



UTDANNINGS
FORBUNDET

Utdanningsforbundet

Rammevilkår for organisasjonstillitsvalgte

– Samledokument for bestemmelser

Seksjon for organisasjonsbygging
01.01.2023

Innhold

Forord.....	2
Permisjon for å ivareta verv som organisasjonstillitsvalgt	3
Prinsipper og rammer for lønns- og kompensasjonsordninger for organisasjonstillitsvalgte.....	3
Utdyping av bestemmelsene	3
Kompensasjonsordninger ved tap av inntekt	3
Godtgjøringsordninger.....	5
Godtgjøring til styremedlemmer på sentralt nivå	7
Godtgjøring til styremedlemmer på fylkesnivå	7
Godtgjøring til styremedlemmer på lokallagsnivå.....	7
Tillitsvalgte etter hovedavtalen	7
Kombinasjon av verv og frikjøpsordninger	8
Møtegodtgjøring til de med tale- og forslagsrett	8
Pensjon.....	8
Statens Pensjonskasse – SPK.....	9
Kommunal landspensjonskasse – KLP.....	9
Private pensjonsordninger.....	9
Arbeidsreiser	9
Tjenestereiser	9
Pendlere	10
Arbeidsverktøy.....	10
Mobiltelefon	10
Omsorgsforpliktelser.....	10
Skjermbriller.....	11
Etterlønn	11
Hjemmekontor – godtgjøring	11
Arbeidstid og ferie	11
Sykefravær	12
Forsikringer	12
Kompetanseutvikling og kompetansebehov	12
Styringsdokumenter og retningslinjer	12
Habilitet.....	13
Taushetserklæring.....	13

Forord

Formålet med dette dokumentet er både å gi en samlet oversikt over vilkår og rammer som gjelder for verv som organisasjonstillitsvalgt i Utdanningsforbundet, og å gi informasjon til personer som vurderer å stille til valg som organisasjonstillitsvalgt. Bestemmelsene som beskrives og utdypes er i stor grad knyttet til organisasjonstillitsvalgte som har 100 % organisasjonsfrikjøp, men det er også en del bestemmelser som gjelder for alle organisasjonstillitsvalgte, uavhengig av nivå og frikjøpsprosent.

Organisasjonstillitsvalgte velges etter Utdanningsforbundets vedtekter for å ivareta organisasjonsmessige oppgaver, både politisk, praktisk og administrativt i både lokallagsstyrer, fylkesstyrer og sentralstyre. Verv som hovedtillitsvalgte er regulert gjennom hovedavtalene i de ulike tariffområdene, og er i hovedsak ikke omfattet av bestemmelsene i dette dokumentet (med noen unntak).

Verv som organisasjonstillitsvalgt er ikke omfattet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilsettingsforhold mv. Det er en prinsipiell forskjell på å inneha tillitsverv og å være ansatt i organisasjonen. Dette innebærer at organisasjonstillitsvalgte ikke omfattes av Hovedtariffavtalen eller Hovedavtalen mellom Utdanningsforbundet og de ansatte i sekretariatet. Rammene for utøvelsen av vervet og organisasjonstillitsvalgtes rettigheter og plikter defineres gjennom Utdanningsforbundets vedtekter, retningslinjer og veiledere.

Utdanningsforbundets representantskap har i henhold til vedtektenes § 32 vedtatt *Prinsipper og rammer for lønns- og kompensasjonsordninger for organisasjonstillitsvalgte*. I dette dokumentet gjengis og utdypes vedtaket fra representantskapet. I tillegg består dokumentet av andre bestemmelser som definerer rammevilkårene for verv som organisasjonstillitsvalgt

Prinsippet om at det skal utøves forsiktighet ved bruk av medlemmenes innbetalte kontingentpenger er grunnleggende for Utdanningsforbundet. Dette prinsippet ligger til grunn for bestemmelser, vedtak og retningslinjer som er samlet i dette dokumentet.

Den enkelte tillitsvalgte er selv ansvarlig for å følge med på sine egne rettigheter. Organisasjonstillitsvalgte i Utdanningsforbundet forplikter seg derfor på å gjøre seg kjent med bestemmelsene i dette dokumentet og bekrefte med signatur at de er kjent og innforstått med rammevilkårene.

