

# Arbeidstid for ledere i barnehage og skole



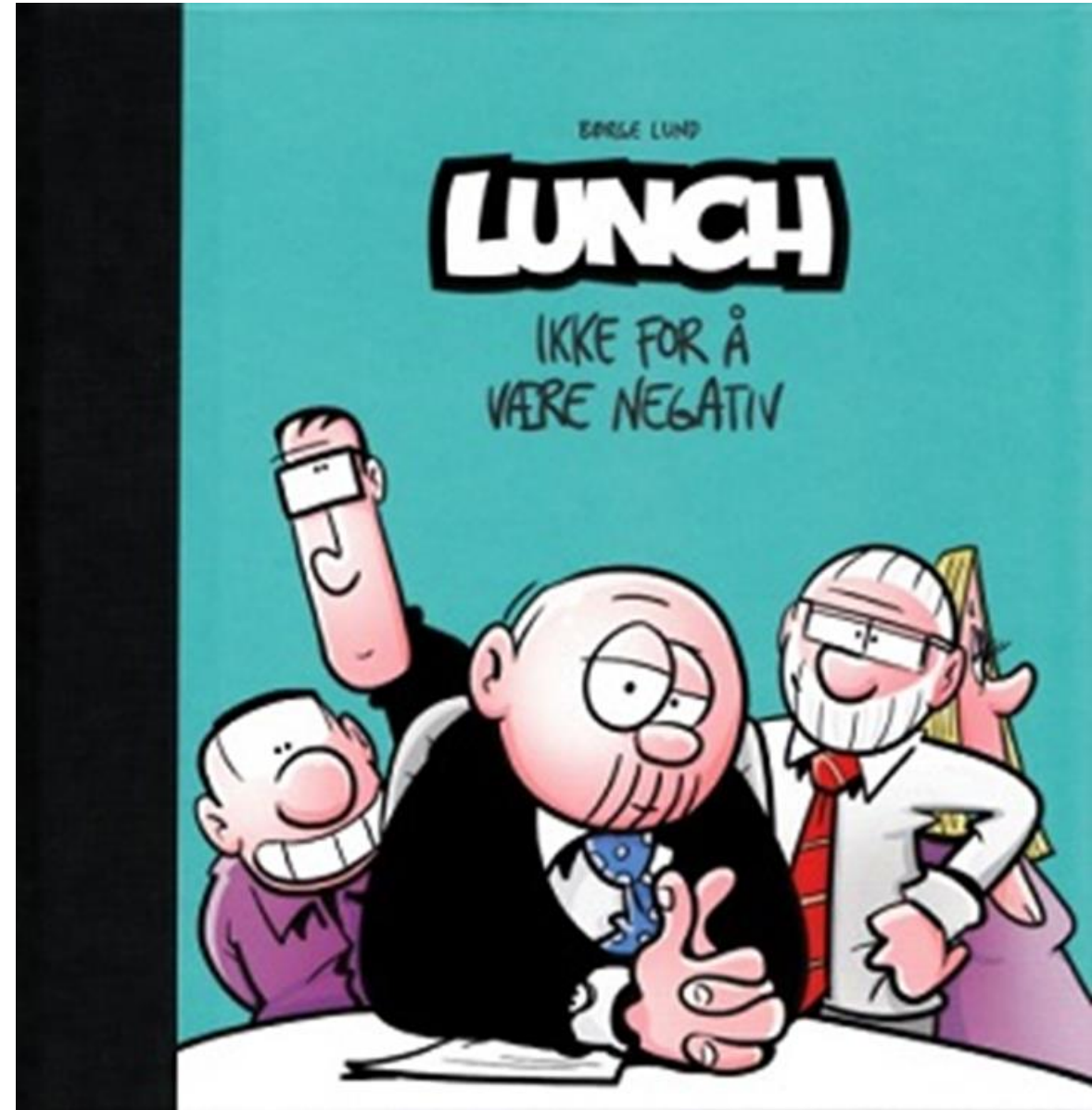
# Landsmøte 2023 – Vi utdanner Norge

*Gjennom å styrke laget rundt lederne skal Utdanningsforbundet jobbe for at ledernes arbeidstid er forsvarlig.*

*Arbeidstidsavtaler skal sikre vern mot for høy arbeidsbelastning og gi den enkelte profesjonelt handlingsrom*

