



15.11.2017 voimaan tulevan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti
Esimerkkimallit 24 tunnin työajan pidennystavoista

Työajan pidennystapoja

Sovitaan, että työajan pidennys huomioidaan liukuvan työajan järjestelmässä tai työaikapankissa.

- Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sovitaan, että työnantajalla on oikeus vähentää saldosta tai työaikapankista esimerkiksi 2 tuntia kuukaudessa.
- Jos liukumasaldoa ei seurata (+/-tunteja), tätä tapaa ei voida käyttää.

Sovitaan pidennettäväksi vuorokautista työaikaa.

- Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sovitaan säännöllisen päivittäisen työajan lisäämisestä 6 minuutilla per päivä / 30 minuutilla viikossa.
- Ylempi toimihenkilö voi tehdä 24 tunnin pidennyksen käyttämällä liukumaa, mutta päivittäistä työaikasaldoa kertyy 6 minuuttia vähemmän per päivä, kuin aikaisemmin.

Sovitaan, että työajan pidennys huomioidaan yrityskohtaisissa työaikajärjestelyissä.

- Esimerkiksi mahdollisesti käytössä olevien aattovapaiden / lyhennettyjen aattopäivien ottaminen kokonaiseksi työpäiväksi.
- Sopiminen, että työajan pidennys huomioidaan paikallisessa pekkasvapaajärjestelmässä, käytännössä vähentäen vapaiden määrää 24 tunnilla.

Sovitaan, että työajan pidennyksen voi tehdä itsenäisellä, työn kannalta merkityksellisellä kouluttautumisella normaalin työajan ulkopuolella.

- Suunnitelma koulutuksesta voidaan tehdä kehityskeskustelussa ja koulutuksen suorittamisesta raportoidaan esimiehelle.

Sovitaan, että työajan lisäystä ei oteta käyttöön.

- Vaihtoehto etenkin, jos yrityksessä ei ole kunnollista työajan seurantaa.

Sovitaan, että pidennys huomioidaan esimerkiksi silloin, kun lomarahoja vaihdetaan vapaaksi tai vastaavasti tehdään 24 tunnin palkkaa vastaava vähennys lomarahosta.

- Vähentää vaihdettavan lomarahavapaan määrää 24 tunnilla tai sovittaessa kolmella päivällä.
- Lomarahosta vähentäessä vuorokautinen tai viikoittainen työaika ei pitene, vaan pidennys ikään kuin "ostetaan" pois. Kustannusvaikutteinen tapa.



Sovitaan, että työajan pidennys suoritetaan tekemällä töitä esimerkiksi parina lauantaina tai arkipyhänä.

- Työehtosopimuksen mukaan, jos sovitaan paikallisesti arkipyhän ottamisesta työajaksi, arkipyhänä tehdystä työstä ei makseta sunnuntaityökorotusta.
- Mallin huono puoli on se, että se ei motivoi ja pakkolauantaiden työteho voisi olla heikko.