Permisjon for å ivareta verv som organisasjonstillitsvalgt

Hovedavtalene i de ulike tariffområdene hjemler permisjon for å ivareta tillitsverv. Det kan søkes om permisjon fra enten hele eller deler av stilling når man er valgt til verv som organisasjonstillitsvalgt.

Uavhengig av lengden på valgperioden for vervet søkes det om permisjon for et år av gangen. For den enkelte organisasjonstillitsvalgte er det viktig å kunne komme tilbake til opprinnelig stilling og stillingsprosent dersom man av ulike årsaker trekker seg fra vervet eller frikjøpsgraden endres. For organisasjonen er det viktig å ha mulighet til å gjøre endringer frikjøpsgrad i tråd med økonomiske og politiske prioriteringer og satsinger.

Det anbefales at den enkelte tillitsvalgte holder kontakt med sin arbeidsgiver i permisjonsperioden. Arbeidsgiver bør også holdes orientert om tidspunkt for eventuelt gjenvalg dersom det er aktuelt. Før fratreden fra verv bør den enkelte gå i dialog med sin arbeidsgiver om gjeninntreden i stilling.

Prinsipper og rammer for lønns- og kompensasjonsordninger for organisasjonstillitsvalgte

Prinsipper og rammer for lønns- og kompensasjonsordninger ble vedtatt i representantskapet mars 2022 og har status som retningslinjer. Bestemmelser fra retningslinjen gjengis i dette dokumentet i fet kursiv skrift. Under enkeltbestemmelsene gis det utdypende kommentarer.

Retningslinjen bygges på følgende overordnede prinsipper:

Prinsippene og rammene gjelder for organisasjonstillitsvalgte i Utdanningsforbundet på sentralt, fylkes- og lokallagsnivå. Prinsippene og rammene skal medvirke til at Utdanningsforbundet framstår som en enhetlig organisasjon.

Lønnskompensasjon skal kompensere organisasjonstillitsvalgte for tap av lønn ved hel eller delvis permisjon fra opprinnelig stilling.

Godtgjøringsordningene skal kompensere for ansvar og tidsbruk som følge av utøvelsen av vervet.

Øvrige ytelser skal motvirke at organisasjonstillitsvalgte påføres økonomiske merbelastninger som følge av vervet.

Sentralstyret kan i særskilte tilfeller vedta avvik fra disse bestemmelsene.

Utdyping av bestemmelsene

Kompensasjonsordninger ved tap av inntekt

Grunnlaget for lønskompensasjonen er årslønnen i den stillingen den tillitsvalgte har permisjon fra. Dersom det er problemer med fastsetting av kompensasjonsgrunnlaget, gjøres dette av sekretariatssjefen. Avgjørelsen kan ankes til arbeidsutvalget i sentralstyret.

Lønnskompensasjonen reguleres 1.7. hvert år lik den stipulerte rammen for KS tariffområde, uavhengig av hvilket tariffområde den tillitsvalgte stilling tilhører.

Tillitsvalgte med delvis frikjøp følger lønnsutviklingen i den stillingen man har delvis permisjon fra.

Tillitsvalgte skal ikke påføres økonomiske merbelastninger som følge av vervet, men heller ikke lønnsmessig kompenseres utover de vedtatte ordningene.

Fortrinnsvis inngås det avtale med arbeidsgiver om at de fortsetter utbetaling av lønn i hele den organisasjonstillitsvalgte stilling og sender refusjonskrav til Utdanningsforbundet for hele eller den del av stillingen det er søkt permisjon fra.

Dersom arbeidsgiver ikke ønsker å utbetale lønn mot refusjon, betaler Utdanningsforbundet ut lønnskompensasjon. Statens Pensjonskasse (SPK) forutsetter at organisasjonstillitsvalgte med 100 % frikjøp på sentralt- eller fylkesnivå får lønnskompensasjon utbetalt fra Utdanningsforbundet sentralt (nærmere informasjon under avsnitt om pensjonsordninger). Alle organisasjonstillitsvalgte med 100 % frikjøp og medlemskap i SPK skal derfor motta lønnskompensasjon fra Utdanningsforbundet.