# Bakgrunn for presentasjonen

- 3 hovedkilder
  - Arbeidsmiljøloven (AML)
  - Hovedtariffavtalen (HTA) KS
  - Hovedtariffavtale PBL / FUS
  - Overenskomst NHO for privatskoler
- SFS2213 (SFS = Sentral forbundsvis særavtale)
- SFS2201



# Innledende spørsmål arbeidstid ledere

➤ *Tenker dere ledere på at dere også har et innrammet arbeidsår?*

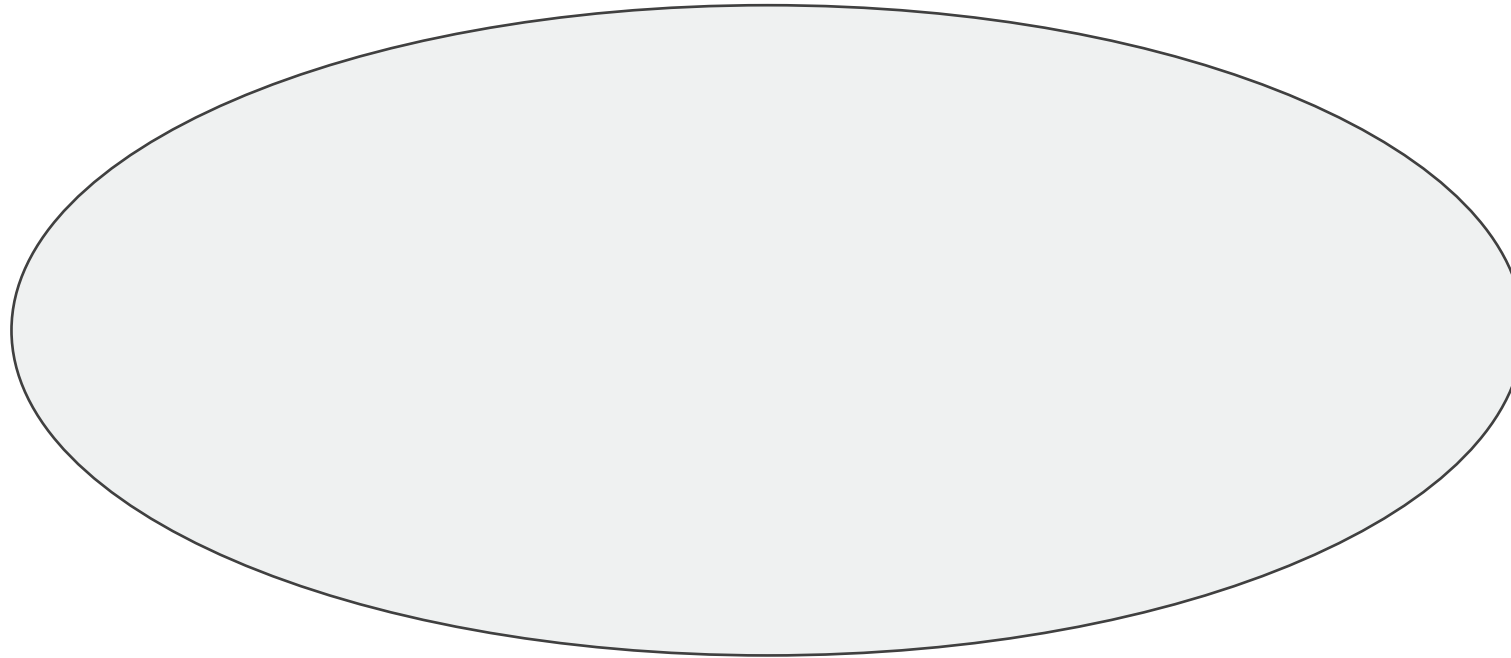
○ *Hva er rammene for deres arbeidstid?*

1. Hva inneholder den?

2. Hvem bestemmer?



## Dette bruker vi arbeidstiden på i dag



Tre oppgaver vi ønsker mer tid til

- 1.
- 2.
- 3.

Tre oppgaver vi ønsker mindre tid til

- 1.
- 2.
- 3.

