavtale skulde ikke omfatte bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår, arbeidssted, overtid eller ferispørsmålet eller andre bestemmelser av økonomisk eller faglig karakter. Hensikten med å inngå en slik hovedavtale var å få i stand større ensartethet og orden i mange av de spørsmål som er av felles interesse for de forskjellige forbund som står tilsluttet Landsorganisasjonen. Men vi legger heller ikke skjul på at det utslag av barnekammerpolitikk som fikk uttrykk ved at Stortinget vilde dekretere hvordan avstemningene innen fagforeningene skulde foregå i konfliktstilfelle,

var en av hovedårsakene til at fagorganisasjonen ønsket å komme i direkte forhandlinger med motparten.

Til tross for alle de vinkelskriverier som er levert fra borgerpressens side gjennom årenes løp, når det gjelder arbeidernes avstemningsregler i konfliktsituasjoner har det selvsagt aldri vært påvist noget tilfelle av at det har foregått uregelmessigheter ved disse avstemninger. Stortingets vedtak om å fastsette avstemningsregler blev derfor av de organiserte arbeidere betraktet som en utfordring — en utfordring som det måtte gis svar på. Samtidig som kongressen vedtok avstemningsregler som skulde være gjeldende for alle Landsorganisasjonens medlemmer forlangte den å få kjennskap til hvilken måte Arbeidsgiverforeningen behandler og avgjør tariffspørsmålene på. Når kongressen åpent la frem i dagen for offentligheten de avstemningsregler som ar-

# Kvifor?

- Skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom de ansatte – representert ved den tillitsvalgte og leder
- «I den norske arbeidslivsmodellen er tillitsvalgtes mulighet for medinnflytelse en svært viktig verdi. Det er gjennom samarbeid og tillit de beste forutsetninger for utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner og fylkeskommuner skapes. Grunnlaget for dette finner vi i hovedavtalen (HA). Det er her vi finner de grunnleggende spillereglene som gjelder mellom arbeidslivets parter i kommunal sektor.»