Grunnlaget for lønnskompensasjonen er lønn i opprinnelig stilling ved tiltredelse i vervet, inkludert eventuelle funksjonstillegg. Lønnskompensasjonen reguleres den 1.7. hvert år lik den stipulerte rammen for oppgjøret i tariffområde KS. Dette gjelder alle som mottar lønnskompensasjon fra Utdanningsforbundet, uavhengig av hvilket tariffområde man tilhører i ansettelsesforholdet. Størrelsen på den stipulerte rammen i KS-oppgjørene anses å ivareta både lokale og generelle tillegg man ville fått i stillingen man har permisjon fra.

Det kan søkes om ny beregning av lønnsgrunnlag dersom man på grunn av ansiennitetsopprykk eller ekstraordinære sentrale minstelønnsøkninger ville fått høyere lønn i stilling enn ved reguleringen pr 1.7. Det er den enkelte tillitsvalgtes ansvar å følge med på dette.

Tillitsvalgte som har delvis utbetaling av lønnskompensasjon fra Utdanningsforbundet og delvis lønn fra arbeidsgiver, følger lønnsutviklingen i stillingen man har delvis permisjon fra. Den tillitsvalgte har selv ansvar for å melde fra til Utdanningsforbundet om endringer som resultat av tariffoppgjøret.

Utdanningsforbundets ordning med lønnskompensasjon kan ikke sikre lønn ved gjeninntreden i stilling. De tillitsvalgte anbefales derfor å be om lønnsamtale med sin arbeidsgiver når de skal tilbake i stilling.

Ved frikjøp på 20 % eller mer, kan det være vanskelig for tillitsvalgte å beholde funksjoner som kontaktlærer o.a. En kompensasjon skal i slike tilfeller inkludere tap av aktuelt funksjonstillegg som vedkommende har hatt tidligere, og som det er vanskelig å kombinere med vervet.

Bestemmelsen er ment å ivareta de tilfeller der arbeidsgiver dokumenterer at funksjonstillegget bortfaller grunnet organisasjonsfrikjøp.

Godtgjøringsordninger

Det gis en godtgjøring for verv i Utdanningsforbundet i henhold til oversikten nedenfor.

Godtgjøringene reguleres pr. 1.7 hvert år tilsvarende regulering av G samme år.

Verv	Godtgjøring	Kommentarer
Leder	5,5 G	
1. nestleder	4,75 G	
2. nestleder	4,25 G	
Medlemmer og møtende varamedlemmer av sentralstyret	1 G	<p>Godtgjøringen differensieres forholdsmessig i tråd med størrelsen på frikjøp, dog minimum 0,5 G.</p> <p>Godtgjøringen avrundes oppover til nærmeste 0,10 G.</p> <p>For styremedlemmer som ikke mottar annen godtgjøring, kan styret vedta 750 kr i møtegodtgjøring per styremøte.</p>
Ledere av kontrollkomiteen og fondsstyret	Inntil 1 G	Størrelsen på G-tillegg fastsettes av sentralstyret.
Fylkesleder	1,25 G	
Fylkesnestleder	0,75 G	
Medlemmer og møtende varamedlemmer av fylkesstyret, inkludert hovedtillitsvalgte som fylkesstyremedlem	0,4 G	<p>Godtgjøringen differensieres forholdsmessig i tråd med størrelsen på frikjøp, dog minimum 0,15 G.</p> <p>Godtgjøringen over minimum avrundes oppover til nærmeste 0,10 G.</p> <p>For styremedlemmer som ikke mottar annen godtgjøring, kan styret vedta 750 kr i møtegodtgjøring per styremøte.</p>
Hovedtillitsvalgte med møte- og talerett i fylkesstyret	0,1 G Møtegodtgjøring	<p>For hovedtillitsvalgte uten fylkesstyreverv som møter fast på styremøter, kan styret vedta G-tillegg.</p> <p>For hovedtillitsvalgte som møter sporadisk i styremøter, kan styret vedta møtegodtgjøring på 750 kr. per møte.</p>