# AML § 10 – Arbeidstid – en sentral paragraf

§ 10. 1 Arbeidstid

## § 10.2 Arbeidstids - ordninger (viktig)

§ 10.3 Arbeidsplan

§ 10.4 Alminnelig arbeidstid

§ 10.5 Gjennomsnittlig beregning av arbeidstid

§ 10.6 Overtid

§ 10.7 oversikt over arbeidstiden

§10.8 daglig og ukentlig arbeidsfri

§10.9 Pauser

§10.10 Søndagsarbeid

§ 10.11 Nattarbeid

§10.12 Unntak

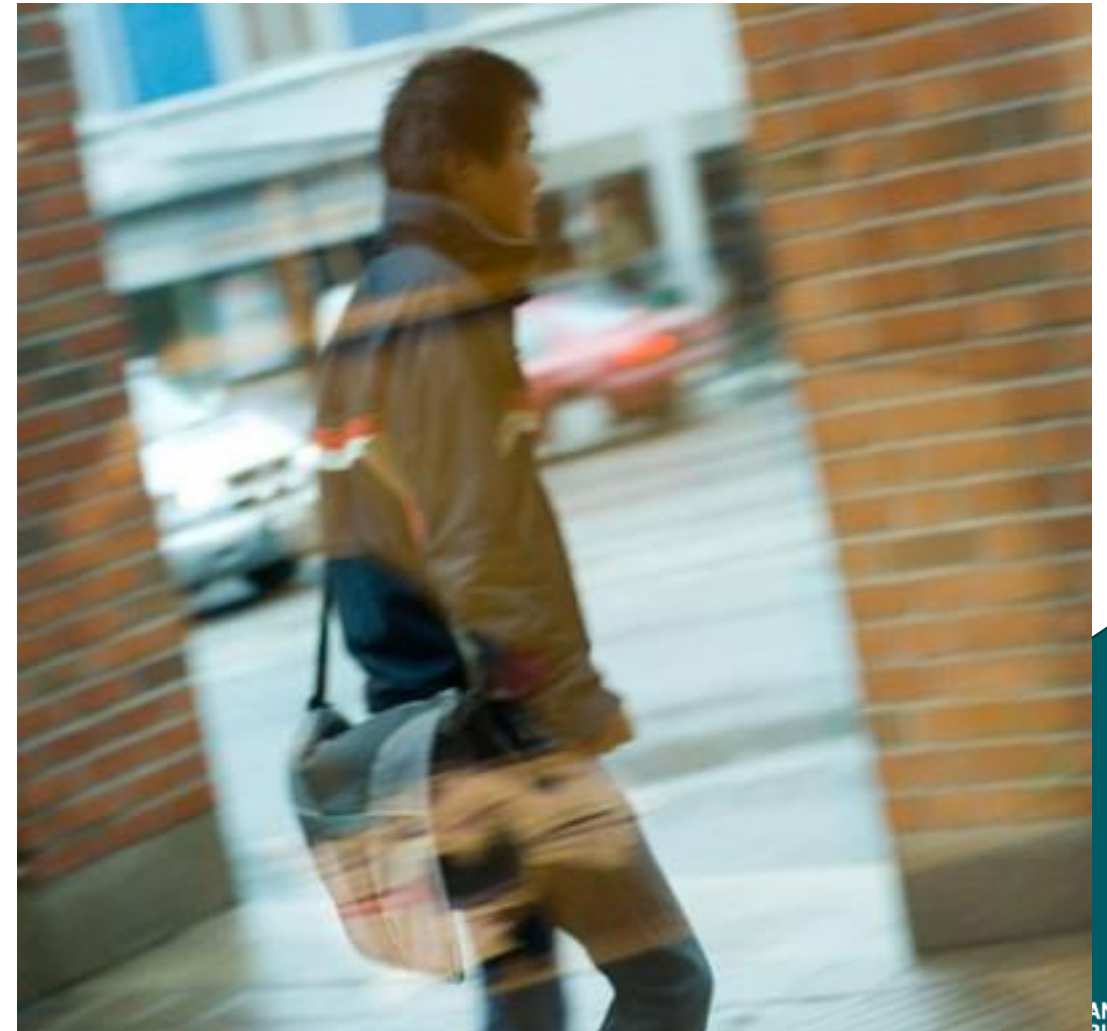
### • § 10.12 Unntak

- Bestemmelsene i dette kapittelet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stillinger, med unntak av § 10.2 første, andre og fjerde ledd



## § AML 10.2

- §10.12 viser til § 10.2 første, andre og fjerde ledd.
  - Ser kun på første ledd i dag
- Første ledd:  
Arbeidstidsordningene skal være slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