## Den norske modellen: Trepertssamarbeidet skaper jobber og bidrar til lønnsomhet

Arbeidsliv

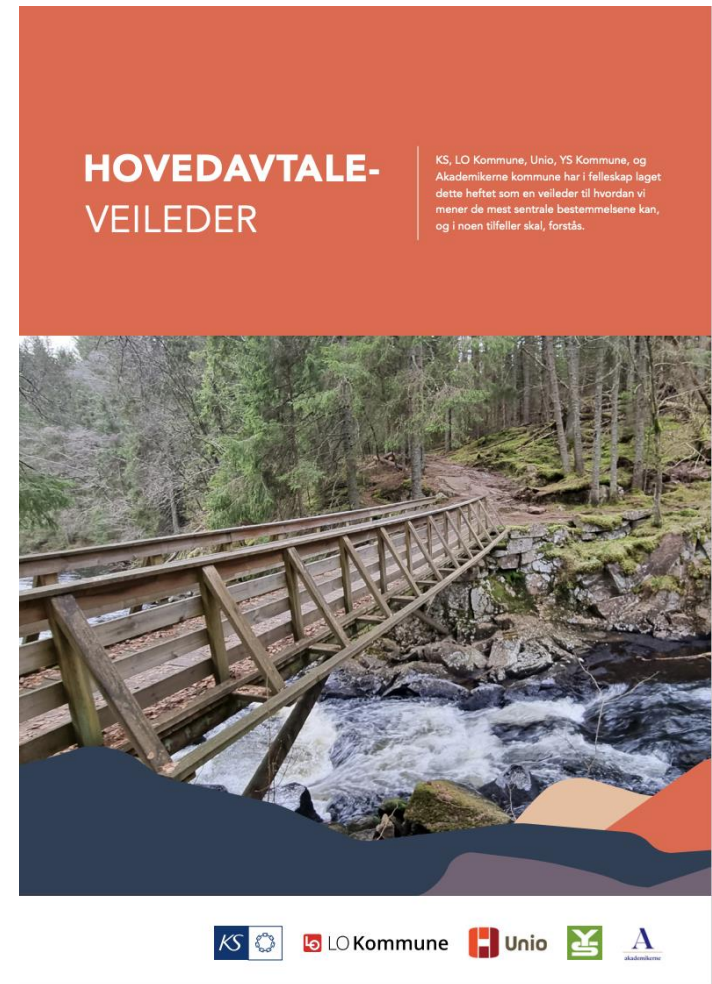


Trepertssamarbeidet er en betegnelse på samarbeid mellom organisasjoner som representerer arbeidsgivere og arbeidstakere (partene) og staten. Her representert ved LO-sjef Peggy Hessen Følsvik og NHO-sjef Ole Erik Almlid.

**Resultatet av den norske arbeidslivsmodellen er høy yrkesdeltakelse, gode velferdsordninger og et velutviklet trepartssamarbeid.**

# Det organiserte arbeidslivet

- Partane i arbeidslivet har tillit til kvarandre og forhandlar og samarbeider for å finne heilskaplege løysingar
- Høg organisasjonsgrad og ansvarlege organisasjonar sikrar legitimitet til den norske modellen. Trepartssamarbeidet er bærebjelken i modellen
- Koordinert lønsdanning og nasjonale medbestemmingsprosessar har medverka til høg sysselsetting og økonomisk vekst, høg omstillingsevne, gode velferdstenester og eit velutvikla sosialt sikkerhetsnett.
- Når partane i arbeidslivet sjølv finn gode løysingar, reduserer dette styresmaktene sitt behov for regulering gjennom lov.
- Ufravikelighetsprinsippet: ei tariffavtale kan ikkje fråvikast verken til gunst eller ugunst for arbeidstakar dersom dette ikkje er heimla i tariffavtala.





# Formål



Hovedavtalen – eit verkty for:

- utvikling av gode tenester
- gode prosessar

Tidleg involvering og medverknad er ein føresetnad for utvikling.

Tillit og respekt for ulike roller.

Samarbeid om inkluderande, helsefremjande og førebyggjande arbeidsmiljø

Rammeavtale med rom for lokal tolking og tilpassing

## HOVEDAVTALENS FORMÅL

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommune[1]sektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

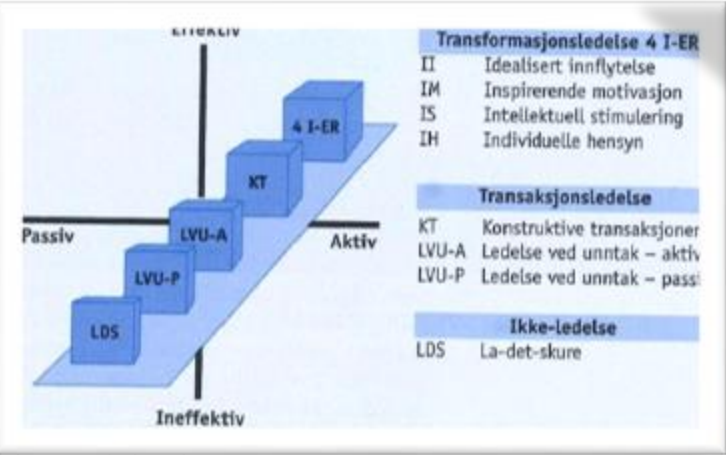
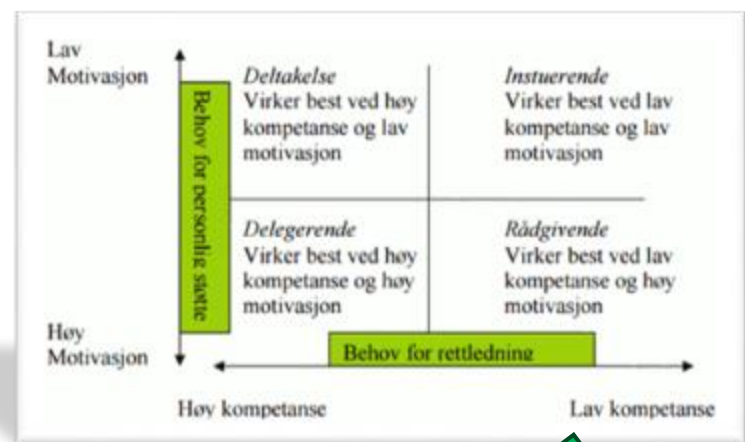
Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