Lokallagsleder (lokallag over 1000 medlemmer)	Inntil 0,75 G	Styret kan vedta differensiering av G-tillegget med utgangspunkt i størrelsen på frikjøp eller andre prioriteringer. Godtgjøringen avrundes oppover til nærmeste 0,05 eller 0,10 G.
Lokallagsnestleder (lokallag over 2000 medlemmer)	Inntil 0,5 G	Styret kan vedta differensiering av G-tillegget med utgangspunkt i størrelsen på frikjøp eller andre prioriteringer. Godtgjøringen avrundes oppover til nærmeste 0,05 eller 0,10 G.
Lokallagsstyremedlemmer (over 3000 medlemmer)	Inntil 0,3 G	For lokallagsstyremedlemmer med frikjøp kan styret vedta G-tillegg. Styret kan vedta differensiering av G-tillegget med utgangspunkt i størrelsen på frikjøp eller andre prioriteringer. Godtgjøringen avrundes oppover til nærmeste 0,05 eller 0,10 G. For styremedlemmer som ikke mottar annen godtgjøring, kan styret vedta 750 kr i møtegodtgjøring per styremøte.
Lokallagsleder (under 1000 medlemmer)	Møtegodtgjøring	Styret kan vedta inntil 850 kr per styremøte for lokallagsleder.
Medlemmer og møtende varamedlemmer av lokallagstyret, inkludert hovedtillitsvalgte som styremedlem	Møtegodtgjøring	Styret kan vedta inntil 750 kr per styremøte i godtgjøring.
Hovedtillitsvalgte med møte- og talerett i lokallagsstyret	Møtegodtgjøring	Styret kan vedta møtegodtgjøring på lik linje som for styremedlemmer og varamedlemmer.
De med tale- og forslagsrett til sentralstyret, fylkesstyret og lokallagsstyret	Møtegodtgjøring	Styret kan vedta inntil 750 kr per styremøte i godtgjøring.

Utdanningsforbundet Oslo, som både fylkes- og lokallag, har annen organisering og andre frikjøpsordninger enn andre fylkes- og lokallag. Utdanningsforbundet Oslo ivaretas derfor gjennom prinsippet om at sentralstyret kan vedta avvik i særskilte tilfeller.

Det gis kun en godtgjøring per verv. Tillitsvalgte som mottar G-godtgjøring, skal derfor ikke motta møtegodtgjøring for deltakelse på styremøter i kraft av samme verv.

Godtgjøring for verv i Utdanningsforbundet skal gis i tråd med tabellen over. Det er ikke anledning til å vedta andre godtgjøringsordninger eller å gå ut over rammene i tabellen. Unntaket er Utdanningsforbundet Oslo som på grunn av sin organisering søker om avvik fra retningslinjene. Godtgjøringene må ses i lys av at organisasjonstillitsvalgte ikke har et tilsettingsforhold i Utdanningsforbundet med lønnsfastsetting, ordnet arbeidstid og overtidbestemmelser.

Godtgjøring til styremedlemmer på sentralt nivå

Godtgjøring gjennom G-tillegg til sentralstyremedlemmer skal differensieres i tråd med størrelsen på frikjøpet. Det vil si at et sentralstyremedlem med 100 % frikjøp skal motta 1 G i godtgjøring, mens et sentralstyremedlem med 80 % frikjøp skal motta 80 % av 1 G osv. For å sikre godtgjøring av en viss størrelse selv for sentralstyremedlemmer uten frikjøp eller med lav frikjøpsprosent, er laveste mulige godtgjøring satt til 0,5 G. Differensiert godtgjøring for sentralstyremedlemmer rundes opp til nærmeste hele 0,10 G, dvs. etter skalaen 0,5 – 0,6 – 0,7 – 0,8 – 0,9 – 1.

Godtgjøring til styremedlemmer på fylkesnivå

Godtgjøring gjennom G-tillegg til fylkesstyremedlemmer skal differensieres i tråd med størrelsen på frikjøpet. Det vil si at et fylkesstyremedlem med 100 % frikjøp skal motta 0,4 G i godtgjøring, mens et fylkesstyremedlem med 80 % frikjøp skal motta 80 % av 0,4 G osv. For å sikre godtgjøring av en viss størrelse selv for fylkesstyremedlemmer uten frikjøp eller med lav frikjøpsprosent, er laveste mulige godtgjøring satt til 0,15 G. Differensiert godtgjøring over 0,15 G skal for fylkesstyremedlemmer rundes opp til nærmeste hele 0,10 G, dvs. etter skalaen 0,15 – 0,20 – 0,30 – 0,40 G.

