

ARBEIDSTID I BARNEHAGE

Sist oppdatert: September 2022

Hensikten med denne orienteringen er å forklare de viktigste begrepene i forbindelse med arbeidstid for ansatte i barnehage, å peke på momenter som er viktige å huske når man skal drøfte og avtale arbeidstid i barnehagene samt orientere om andre spørsmål som kan være aktuelle i forbindelse med barnehagelærernes arbeidstid.

Innhold	Dokumenter
<ul style="list-style-type: none">• Arbeidstid definisjon• Ubunden arbeidstid• Ubunden arbeidstid og overtid• Overtid• Avspasering• Pauser• Romjul og dager før helgedager	<ul style="list-style-type: none">• Arbeidsmiljøloven• Hovedtariffavtalen (Dok 25), del C• Arbeidsrettens domsslutning vedrørende ubunden tid• PBL – tariffavtale• FUS - tariffavtale• KA-tariffavtale• Spekter - tariffavtale• Virke Tariffavtale

• **Arbeidstid definisjon**

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, jf. [Arbeidsmiljøloven kap.10](#).

Arbeidstid for barnehager uten tariffavtale:
Den ordinære arbeidstiden må ikke overstige 9 timer pr 24 timer og 40 timer pr. uke.

Arbeidstid for barnehager med tariffavtale:
Den ordinære arbeidstiden må ikke overstige 7,5 timer pr 24 timer og 37.5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 - kl. 17.00. Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

• **Ubunden arbeidstid**

Ubunden arbeidstid vil si arbeidstid som arbeidsgiver ikke har styringsrett over.

Ubunden arbeidstid gjelder kun for barnehagelærere, pedagogiske ledere (ikke styrere) og annet pedagogisk personale med tariffavtale eller som har denne praksisen stående i arbeidsavtalen.

I kommunale barnehager i Oslo og private barnehager med tariffavtale utgjør ubunden arbeidstid 4 timer pr. uke og er en del av den ordinære arbeidstiden. Det innebærer at av den ordinære arbeidstiden på 37,5 timer pr uke, skal 33,5 timer pr uke være lagt til

barnehagen/institusjonen. Det vil si at du som ansatt i denne type stilling har 4 timer som du selv disponerer til forarbeid, etterarbeid og uformell foreldrekontakt. Arbeidsgiver har ikke styringsrett over disse 4 timene, men har ansvar for at arbeidet med barn og foreldre er av tilfredsstillende kvalitet. Foreldresamtaler skal legges til den ordinære arbeidstiden, mens for- og etterarbeid i forbindelse med foreldresamtaler kan legges til den ubundne tiden.

I 2003 vant Utdanningsforbundet i [arbeidsretten](#) over Kommunenes Sentralforbund (KS) i retten til selv å styre den ubundne tiden. Dette var en sak mellom Utdanningsforbundet og KS, men saken er overførbart i og med at ordlyden er lik i deres og andre områders avtaler om ubunden tid.

Hvordan arbeidstiden skal organiseres i den enkelte barnehage/institusjon skal drøftes mellom styrer og tillitsvalgt. Det er styrer som har den endelige styringsretten over vaktplanene. Vaktplanene skal definere 33,5 timer bundet tid per uke. Når i uken de 4 ubundne timene utføres er opp til arbeidstakeren selv

I meklingsprotokollen fra 2020 står følgende:

Partene vil også oppfordre til god dialog om barnehagens pedagogiske mål og om oppgaver og innhold som skal løses innenfor den totale arbeidstiden.

- **Ubunden arbeidstid og overtid**

For alt pålagt arbeid ut over 7,5 timer pr dag eller 37,5 timer pr uke, har man krav på overtidsbetaling.

Da den ubundne arbeidstiden er en del av den ordinære arbeidstiden, må den tas med i beregningen for retten til overtidsgodtgjøring.

- **Overtid**

Overtid er arbeid utover avtalt arbeidstid. Alle ansatte har, uavhengig av tariffavtale, rett til overtidsgodtgjørelse. Det står i [arbeidsmiljøloven § 10-6](#).

Arbeidsmiljøloven § 10-6 regulerer også hvor mye overtidsarbeid man kan utføre. Her står det blant annet at overtidsarbeid ikke må overstige ti timer i løpet av syv dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innefor en periode på 52 uker. I samarbeid med den tillitsvalgt kan arbeidsgiver avtale noe utvidet timeantall.

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre overtidsarbeid ved helsemessige eller vektige sosiale grunner. Hvis arbeidstaker uansett grunn ber om å slippe overtidsarbeid, og arbeidet kan utsettes eller utføres av andre, plikter arbeidsgiver å fritta dem.

For overtidsarbeid skal det utbetales et tillegg til lønnen. Dette skal ifølge arbeidsmiljøloven være minst 40 %. Alle tariffavtaler i barnehagesektoren gir høyere overtids tillegg enn dette. I Oslo kommune betales det 50 % overtids tillegg mellom 7.00 og 20.00, og 100 % mellom 20.00 og 7.00 ([dokument 25 §11.1](#)). I PBL, FUS, KA og Spekter utbetales det 50 % mellom 6.00 og 21.00, og 100 % mellom 21.00 og 6.00. I

Virke utbetales det 50 % mellom 6.00 og 20.00, og 100 % mellom 20.00 og 6.00. Noen unntak i disse bestemmelsene er hvis man har fleksitidsavtale eller har en fast avlønning for overtid som leder. Ved spørsmål rundt dette kan du ta kontakt med Utdanningsforbundet Oslo på telefon 23 13 81 00.