# Hovedavtala i ein leiarfagleg kontekst...





# Hovedavtalen: Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11

Til refleksjon:  
Driv vi eit partssamarbeid  
på vår arbeidsplass i tråd  
med føremålet i  
Hovudavtala om god  
utvikling og gode  
prosessar?

## § 1-1 Formål

Hovedavtalen skal innenfor rammen av det lokalpolitiske demokrati bidra — gjennom godt samarbeid, medbestemmelse og medinnflytelse — til en omstillingsdyktig og serviceinnstilt kommunesektor til beste for innbyggerne.

Målet er gjennom videreutvikling av kommunesektoren å gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Partene er enige om at godt samarbeid mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.

# Hovedavtalen: Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11

Til refleksjon:  
Brukar vi  
partssamarbeidet aktivt  
for å løyse problem som  
måtte oppstå mellom  
arbeidsgjevar og  
arbeidstakar?

## § 1-2 Samarbeid

Kommunesektoren er i stadig endring. Innbyggere og brukere har økende forventninger til tjenestene. Det gjelder så vel omfang som kvalitet og tilgjengelighet, og stiller arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner overfor nye utfordringer med hensyn til samarbeid. Innenfor rammen av vedtatte økonomiske og politiske mål vil et godt samarbeid være av avgjørende betydning for utvikling av tjenestene. Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer overfor arbeidsgiver. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen.

Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.

# Hovedavtalen: Del B Kommuner og fylkeskommuner, herunder kommunale og fylkeskommunale foretak, jf. kommuneloven kap. 11

Til refleksjon:  
Deltek vi i  
fellesskulering?  
Har vi felles forståing for  
intensjonane i HA?  
Evaluerer vi HA årleg?

## § 1-5 Oppfølging og opplæring

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Felles lokal skulering i Hovedavtalen og øvrig avtaleverk er et godt virkemiddel og de lokale parter bør drøfte behovet for slik skulering.

De lokale partene skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen, hvor den øverste arbeidsgiverrepresentanten også deltar.

På evalueringsmøtet skal det drøftes erfaringer knyttet til samarbeidet mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiveren om den praktiske tilretteleggingen av arbeidet, jf. blant annet Hovedavtalen del B § 3. Det føres referat fra møtene.



# Rolla som tillitsvald

- Vaktbikkje?
- Trekkhund?
- Selskapshund?



Reflekter saman: Er du mest vaktbikkje eller mest trekkhund på arbeidsplassen din? Er du komfortabel med rolla di?

# § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

1. Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
2. (...)
3. Ved endringer og omstillinger
  1. i kommunen/fylkeskommunen/bedriften
  2. mellom kommuner/fylkeskommuner
  3. ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.
4. Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
  1. ledige og nyopprettede stillinger
  2. prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
5. Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
6. De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.
7. Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
8. Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte/ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
9. I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.



Bilete Copilot: Lag en teikning som viser drøfting mellom en styrer og en tillitsvalgt i en barnehage...

# § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

1. **Rett og plikt til å drøfte/forhandle** om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale. Det føres drøftingsreferat/forhandlingsprotokoll fra slike møter.
2. **Påse at rettigheter og plikter overholdes** i henhold til gjeldende tariffavtaler.
3. De tillitsvalgte har **rett til å forplikte arbeidstakerne** i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, **legger saken frem for medlemmene** før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
4. En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
5. Tillitsvalgt skal **informere arbeidsgiver** om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen.
6. Tillitsvalgt skal **prioritere møter** hvor arbeidsgiver innkaller, jf. dog § 3-4 fjerde ledd.
7. Tillitsvalgt har **rett til å uttale seg** om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.