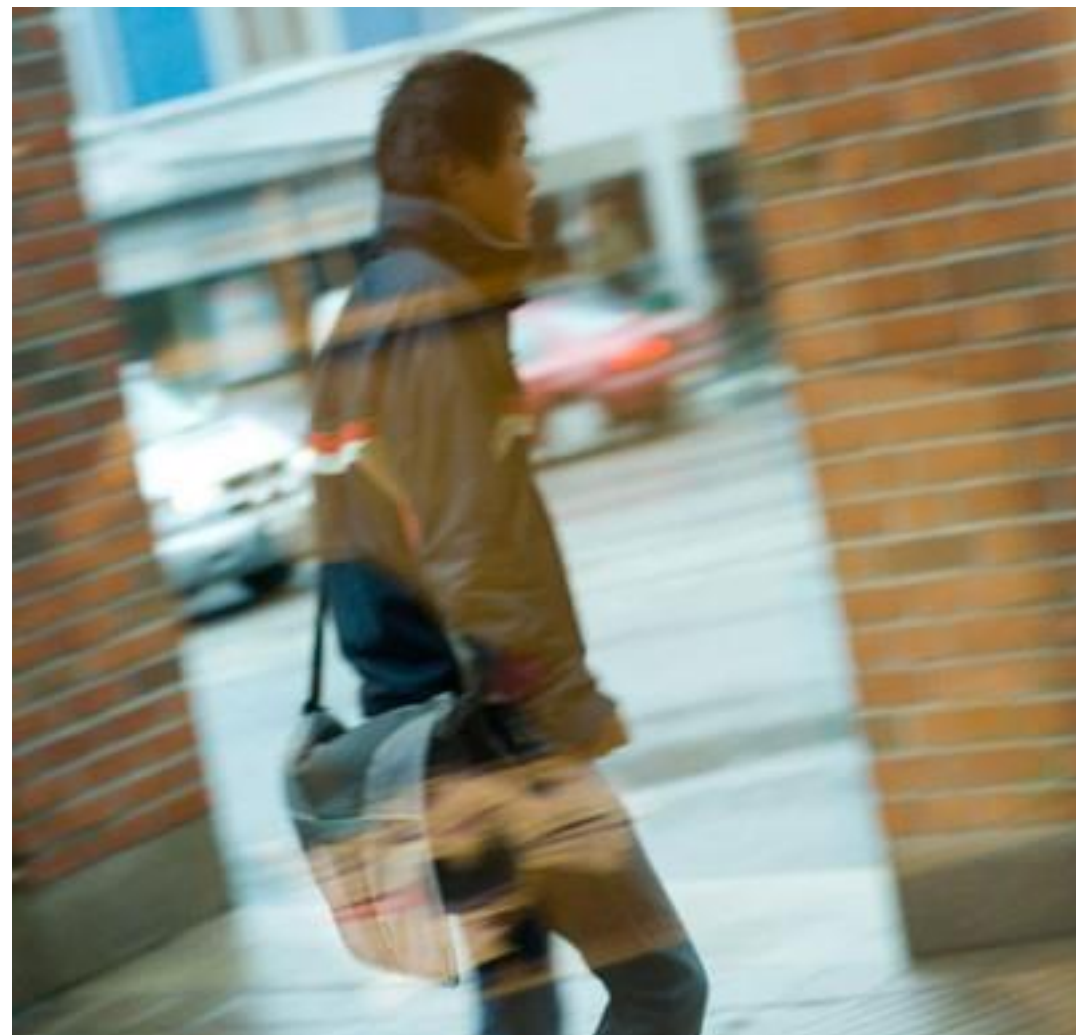


# AML – Hva er en «ledende stilling»?

- Ingen klare definisjoner på hva som er ledende stillinger i AML, men en del «generelle» vendinger.

**Noen rettesnorer** kan være

- arbeidssituasjon,
- lederoppgaver,
- personalansvar,
- lønn (kun indikasjon)
- (tittel betyr lite)





# § AML 10-4



- (1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager.

Hvor mange timer jobber du?

