A top-down view of a wooden desk. On the right side, there is a silver laptop with a black keyboard. In the top right corner, there is a small green succulent plant. In the center, a pair of black-rimmed glasses lies on the desk. In the bottom right, there is a white mug filled with dark coffee. The background is a dark wood-grain surface.

Стимулирование свободным временем

Выполнила ст. гр. Биб-3601-01-00

Цывунина Е.А.

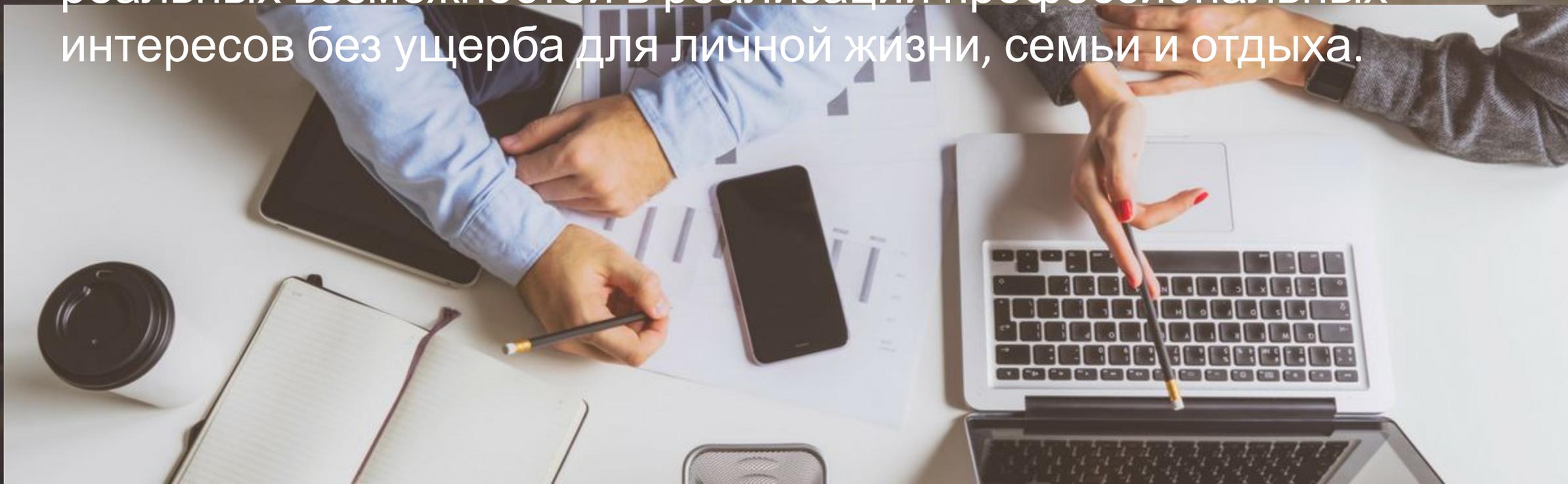
Содержание

- Что такое стимулирование свободным временем
- Цель
- Основные понятия

Что такое стимулирование свободным временем?

это регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости.

Суть регулирования заключается в предоставлении работнику реальных возможностей в реализации профессиональных интересов без ущерба для личной жизни, семьи и отдыха.



Цель стимулирования свободным временем

поощрение работников за высокую производительность труда и трудовую отдачу за достижение трудовых успехов путем создания особых условий занятости, среди которых основное место занимают *предоставление дополнительного времени отдыха, установление гибких режимов рабочего времени, применение гибких форм занятости.*



Основные понятия

Предоставление дополнительных дней отдыха — это метод стимулирования свободным временем, состоящий в установлении обязательств работодателя по поощрению сотрудников дополнительным нерабочим временем. Дополнительное нерабочее время может быть предоставлено однократно (например, один дополнительный нерабочий день в определенный период времени) или с установленной работодателем продолжительностью и периодичностью (например, дополнительный отпуск один раз в год).

Основные понятия

Дополнительный день отдыха (отгул) — это внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику в качестве компенсации за работу в официально нерабочее время за выполнение работником должностных обязанностей (работу или дежурство) в праздничный или выходной день. Не допускается компенсация отгулом сверхурочных работ. Предоставление отгула позволяет человеку выполнить дела (поход к врачу с ребенком, приобретение товаров, чтение литературы, посещение выставки, театра, экскурсии и т.п.), запланированные вне сферы профессиональной деятельности и отложенные в связи с «производственной необходимостью».



Основные понятия

Дополнительный отпуск — это предоставляемый работнику свободный от работы период времени, оплачиваемый работодателем. Несмотря на различия в основаниях предоставления дополнительных отпусков (одни призваны компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе труда, другие — стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере, на конкретном предприятии, формировать мотивацию к творчеству и полноценной отдаче в процессе труда), их назначение схоже — дать работнику отдых, необходимый для восстановления физической, психической, интеллектуальной трудоспособности.



Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать основания для предоставления дополнительных отпусков работникам, если иное не предусмотрено федеральным и местным законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Основу права работника на дополнительный отпуск составляют следующие условия:

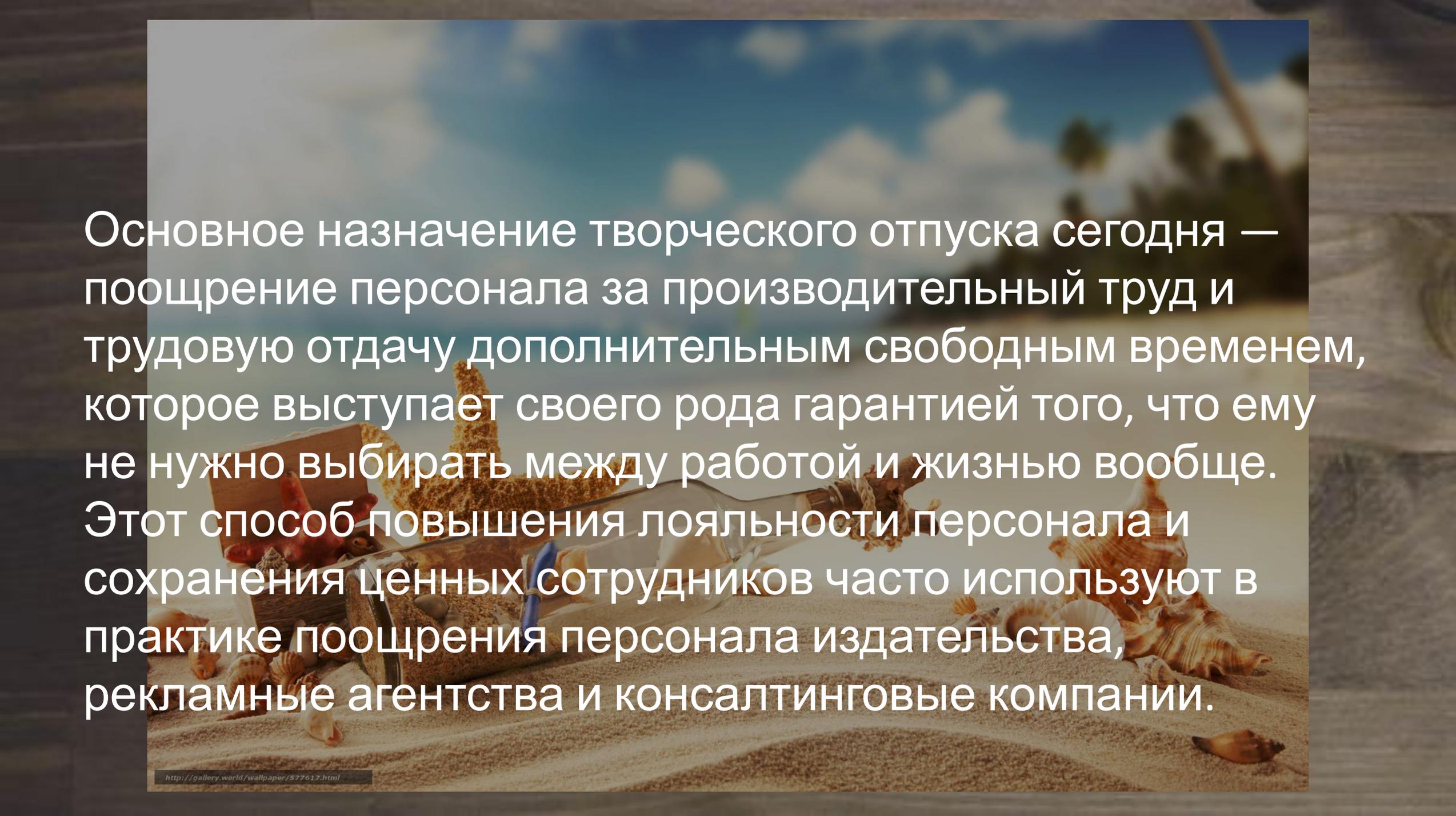
- работа по определенной специальности;
- работа в определенных условиях;
- работа в сверхурочное время;
- повышенная трудовая нагрузка;
- ответственный характер работ;
- неудобный режим труда;
- работа в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях;
- стаж работы.



Особая разновидность дополнительного

Первоначально на творческие отпуска могли рассчитывать только научные работники, которые должны были использовать выделенное им время на написание диссертации, монографии или книги. В зарубежной практике «творческим отпуском» именовался свободный от работы период времени длительностью полгода или год, который предоставляется раз в семь лет преподавателю колледжа или университета для учебы, путешествия или отдыха (творческий/академический отпуск).

Сегодня творческими отпусками все чаще называют возможность поощрения заслуженным отдыхом работников, которую используют организации для избежания профессионального «выгорания» своих ключевых сотрудников.

A background image of a beach scene. In the foreground, there is a clear glass bottle lying on its side on the sand. To the left of the bottle is a small sandcastle with a flag. To the right are several seashells of various sizes and colors. The background shows a sandy beach leading to the ocean under a bright blue sky with scattered white clouds. The overall scene is bright and sunny.