- **Avspasering**

Avspasering er ingen rett man har, men arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt ([aml §10-6 \(12\)](#)). Avtalen om avspasering er avhengig av at begge parter er enige, og kan verken avtales eller sies opp av kun den ene parten. Det vil si at styrer ikke kan pålegge deg å avspasere til et bestemt tidspunkt, som for eksempel i påskeuka. Og omvendt, styrer kan, som hovedregel, heller ikke pålegge deg å jobbe en dag hvor avspasering er avtalt. Dersom man ikke får tatt ut avspaseringen kan man kreve at timene utbetales i stedet.

Det er kun overtidstimer som kan avspaseres, overtidstillegget skal alltid utbetales. Vi har hørt om ordninger der avspasering utgjør 1,5 time pr time og ingen overtid utbetales. Dette er en ordning som er **i strid** med lov og tariffavtale.

Avspasering skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen. Det betyr at man avspaserer de timene som er oppført på vaktlisten den dagen man avspaserer, ikke automatisk 7,5 timer. Hvis man har en vakt på for eksempel 6,5 timer, utløser dette 6,5 timer avspasering.

- **Forskjøvet arbeidstid**

Dersom en får endret vakt med mindre enn to ukers varsel utløser dette forskjøvet arbeidstid. Dette er beskrevet som [egen sak i Verktøykassa](#).

- **Pauser**

[Arbeidsmiljølovens § 10-9](#) sier at arbeidstaker skal ha minst én pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halvtime hvis arbeidstiden er minst åtte timer.

Dersom den ansatte ikke fritt kan forlate arbeidsplassen i pausen eller det ikke finnes tilstrekkelig pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. I tariffavtalen (Dok.25), i Del C Særbestemmelser mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet, står det i punkt 1.2 at spisepausen er inkludert under forutsetning av at man er tilgjengelig for arbeidsgiver.

Ved overtid på mer enn to timer etter at alminnelig arbeidstid er avviklet, skal man gis en pause på minst en halvtime og den skal regnes inn i overtiden. I praksis betyr dette at 3 timers personalmøte tilsvarer en halvtime pause og 2,5 timers møte, jf. [Arbeidsmiljøloven § 10.9 \(2\)](#).

Ved overtid rett etter ordinær arbeidstid, for eksempel ved personalmøte etter en senvakt har du i henhold til tariffavtalen i Oslo kommune rett på en pause:

«§ 11.5 Spisepause Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid regnes en kortere spisepause som løpende arbeidstid. Det betales for denne og den tid overtidsarbeidet varer.» «En kortere spisepause» er ikke definert, men vårt utgangspunkt er at det må være på minst 15 minutter for at en faktisk skal få mulighet til å spise. Dermed vil for eksempel et personalmøte berammet fra 17-19 i praksis være fra 17.15 – 19.00, med 15 minutters betalt pause fra 17.00-17.15.

- **Romjul og dager før helgedager**

Flere tariffavtaler har egne bestemmelser om redusert arbeidstid på spesielle dager i året. Det er her ulike bestemmelser i de ulike tariffområdene, så det er her viktig å være obs på at en bestemmelse som gjelder i PBL ikke nødvendigvis gjelder i Oslo kommune, og motsatt. I **Oslo kommune** er dette definert av fellesbestemmelsene (§ 8.1.1). «*Ordinær arbeidstid på dager før helgedager, samt på dager mellom jul og nyttår er 6 timer.*» Det skal da utbetales overtid dersom man jobber utover 6 timer. Barnehagen må her gjøre en vurdering for behovet for overtid ut fra barnetall. Helgedager er tariffspråk for helligdager, og vil for barnehageansatte i praksis bety onsdag før skjærtorsdag og onsdag før Kristi himmelfartsdag. Julaften og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn. Dette er definert i særbestemmelsene (1.2).

I **PBL og Virke** har man nokså like formuleringer, som begge står i tariffavtalens kapittel 4.5. Her slås det fast at arbeidstakere med ordinær arbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Onsdag før Kristi himmelfartsdag er ikke nevnt.

For **FUS** er bestemmelsen svakere, her er det kun onsdag før Skjærtorsdag som er nevnt. «*Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag.*» (Tariffavtalen 4.5)

For **Spekter** er det ulike avtaler for de ulike kjedene. I **Norlandia** skal arbeid etter klokka 12.00 på julaften og nyttårsaften kompenseres med 133 % overtidstillegg per arbeidstime. (Overenskomsten 5.5.3) For arbeidstakere i **SiO** skal man ha fri julaften og nyttårsaften (særaftale om arbeidstid), og fra 13.00 på onsdag før skjærtorsdag. (Overenskomsten § 4)

I **KA** utbetales det 133 % overtidstillegg for arbeid etter 12.00 på julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag (hovedtariffavtalen 5.3.1).