# Forholdet mellom AML og HTA



- Et prinsipp er at det ikke skal forhandles fram dårligere avtaler enn det lovverket gir. Derfor må HTA gi bedre «betingelser» enn AML.
- Derfor vil det som står i HTA være førende og dermed må vi se grundig på HTA



# HTA kap 1 § 4 - arbeidstid



- § 4.1 Arbeidstid er den tid etter lov og avtale arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden.
- For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser

# HTA kap 1 § 4.2

---

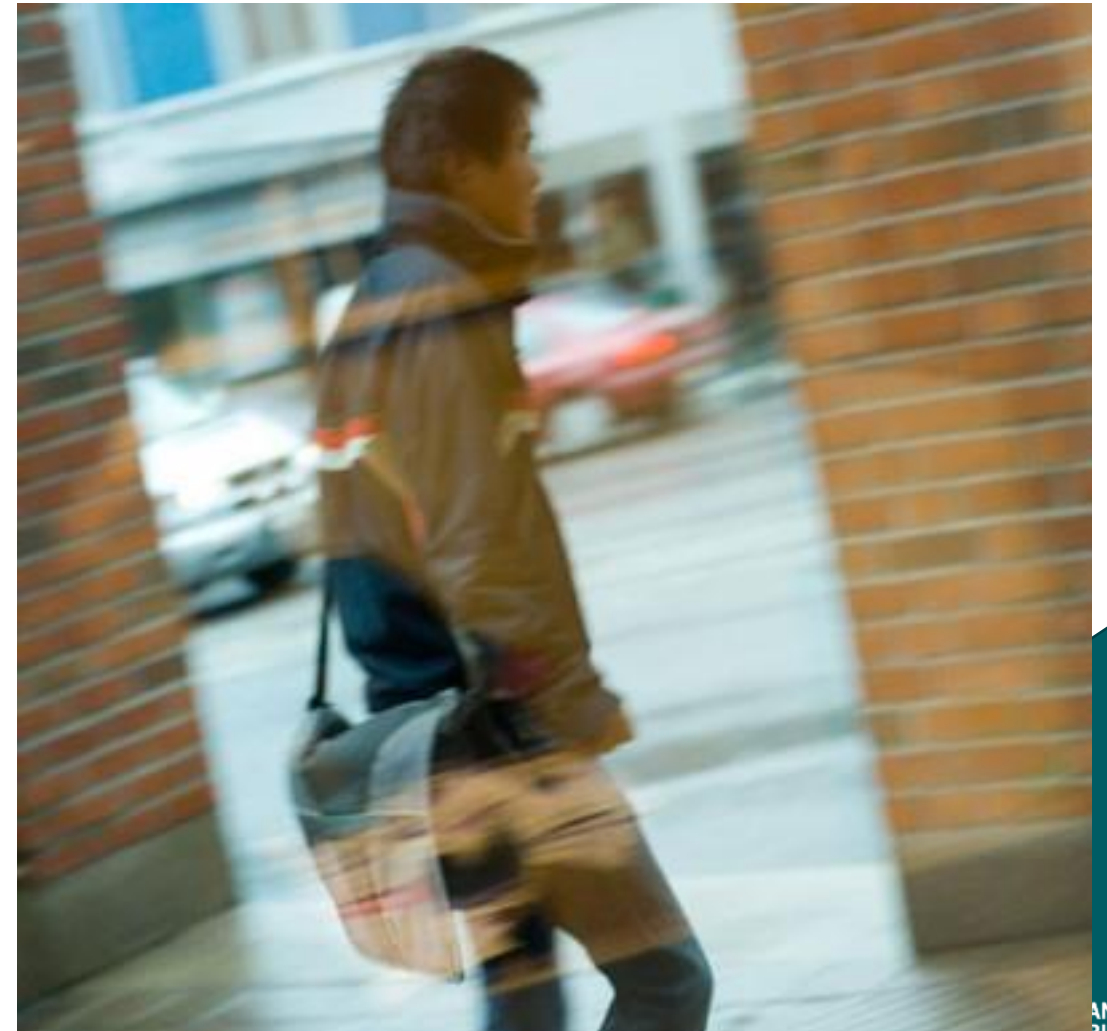
§ 4.2 37,5 timer per uke

---

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. AML §10-4 og § 10-12

# HTA kap 1 § 5 –Godtgjøringer for særskilt arbeidstid

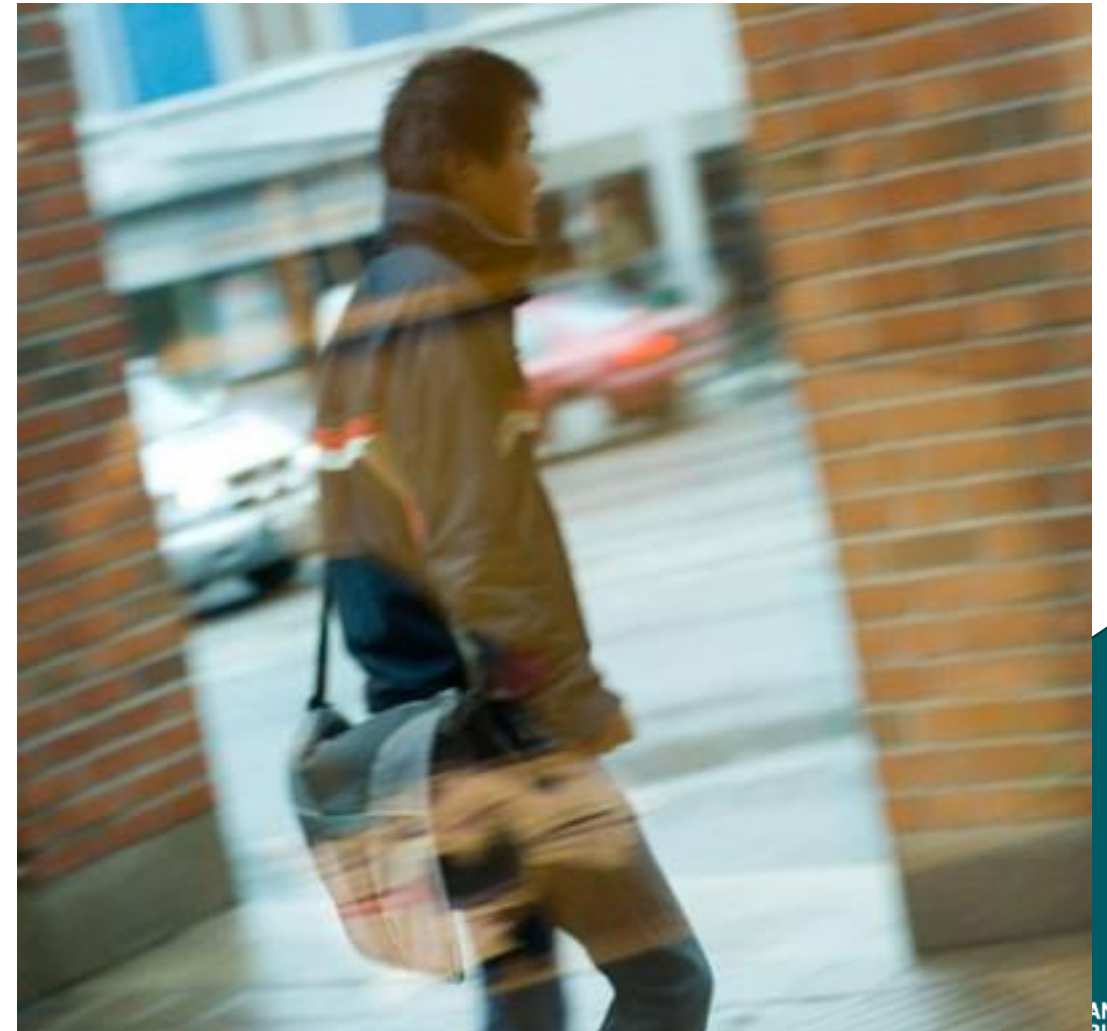
- §5.1.2 Arbeid i ledende/særskilt uavhengig stilling
  - Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling... Dette gjelder midlertid ikke arbeidsledere eller andre lignende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede
- *Får dette konsekvenser for 2.gangsframmøte (5.5 /5.4.2) for avd.ledere/ass.styrere?*





# HTA kap 1 §6 - Overtid

- §6.1
  - Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstiden er overtidarbeid
- § 6.2
  - Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig



# HTA kap. 1 § 6

- Fellesbestemmelsens § 6.3

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av

- AML 10-12 og/eller
- HTA kap. 4 punkt 3.4
- Etter 10-12 (2) kan det være en fast kompensasjon

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

- Angir ikke hvor ofte dette skal tas opp til drøfting/avgjørelse

# Skal ass.rektorer/ass.styrere unntas overtid? (KS)

- HTA har definert at for å kunne bli vurdert til «ledende» stilling med tanke på å unnta for overtidsbestemmelsene må du være plassert i kap. 3
  - Enhetsleder 3.4.2 eller 3.4.3, og ass.rektor 3.4.3
  - Alternativt må det stå i arbeidsavtalen (etter §14.6 i AML),
  - Den siste muligheten er at det er regulert i en særavtale
- Hvilke ulemper gir det at ass.rektorer unntas?
  - Hvilke fordeler gir det å være i kap. 3 istedenfor kap. 4?