Godtgjøring til styremedlemmer på lokallagsnivå

Godtgjøring gjennom G-tillegg til lokallagsleder, -nestleder eller medlemmer av lokallagsstyrer kan vedtas for store lokallag. Denne godtgjøringen kan differensieres etter størrelsen på frikjøpet. Det vil si at en leder i lokallag med over 1000 medlemmer og 100 % frikjøp kan motta 0,75 G. Dersom vedkommende ikke har fullt frikjøp, kan G-tillegget graderes på samme måte som for fylkesstyrer (se over), men graderingen skal her rundes opp til nærmeste 0,5 G – dvs. etter skalaen 0,10 – 0,15 – 0,20 – 0,25 – 0,30 – 0,35 osv.

Lokallag som ikke har anledning til å vedta G-tillegg, og store lokallag som ikke ønsker utbetaling av G-tillegg, kan vedta møtegodtgjøring på inntil 850 kr. for leder og 750 kr. for øvrige styremedlemmer.

Tillitsvalgte etter hovedavtalen

Tillitsvalgte etter hovedavtalen som er valgt medlem av styret på sitt nivå, skal ved vedtak om godtgjøring likebehandles med de øvrige styremedlemmene.

På fylkesnivå kan også hovedtillitsvalgte uten styreverv, men som møter fast i fylkesstyremøtene, motta G-godtgjøring. Denne er satt til 0,1 G og skal ikke differensieres. Hovedtillitsvalgte som ikke har styreverv og møter sporadisk i fylkesstyret, kan motta møtegodtgjøring for enkeltmøtene. På lokallagsnivå kan styret vedta møtegodtgjøring til hovedtillitsvalgte som stiller i styremøtene.

For ytterligere informasjon om hovedtillitsvalgte vises det til [Retningslinjer for Utdanningsforbundets tillitsvalgte etter hovedavtalene](#).

Kombinasjon av verv og frikjøpsordninger

Ved kombinasjon av frikjøp som tillitsvalgt etter hovedavtalen (finansiert av arbeidsgiver) og organisasjonsfrikjøp, skal størrelsen på organisasjonsfrikjøpet legges til grunn for differensieringen.

Møtegodtgjøring til de med tale- og forslagsrett

Det enkelte styre kan vedta møtegodtgjøring for de som har tale- og forslagsrett til sentralstyret, fylkesstyret og lokallagsstyret. Vedtektene definerer hvem som har tale- og forslagsrett ut over styremedlemmer og fast møtende varamedlemmer, jf. §§ 33, 47, 61:

- Sentralt nivå: leder av studentorganisasjonen, leder av sentralt pensjonistråd
- Fylkesnivå: en representant for studentorganisasjonen, en representant fra pensjonistråd der dette er oppnevnt
- Lokallagsnivå: en representant for studentorganisasjonen i lokallag med utdanninginstitusjon med lærerutdanning, en representant for pensjonistråd der det er oppnevnt.

Pensjon

For tillitsvalgte der arbeidsgiver opprettholder lønnsansvar mot refusjon fra Utdanningsforbundet, ivaretas pensjonsinnbetalinger av arbeidsgiver. For tillitsvalgte som mottar lønnskompensasjon fra Utdanningsforbundet, står Utdanningsforbundet for pensjonsinnbetalingene.

Utdanningsforbundet er ikke ansvarlig for eventuelt tap i framtidige pensjonsytelser, herunder også AFP-rettigheter, som følge av endret pensjonsordning under tillitsvervet, eller at ytelser ikke lar seg innarbeide i pensjonsgrunnlaget. Tillitsvalgte er selv ansvarlig for å holde seg oppdatert og orientert om egne pensjonsvilkår og framtidige ytelser.

G-godtgjøring skal så vidt mulig tas med i pensjongivende lønnsgrunnlag ved innberetning til pensjonsinstitusjonen. For tillitsvalgte der det ikke er mulig å få til pensjonsopptjening av G-tillegg gis det en økonomisk kompensasjon på 5 % av det årlige tillegget.

