

Virkemidler for tillitsvalgte og UiB sitt hovedverneombud i verv med minst 50 % frikjøp

1. Virkeområde

Disse føringene er utarbeidet i forståelse med organisasjonenes hovedtillitsvalgte og gjelder for tillitsvalgte som omfattes av ordningen med fastlønnete tillitsvalgte ved Universitetet i Bergen, jf. Hovedavtalen (HA) § 14. Ordningen gjelder også for universitetets hovedverneombud og vara for hovedverneombudet og andre hovedverneombud.

Universitetet i Bergen har avsatt midler tilsvarende 7,0 årsverk til ordningen med fastlønnete tillitsvalgte. Per i dag fordeles disse slik:

- 2,5 stillinger til Unio
- 2,0 stillinger til Akademikerne
- 1,5 stillinger til LO Stat
- 1,0 stilling til YS Stat

Fastlønte tillitsvalgte gis helt eller delvis tjenestefri med lønn fra sine ordinære arbeidsoppgaver i valgperioden. De enkelte organisasjonene avgjør selv hvilke tillitsvalgte som omfattes innenfor rammen av de avsatte ressursene.

2. Lønnspolitiske virkemidler

Ved førstegangs inntreden i vervet gis tillitsvalgte med minst 50 % tjenestefri fra ordinære arbeidsoppgaver et lønnstillegg på 6,5%, minimum 0,33 G, jf. HTA pkt. 2.5.3 nr. 2 om ekstraordinær innsats. Det samme gjelder universitetets hovedverneombud

De tillitsvalgte sikres en vurdering ved 2.5.1 og 2.5.3-forhandlinger på lik linje med andre ansatte.

Universitetsdirektøren sikrer at de tillitsvalgte blir ivaretatt i forhandlingene.

Det gis et kronetillegg som kompensasjon for det ansvar og den belastning vervet innebærer:

- Hovedtillitsvalgte (ledere i organisasjonene): 0,67G.
- Øvrige tillitsvalgte: 0,54G.

Tilleggene gis forholdsmessig etter andel tjenestefri fra ordinær stilling. Universitetets hovedverneombud gis tilsvarende tillegg som hovedtillitsvalgte. Vara for universitetets

hovedverneombud og andre hovedverneombud gis tilsvarende tillegg som øvrige tillitsvalgte med tjenestefri (etter andel tjenestefri). Kostnader for andre hovedverneombud må dekkes av tjenestestedet. Kronetillegget faller bort ved gjeninntredelse til ordinær stilling.

Ved overgang fra verv som fastlønnnet tillitsvalgt til ordinær stilling skal det gjennomføres en reell vurdering av lønnsnivå og stillingskode basert på kompetansen som er opparbeidet i vervet. Vurderingen gjøres av universitetsdirektøren i samråd med fakultets- eller avdelingsdirektør

3. Virkemidler for å ivareta karrieren

Som hovedprinsipp skal fastlønte tillitsvalgte ha ordninger som ivaretar karriereutviklingen både under og etter perioden i vervet. Det skal være mulig å legge til rette for alternative karriereveier der dette er relevant.

Tillitsvalgte som kommer fra teknisk-administrative stillinger vil ha variert behov for tilrettelegging for karriereutvikling. Det skal være mulig å legge til rette for en annen karrierevei enn den stillingskategori man opprinnelig kommer fra. Det kan gjøres på mange måter, og må tilpasses den enkelte tillitsvalgte og det miljøet/den arbeidsplassen vedkommende kommer fra.

Tillitsvalgte med frikjøptid som kommer fra vitenskapelige stillinger trenger først og fremst en ordning som beskytter forskningstiden deres, men dette utelukker ikke andre virkemidler. Et sentralt element i en slik ordning for vitenskapelig tilsatte i frikjøp vil være:

- Ved inntreden i vervene skal den enkelte tillitsvalgte kunne avtale med sin nærmeste leder ordning for å ta igjen tapt tid til forskning etter samme nøkkel som dekaner. Dette kan skje fortløpende eller over tid.
- Hvis man kan sannsynliggjøre andre behov skal det prøves å legge til rette for at også disse kan dekkes. Et eksempel kan være driftsmidler.

Virkemidlene trer i kraft fra 01.06.2026.

Bergen, 22.05.2026

Kathrine Brosvik Thorsen