

# Dette bør du vite om tillitsvalgtes vilkår

– til deg som vurderer å stille til valg i lokallaget i 2019



# Innhold

Forord .....	3
Et tillitsvern er ikke et ansettelsesforhold .....	4
Generelt.....	5
De enkelte ordningene.....	6



# Forord

Hensikten med dette dokumentet er at du som vurderer å stille til valg for Utdanningsforbundet på kommunenivå skal kjenne til hvilke kompensasjonsordninger som gjelder for deg. Samtidig er også hensikten å sikre at de ordningene vi har praktiseres på en mest mulig enhetlig måte.

Oslo, september 2018



Lars Erik Wærstad  
sekretariatsjef

# Et tillitsverv er ikke et ansettelsesforhold

Selv om du i ditt daglige virke ikke nødvendigvis føler at vervet som tillitsvalgt skiller seg fra et ordinært ansettelsesforhold, er det viktig at du er oppmerksom på at det er noen grunnleggende forskjeller på det å være tillitsvalgt og det å være arbeidstaker.

Den mest opplagte er antakelig at du ikke har noe oppsigelsesvern – blir du ikke gjenvalgt i vervet har du ingen rettigheter slik arbeidstakere har i henhold til arbeidsmiljøloven (til gjengjeld har du normalt en jobb du har permisjon fra og kan gå tilbake til).

Men også ut over dette er det en rekke forskjeller på å være tillitsvalgt og å være arbeidstaker.

- Som f.eks. styremedlem har du en leder som er din politiske leder, og som er valgt eller oppnevnt for å koordinere lagets politiske og organisatoriske arbeid. Vedkommende er imidlertid ikke formelt din overordnede, og kan ikke – som lederen på arbeidsplassen din – utøve styringsrett overfor deg. I siste instans står du bare ansvarlig overfor det organet som har valgt/oppnevnt deg
- Det følger av dette at det organet/styret du tilhører må søke å komme fram til enighet om oppgavefordeling, organisering av arbeidet, tilstedeværelse m.v.
- Som tillitsvalgt har du ikke regulert arbeidstid, ferie e.l. Dette må avtales med de andre tillitsvalgte som du forholder deg til; det er et kollektivt ansvar å få dette til å fungere i det enkelte styre og kollegiale organ
- Du har rett til full lønn under sykdom. I ettertid av en (fulltids) sykemelding er det imidlertid svært få muligheter for tilrettelegging av arbeidsoppgaver, i alle fall ut over det som ev. ligger i gradert sykemelding og tilpasning av arbeidstid og fysiske forhold på kontorarbeidsplassen

## Generelt

Det skal være en bevissthet og en forsiktighet i bruk av medlemmenes penger. Sentrale dokumenter som grunnlag for praktiseringen av våre ordninger er bl.a. etiske retningslinjer og Utdanningsforbundets reisepolicy. Alle ordninger og økonomiske beslutninger som tilgodeser tillitsvalgte skal tåle dagens lys.

Det skal i tillegg tilstrebes ordninger som er hensiktsmessig å praktisere, og som praktiseres enhetlig av de ulike lokal- og fylkeslag.

Med dette som utgangspunkt er det to prinsipper som er grunnleggende for utformingen av kompensasjons-ordningene:

- Så langt det er mulig skal den som påtar seg et tillitsverv verken tjene eller tape på dette

- Utdanningsforbundet skal ikke utfordre skattebestemmelsene gjennom ordninger som omgår bestemmelser eller formålet med slike. Dette innebærer bl.a. at det ikke bør kompenseres for beskatning av ytelser som myndighetene har besluttet at skal fordelsbeskattes

### Lenker

- [Retningslinjer for kompensasjons- og godtgjøringsordninger for tillitsvalgte](#)
- [Etiske retningslinjer](#)
- [Reisepolicy for Utdanningsforbundet](#)
- [Retningslinjer for bruk av kontingentmidler på lokalplan](#)

# De enkelte ordningene

## Permisjon

Som tillitsvalgt vil du i de aller fleste tilfellene ha avtalefestet rett til nødvendig permisjon fra arbeidsgiver i hele den tid vervet ditt løper. Permisjon søkes for ett år av gangen.