Organisasjonstillitsvalgte fra ulike tariffområder har ulike pensjonsordninger i sine arbeidsforhold. *Prinsipper og rammer for lønns- og kompensasjonsordninger for organisasjonstillitsvalgte* kan ikke kompensere for ulikheter de forskjellige pensjonsordningene medfører. Det er derfor vedtatt en egen bestemmelse som innebærer en økonomisk kompensasjon for de organisasjonstillitsvalgte som ikke får G-godtgjøring medregnet i sitt pensjonsgrunnlag. Kompensasjonen utbetales en gang per kalenderår, i desember. Den enkelte tillitsvalgte må selv fremme krav om utbetaling.

Nedenfor redegjøres det kort for noen aktuelle forhold som gjelder for organisasjonstillitsvalgte innenfor ulike pensjonsordninger. De fleste offentlige pensjonsordninger har overføringsavtaler.

NB: Organisasjonstillitsvalgte har selv ansvar for å ha oversikt og innsikt i sine pensjonsrettigheter.

Statens Pensjonskasse – SPK

Organisasjonstillitsvalgte med 100 % frikjøp på sentralt eller fylkesnivå kommer innunder bestemmelsene om aldersgrenser i staten, Disse kan gi rett til pensjon etter avtale om særaldersgrense (63 år med mulig pensjonering ved 60 år).

Forutsetningen for særaldersgrensebestemmelsen er at lønnskompensasjonen utbetales og rapporteres inn til SPK fra Utdanningsforbundet sentralt. Videre må man ha hatt vervet med 100 % organisasjonsfrikjøp på sentralt eller fylkesnivå i minimum 3 år og 85-årsregelen må være oppfylt (summen av alder og opptjeningstid er minst 85 år).

Kommunal landspensjonskasse – KLP

Organisasjonstillitsvalgte med utbetaling av lønnskompensasjon fra Utdanningsforbundet og medlemskap i KLP opprettholder sitt pensjonsmedlemskap i KLP, ved minimum 20 % frikjøp. Organisasjonstillitsvalgte med medlemskap i KLP kommer ikke innunder bestemmelsen om særaldersgrense, da rettigheten om særaldersgrense kun er knyttet til medlemskap i SPK.

Private pensjonsordninger

Private pensjonsordninger har som regel ikke overføringsavtaler med de offentlige pensjonsordningene. Tillitsvalgte med minimum 20 % organisasjonsfrikjøp som får utbetalt lønnskompensasjon fra Utdanningsforbundet kan meldes inn i KLP.

Arbeidsreiser

Det kan gis kompensasjon dersom kostnadene til arbeidsreiser i vervet er høyere enn kostnadene til arbeidsreiser i stillingen den tillitsvalgte har permisjon fra.

I vurderingen av kostnadene inngår både endring i kostnader for den enkelte arbeidsreise og endring i omfang av arbeidsreiser.

Ved kompensasjon for økte kostnader til arbeidsreiser, kan det også gis kompensasjon for skatt med et påslag på 40 %.

Arbeidsreiser er reiser mellom hjem og oppmøtested for arbeid. Den enkelte må selv vurdere om skattereglene gir grunnlag for fradrag for reise mellom hjem og fast arbeidssted i selvangivelsen.

Dersom kostnadene til arbeidsreiser i vervet er høyere enn kostnadene til arbeidsreiser i stillingen den tillitsvalgte har permisjon fra, kan det gis en kompensasjon. Ved beregningen av om det er grunnlag for kompensasjon inngår både endring i kostnader for den enkelte arbeidsreise og endring i omfanget av arbeidsreiser. Endringer i omfang av tjenestereiser og bruk av hjemmekontor er faktorer som kan endre omfanget av arbeidsreiser sammenlignet med stillingen den tillitsvalgte har permisjon fra. For å ta hensyn til at kompensasjon for dekning av arbeidsreiser regnes som en skattepliktig fordel, kan det legges inn et påslag på 40 % på de beregnede merkostnadene til arbeidsreiser.

Tjenestereiser

Utgifter i forbindelse med reisen gjøres opp av den enkelte og refunderes gjennom reiseregning. Det er ikke anledning til å gå ut over bestemmelsene i statens reiseregulativ.