Bilete Copilot: *Lag ei teikning som syner drøfting mellom ein rektor og ein tillitsvald i ein skule*



# Permisjon



## § 3-5 Permisjon

Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling.

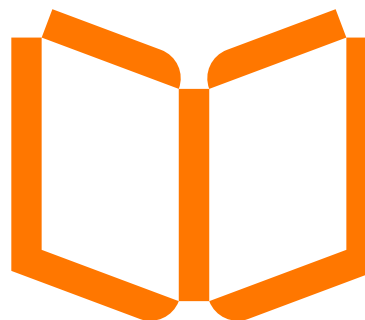
- a. Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- b. Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.
- c. Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons
  - styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
  - styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
  - øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
  - og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

d) Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

# Opplæring



## § 3-6 Tillitsvalgtopplæring



Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

# Til diskusjon

Til refleksjon:  
Driv vi eit  
partssamarbeid på vår  
arbeidsplass i tråd  
med føremålet i  
Hovudavtala om god  
utvikling og gode  
prosessar?

Til refleksjon:  
Kva utfordringar  
opplever vi i  
partssamarbeidet ved  
vår arbeidsplass?

Til refleksjon:  
Brukar vi  
partssamarbeidet  
aktivt for å løyse  
problem som måtte  
oppstå mellom  
arbeidsgjevar og  
arbeidstakar?



Til refleksjon:  
Opplever vi at  
samarbeidet er basert  
på «gjensidig tillit og  
respekt for partenes  
ulike roller»?

Til refleksjon:  
Deltok vi i  
fellesskulering?  
Har vi felles forståing  
for intensjonane i HA?  
Evaluerer vi HA årleg?



# Hvordan bruke/praktisere en hovedavtale?

- **Eksempler på temaer i informasjons- og drøftingsmøter**
- Budsjett og regnskap
- Saker som oppstår spesielt på egen arbeidsplass
- Virksomhetsplaner
- Arbeidsmiljøundersøkelser
- Tilsettinger
- Informasjon om lokale forhandlinger
- Godtgjøringer
- Velferd

# 02

## Hovedtariffavtalene

Hva er det og hva  
omfatter de?

# Kollektiv avtale mellom partene i arbeidslivet

**Sentrale parter**

**Lokale parter**

Regulerer i hovedsak lønn og arbeidsvilkår

Mellomoppgjør 2025

Hovedoppgjør 2026







Forhandlingsbord



# Vanlige tema i en hovedtariffavtale

Bestemmelser som gjelder alle (fellesbestemmelser)

Bestemmelser som gjelder enkelte forbund/områder (særavtaler)

Lønns- og stillingsbestemmelser

Pensjonsforhold

Signe jobber som barnehagelærer/kunst og håndverkslærer. Etter en hofteoperasjon er det vanskelig å fortsette i yrket. Leder foreslår at Signe kan ta over den ledige stillingen som kontorfullmektig, men hun er redd for at en slik omplassering gjør at hun går vesentlig ned i lønn.

- A) Signe får lønn som kontorfullmektig og vil automatisk gå ned i lønn.
- B) Signe skal ha nåværende lønnsnivå som barnehagelærer/lærer.
- C) Signe er ikke kvalifisert som kontorfullmektig og kan derfor ikke plasseres der.

# Ulike bestemmelser knyttet til lønn

Overtid – når og hvordan?

Delt dagsverk – når og hvordan?

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon



# Stillingsbestemmelser

Skole:

**Vedlegg 2 HTA KS:** Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Opplæringsloven?

Tilsettingskompetanse - undervisningskompetanse



# Ansiennitetsbestemmelser § 12

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ansiennitetsbestemmelser gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønn som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.



# 03

## Casequiz – lov og avtale

## A) Tannlege

Har ein rett til fri med løn for å gå til tannlegen?

## B) Foreldrepermisjon

Kan tilsette bestemme når dei vil tilbake i stilling etter foreldrepermisjon?