## Økonomisk kompensasjon

Utgangspunktet er at du kompenseres for inntektsbortfallet som skyldes ivaretagelsen av tillitsvervet. I lokallag skjer dette normalt ved at den tillitsvalgte frikjøpes i den aktuelle permisjonsprosenten. Funksjonstillegg som ikke kan ivaretas på grunn av tillitsvervet blir kompensert dersom ditt frikjøp er på 40 % eller mer..

## Godtgjøring for særskilt ansvar og stor tidsbruk

I utgangspunktet utbetales det ikke godtgjøring for å ivareta verv i Utdanningsforbundet, ut over den nevnte lønnskompensasjonen. Det enkelte styre kan imidlertid, på sitt nivå, vedta en særlig godtgjøring til styreverv som har et særskilt ansvar og stor tidsbruk. Dette må skje med forsiktighet og respekt for de grunnleggende prinsippene for kompensasjon, og det er vedtatt maksimalsatser for slik godtgjøring.

For lokallag gjelder følgende: Leder (hvis > 1000 medlemmer) inntil 0,75 G, nestleder (hvis > 2000 medlemmer) inntil 0,5 G, styremedlemmer for øvrig møtegodtgjørelse inntil kr 500,- per møte.

## Pensjon

Din opptjening i Folketrygden vil ikke bli påvirket i merkbar grad av at du trår inn i et tillitsverv. Som frikjøpt fra opprinnelig arbeidsgiver vil du fortsatt stå tilknyttet den tjenstepensjonsordning som gjelder hos din arbeidsgiver.

## Forsikring

Som tillitsvalgt med frikjøpt vil du stå tilknyttet de forsikringer du har gjennom arbeidsgiver, knyttet til *yrkesskade, gruppeliv, ulykke* m.v. Når dette ikke lar seg gjøre vil du kunne bli tilsluttet den ordning som gjelder for Utdanningsforbundets ansatte.

Det er tegnet *reiseforsikring* som omfatter tillitsvalgte og andre som reiser på oppdrag for Utdanningsforbundet.

**Kompetanse-  
utvikling**

Nødvendig kompetanseutvikling i tillitsvervet ivaretas av Utdanningsforbundet. Frikjøp skal ikke brukes til etter- og videreutdanning som ikke er en del av ivaretagelsen av vervet.

**Reise mellom hjem og  
«arbeidssted»**

Daglig arbeidsreise dekkes i utgangspunktet ikke, men det kan gis kompensasjon for merutgifter til reise for ivaretagelse av vervet. Det anbefales at dette gis som en fast månedlig lønnskompensasjon anslått på grunnlag av ekstra reisevei og vervets omfang, og skal følge satsene for pendlerfradrag/ lang reisevei (for tiden kr 1,56/0,76 per kilometer for de første 50 000 km/ de neste 25 000 km).

**Tjenestereiser**

En tjenestereise er en reise i tjenesten mellom «arbeidssted» eller hjem, og til et alternativt «oppmøtested». Tjenestereiser dekkes etter statens satser, og det ytes også diett etter statens satser.

**Elektroniske  
kommunikasjons-  
midler**

Det enkelte styre kan, på sitt nivå, beslutte å dekke kostnader knyttet til mobiltelefon for tillitsvalgte. På lokallagsnivå skal ev. dekning skje som en fast lønns- godtgjøring per måned.

Nivå på månedlig godtgjøring bestemmes av det enkelte styre, og skal ses i sammenheng med antatt bruk (ikke kostnader til innkjøp) og ikke overstige kr 500,- per måned.

Fast godtgjøring fordelsbeskattes etter gjeldende regelverk.

**Barnepass**

Kostnader til ekstra barnepass ved kurs og konferanser kan dekkes innenfor gjeldende regelverk. Det forutsettes at det foreligger et reelt omsorgsbehov som ikke kan utføres av noen som normalt har omsorgsforpliktelser for barnet.

Kompensasjonen utbetales til deg som en lønns-kompensasjon.

**Arbeidsgiver**

Som tillitsvalgt, også om du har 100 % permisjon, er du fortsatt ansatt hos avgivende arbeidsgiver, og du skal sannsynligvis vende tilbake dit. Sørg for å holde kontakten med denne, for å vedlikeholde kontakten både kollegialt og faglig!



# kunnskap *kommer* ikke av **seg selv**



UTDANNINGS  
FORBUNDET

Utdanningsforbundet  
Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo  
tel +47 24 14 20 00  
fax +47 24 14 21 00  
[utdanningsforbundet.no](http://utdanningsforbundet.no)