Pendlere

Noen organisasjonstillitsvalgte vil på grunn av lang reisevei mellom bosted og arbeidsted ha behov for å pendle. Adgang til pendlerbolig er kun aktuelt for de som skattemessig kan defineres som pendlere. Den enkelte har selv ansvar for å avklare pendlerstatus med sitt likningskontor. [For mer informasjon om skattereglene se skatteetaten.](#)

Arbeidsverktøy

Organisasjonstillitsvalgte i Utdanningsforbundet skal utstyres med arbeidsverktøy som er nødvendig og hensiktsmessig for å kunne utøve vervet på en god måte. Dette innebærer i de fleste tilfeller mobiltelefon og PC, eventuelt nettbrett. I tillegg til mobiltelefon og PC vil mange organisasjonstillitsvalgte ha behov for å kunne lese artikler i nettaviser o.l. som ligger bak betalingsmur. Dette løses normalt gjennom bedriftsabonnementer med mulighet for flere brukere.

Mobiltelefon

For organisasjonstillitsvalgte som ikke er inkludert i Utdanningsforbundets mobiltelefonordning, kan det gis et fast tilskudd som kompensasjon for mobiltelefonbruk i vervet. Tilskuddets størrelse vurderes ut fra behov, men skal ikke overstige 750 kroner per måned.

Det finnes ulike ordninger for dekning av utgifter til mobiltelefon. På lokalt nivå bør kompensasjon for bruk av privat mobiltelefon gis normalt som et fast lønnstilskudd.

Mobiltelefonordningen er skattepliktig uavhengig av om man er på Utdanningsforbundets mobiltelefonordning eller om det utbetales en fast godtgjøring.

Størrelsen på kompensasjonen differensieres i henhold til behov og fastsettes av det enkelte styret.

Omsorgsforpliktelser

Utgifter til omsorgsforpliktelser ved møter og kurs dekkes etter bestemmelsene i Statens personalhåndbok.

Pr. 1.5.22 er bestemmelsene i Statens personalhåndbok:

«Arbeidstakere som har omsorgsforpliktelser for barn til og med 12 år, funksjonshemmede barn, eldre og uføre, kan ved deltakelse på pålagt etter- og videreutdanning, kurs og konferanser få dekket sannsynliggjorte utgifter som skyldes omsorgsforpliktelser, med inntil kr 500,- pr. døgn. Ordningen er begrenset til 14 døgn pr. år, for eneforsørgere 20 døgn pr. år. Det forutsettes at forpliktelsen ellers ville ha hindret arbeidstakeren i å delta».

«Det er en forutsetning at det foreligger et reelt omsorgsbehov. Arbeidsgiver kan kreve at en arbeidstaker dokumenterer behovet for omsorg. Godtgjørelse utbetales ikke når barnepasser er en person som normalt har omsorgsforpliktelser for barnet».

Skjermbiller

Utgifter til skjermbiller kan dekkes etter samme bestemmelser som for ansatte i Utdanningsforbundet.

I utgangspunktet dekker Utdanningsforbundet utgifter til skjermbiller for organisasjonstillitsvalgte med over 50 % frikjøp, men organisasjonstillitsvalgte som i sin opprinnelige stilling ikke har behov for skjermbiller kan også få utgiften dekket av Utdanningsforbundet. Utgifter dekkes etter samme [bestemmelser som for Utdanningsforbundets ansatte](#).

Etterlønn

Det kan søkes om etterlønn etter følgende kriterier:

- **Vesentlige endringer i opprinnelig arbeid og dermed behov for oppdatering**
- **Ved overgang til annen stilling enn den en forlot**
- **Ved mangel på stilling ved fratredelsestidspunktet**

Etterlønnsordningen opphører dersom den tillitsvalgte tiltrer lønnet stilling i etterlønsperioden.

Organisasjonstillitsvalgte på fylkesnivå som har vært heltids tillitsvalgte i minimum 12 år, kan få etterlønn i inntil tre måneder. Etterlønn settes lik lønnskompensasjonen ved tidspunktet for opphør av vervet.

Medlemmer og varamedlemmer av sentralstyret kan få etterlønn i en måned for de som har hatt vervet i én periode, to måneder for to sammenhengende perioder og tre måneder for tre sammenhengende perioder. Etterlønn settes lik lønnskompensasjonen ved tidspunktet for opphør av vervet.