## A) Tannlege

Nei, det er ingen automatikk i at man får fri med lønn. Fri for å gå til lege eller tannlege må avgjøres etter reglene om velferdspermisjoner. Hovedtariffavtalen åpner for at arbeidstakere kan gis permisjon når viktige velferdsgrunner tilsier det (§14-1) Det er arbeidsgiver som avgjør om velferdspermisjon skal gis eller ikke, utfra en skjønnsmessig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Det er også arbeidsgiver som må vurdere om permisjonen skal gis med eller uten lønn. Noen kommuner har retningslinjer nedfelt i et lokalt permisjonsreglement, mens andre må ta en selvstendig avgjørelse.

## B) Foreldrepermisjon

Hovedregelen er, forutsatt at foreldrepermisjonen tas sammenhengende, at det er arbeidstaker som bestemmer når foreldrepermisjonen skal opphøre, og man skal gjeninntre i stillingen. HTA § 8,

For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjon skje i arbeidsfrie perioder, men ikke i ferietiden (dvs. 5 uker beregnet bakover fra siste virkedag i juli) HTA § 8

## Sjukemelding og avspasering

Ein lærar på din skule er sjuk i vinterferien og vil ha erstatningsferie. Er dette rett?

## Avspasering

Harald blei sjukemeldt i 14 dagar. I denne perioden hadde ho ein avtale om å avspasere 2 dagar. Har ho rett til å utsette avspaseringa til ho blir frisk?

## Sykemelding og avspasering

Lærere i skolen har ikke ferie i vinterferien. De har ferie i juli. (HTA § 7-2) Ferieloven § 9-1 gir rett til erstatningsferie.

## Avspasering

- Nei

Det er ikke slik at en har rett på «erstatning» for alle sykedager. Folketrygdloven regulerer retten til sykepenger, men da er vilkåret at hun på grunn av sykdom har tapt arbeidsinntekt. Siden hun ikke skulle på jobb så har hun ikke hatt sykefravær og heller ikke rett på sykepenger.

Ordningen med avspasering følger ikke av loven, og det er derfor anledning til å avtale hvilke rammer som skal gjelde, og hvordan ordningen skal praktiseres.

For selv om arbeidsgiver juridisk sett ikke er forpliktet til å gi arbeidstaker en ny avspaseringsdag, **så kan arbeidsgiver velge å gi henne det.**

## Vikar i skulen

Kva reglar gjeld for årsvikariat i skulen?

Har dei krav på tilsetting i ferien? (juleferie, sommerferie)

Når skal ein vikar ha månadsløn?

## Sykelønn

Kari er tilsett i 50%, men har avtalt skriftleg å utvide stillinga til 80% frå ein fast dato. 2 dager før den avtalte datoen blir ho 100% sjukmeldt på ubestemt tid.

Korleis skal sjukelønna bereknas?

## Vikar i skulen

Som ansatt i halvårs- eller helårsvikariat i skolen skal du alltid være ansatt for hele skolehalvåret eller skoleåret. Det betyr ansettelse fra 1.8 til 31.12, og fra 1.1 til 31.07. HTA § 2.5

Dette sikrer at også midlertidig ansatte får del av undervisningsfrie perioder og ferier. I tillegg sikrer det at eventuelle påfølgende midlertidig ansettelser blir sammenhengende. Det har betydning for retten til fast stilling etter treårsregelen.

Månedslønn: Vikariater utover en måned. SFS 2213 pkt 9.3

## Sykelønn

Hun har ikke tiltrådt 80% -stillingen (jfr. HTA kap.1 §8.2.1) og vil bare ha rett til sykelønn etter 50%.

NB: HTA § 8 – Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dagen tilsettingen gjelder fra, og vedkommende kunne ha tiltrådt. (Eks. 1. august)



[www.utdanningsforbundet.no](http://www.utdanningsforbundet.no)  
[post@utdanningsforbundet.no](mailto:post@utdanningsforbundet.no)