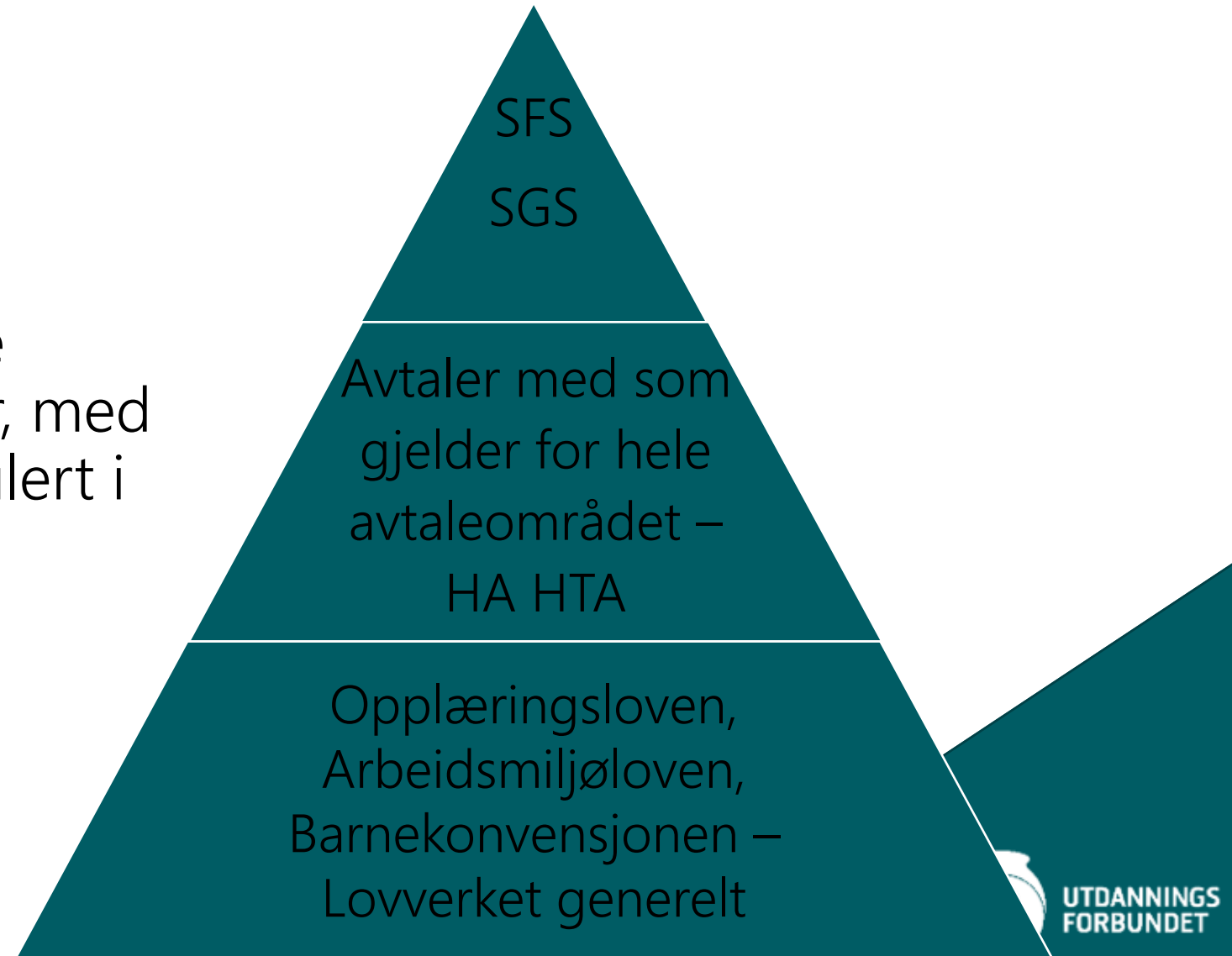
## § 6.3 – hvordan «merarbeidet» skal kompenseres

Arbeidstakere som har møteplikt eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som hverken har rett til overtidsgodtgjørelse eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager.

Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall dagslønner

# SFS 2213 / SFS2201 punkt 1 Hjemmelsgrunnlag

- Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtale gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.





# SFS 2201

- Fellesbestemmelsenes §6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.
- Står ingenting om SFO-ledere eller ass.styrere

## PBL Hovedtariffavtale 6.2

Daglig leder/styrer er unntatt reglene om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12, og skal dermed normalt heller ikke ha overtidsgodtgjørelse.

# SFS 2213 Punkt 8 Skoleledelse

## •8.1 Årsverket

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer per uke i 45 uker.

Ledere som har undervisningsplikt som en del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid

Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig

# SFS 2213 Punkt 8 Skoleledelse

## •8.1 Årsverket

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer per uke i 45 uker.

Punkt 6.3 i HTA gir mulighet for inntil 10 fridager

Årsverket blir da

1687,5

– (inntil 10 dager) 75t

= 1612,5t

Hva skjer når årsverket er «tomt»?

# Konsekvenser

Når leder ikke er unntatt overtidsbestemmelsene

- Dette kan gjelde både for kap. 3 og 4.
- Årsverk 1687,5 t (7,5 t hver dag i 45 uker) Kan komprimeres ved undervisning.
- Kan lage fleksitidsavtaler (jfr. AML §10-2 ledd 3)
- Pålagt overtid skal betales.
- Enklere for inspektør/ass. Rektor/ass.styrer å bli pålagt overtid enn for rektor
- Hva om skoleleder tar vikartimer?

# Konsekvenser

Når leder er unntatt overtidbestemmelsene

- Ikke krav på overtidsbetaling (kap. 6 gjelder ikke)
- Arbeidstidsordninger?
- Forsvarlig arbeidsmiljø?
- Delegering?

- Er det ingen andre ordninger, så er arbeidsåret 1687,5 timer
- Med ev. konvertering for undervisning



# Arbeidstidsordninger - oppsummering

Ved å unnta for overtidbestemmelsene gir også arbeidsgiver fra seg «kontrollen» over arbeidstiden til den ansatte.

Arbeidstakeren har mulighet til å ta seg fri og jobbe når det passer arbeidstakeren

- I praksis vil det da ikke være noe som heter avspasering!
- Harmoniserer dette med forventningen om stedlig ledelse?

# Forsvarlig arbeidsmiljø - oppsummering

- Er det «status» for barnehage/skoleledere å jobbe mye?
- «Snakkes» det om hvor mye avspasering en har til gode, men aldri får tatt ut...
- Er det for å forsvare sin egen rolle / hvor viktig en er for arbeidsplassen/systemet?

Jobbe et normalt årsverk, riktig antall timer ?

Nok hvile, helg? Kvelder?

Alltid på beredskapsvakt pga. korona eller §9A

# TID ELLER OVERTID – HVORDAN LØSE EKSTRAOPPGAVER





DETTE GÅR IKKE,  
BACHE. JEG HAR FOR  
FÅ RESSURSER OG FOR  
LITE TID.

DA ER DU  
VELDIG HELDIG!

DÅRLIG TID KAN  
VÆRE EN FORUTSETNING  
FOR Å LYKKES!



UTDANNINGS  
FORBUNDET

# Fleksitid (kollektiv fleksibel arbeidstid)

- Må skilles mellom frivillig utvidelse av arbeidstiden og pålagt overtid.
- *Pålagt arbeid utover daglig ordinær arbeidstid, men innenfor fleksitidsordningen ytre rammer, vil være overtidsarbeid.*

*Det samme vil kunne være tilfelle når arbeidet går utover den daglige arbeidstiden, skyldes arbeidsgivers behov – for eksempel hvor arbeidstaker er pålagt arbeid av et slikt omfang eller med så korte frister at det nødvendigvis må utføres utenom ordinær arbeidstid* (fra KS sin egen håndbok)



Det varierer i hvilken grad opparbeidet tid avspaseres. Drøye 30 prosent av arbeidstakere med fleksitid sier at ordningen gjør at de i stor grad jobber timer som ikke kompenseres eller avspaseres.

Å jobbe uten å få avspasert er mest vanlig blant ledere... (FAFO-rapport 2018 om fleksibel arbeidstid)

# Kontaktinformasjon

Eskil Dahl Rotherud, tillitsvalgt  
[eskrot@udf.no](mailto:eskrot@udf.no)

Utdanningsforbundet Buskerud