Leder og nestledere i Utdanningsforbundet kan få etterlønn i et halvt år for dem som har hatt vervet i en periode, mens de som har hatt vervet i to sammenhengende perioder eller mer kan få etterlønn i ett år. Etterlønn for leder og nestledere i Utdanningsforbundet settes til 85 % av lønnskompensasjon og godtgjøring.

Etterlønnsordningene er å anse som sikringsbestemmelser for organisasjonstillitsvalgte som har hatt 100 % frikjøp over lengre tid. Det er sekretariatsledelsen som behandler søknader om etterlønn.

Hjemmekontor – godtgjøring

Sentralstyrets medlemmer kan etter særskilt begrunnet søknad gis en godtgjøring for hjemmekontor på inntil kr 10 500 per år.

Det åpnes i tillegg for muligheten til godtgjøring for bruk av hjemmekontor for styremedlemmer på fylkesplan etter særskilt begrunnet vedtak.

Vurderinger knyttet til vedtak om hjemmekontor må ses i sammenheng med Utdanningsforbundets klimapolitikk, reisevirksomhet og behov for pendling.

Arbeidstid og ferie

Det enkelte styret må bli enig om hvilke ordninger som skal være gjeldende når det gjelder arbeidstid, tilstedeværelse på kontoret, ferie og avspasering. Dette innebærer også

bakvaksordninger dersom kontoret er stengt. Medlemmenes behov for kontakt og bistand må tas hensyn til og ivaretas.

Sykefravær

Organisasjonstillitsvalgte opprettholder sykepengerettigheter.

Forsikringer

Utdanningsforbundet har ulike [forsikringsordninger for organisasjonstillitsvalgte](#).

Kompetanseutvikling og kompetansebehov

Utdanningsforbundet har et godt og solid skoleringsløp for tillitsvalgte. Skoleringen gir den kompetansen som skal være nødvendig for å inneha vervet som organisasjonstillitsvalgt på ulike nivå i organisasjonen. Det skal ikke være behov for at tillitsvalgte tar formalkompetanse utover det Utdanningsforbundet tilbyr for å kunne ivareta et verv.

Med bakgrunn i dette vedtok sentralstyret i 2016 (SST 100/16) følgende:

Etter- og videreutdanning for tillitsvalgte, utover den opplæring som Utdanningsforbundet legger til rette for, skal ikke finansieres av organisasjonen ved at det brukes av den frikjøpte tiden man har som tillitsvalgt.

Styringsdokumenter og retningslinjer

I vervet som organisasjonstillitsvalgt er det viktig at man kjenner til Utdanningsforbundets styringsdokumenter og retningslinjer. Styringsdokumenter uttrykker Utdanningsforbundets politikk på ulike områder. Retningslinjer vedtas for å sikre etablert felles praksis, spesielt vedtas det retningslinjer som utdyper vedtektene.

Alle [retningslinjer finnes på Utdanningsforbundets nettsider](#), tilgang til alle retningslinjer forutsetter at man er innlogget.

Med tanke på rammevilkår for vervet som organisasjonstillitsvalgt er det særlig viktig å kjenne til:

- [Utdanningsforbundets reispolicy](#)
- [Organisasjonsinterne rutiner for varsling](#)
- [Alkoholpolitikk](#)

Habilitet

Det finnes bestemmelser om habilitet i lov- og avtaleverk, både når det gjelder forvaltning, domstoler og andre steder. Prinsippene for vurdering av habilitet tar utgangspunkt i habilitetsreglene i forvaltningsloven § 6.

Organisasjonsvalgte bør ha et bevisst forhold til å vurdere sin habilitet i ulike situasjoner. Det innebærer at man ikke skal ta del i, eller prøve å påvirke en beslutning eller avgjørelse, hvis det foreligger interessekonflikt i form av økonomiske interesser eller andre forhold som kan svekke tillit til uavhengighet. Skulle konflikter av den art oppstå, skal den enkelte på eget initiativ opplyse om dette.

Taushetserklæring

Alle tillitsvalgte skal signere på taushetserklæring, dette gjøres digitalt.



Rammevilkår for organisasjonstillitsvalgte

Signatur

Jeg bekrefter med dette at jeg har mottatt og er kjent med innholdet i *Rammevilkår for organisasjonstillitsvalgte – Samledokument for bestemmelser*.

Sted

Dato

Signatur