Основное назначение творческого отпуска сегодня — поощрение персонала за производительный труд и трудовую отдачу дополнительным свободным временем, которое выступает своего рода гарантией того, что ему не нужно выбирать между работой и жизнью вообще. Этот способ повышения лояльности персонала и сохранения ценных сотрудников часто используют в практике поощрения персонала издательства, рекламные агентства и консалтинговые компании.

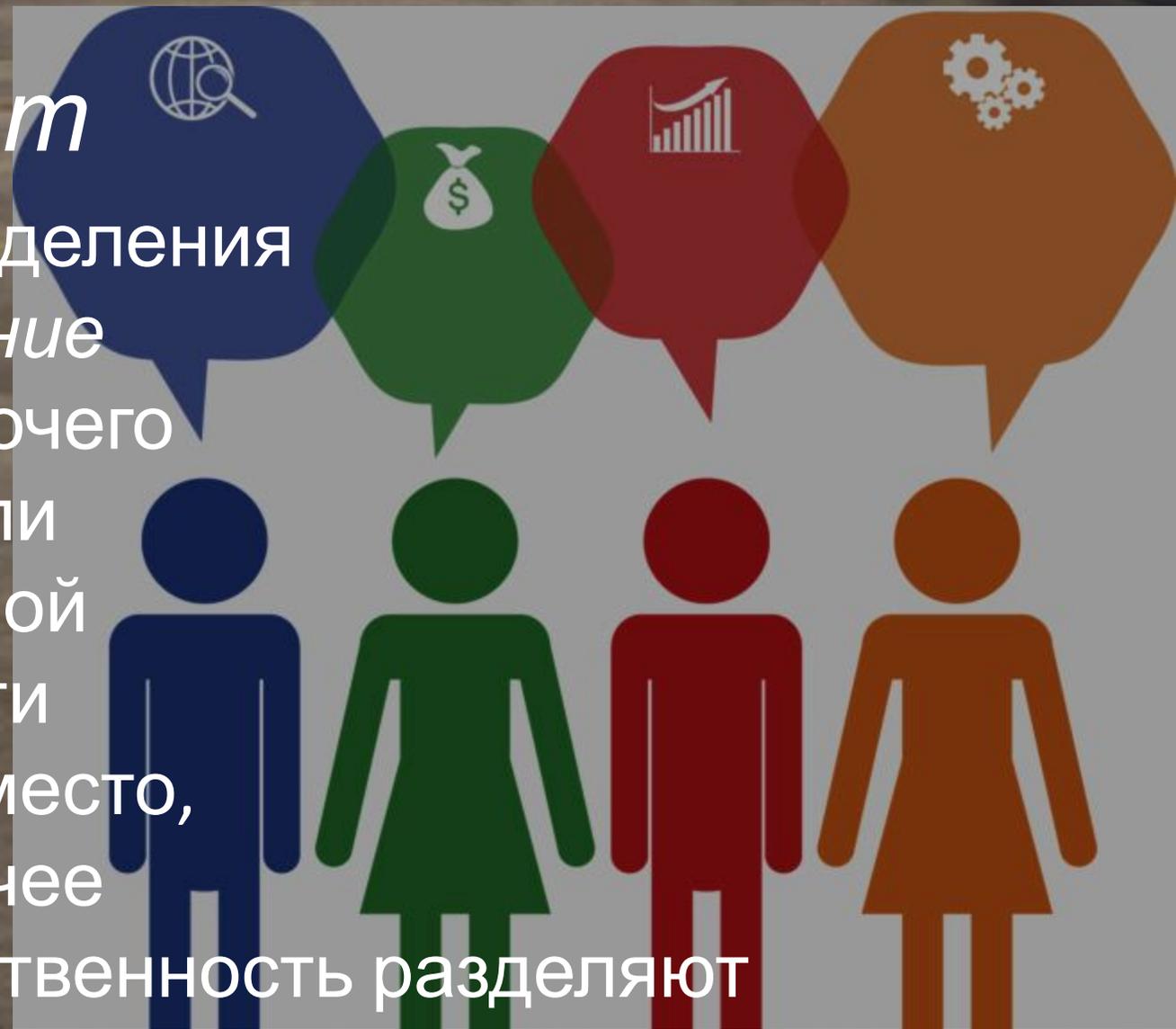
Гибкий режим рабочего времени

предполагает такую организацию рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов в определенных пределах допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени. Основным принципом применения гибких режимов рабочего времени является сокращение потерь рабочего времени по объективным причинам при максимальном согласовании этих режимов с потребностями производства и возможностями работников.

При гибком режиме рабочего времени для сотрудника предусматривается такой режим рабочего времени, при котором он должен выполнить свою часть работы за определенный период времени. Распределение же времени внутри этого периода остается на усмотрение сотрудника. К таким режимам относятся гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени

Разделение работ

Еще одна форма перераспределения рабочего времени — *разделение работ* — модель гибкого рабочего времени, при которой двое или более сотрудников по взаимной добровольной договоренности делят между собой рабочее место, занятое в итоге полное рабочее время, или под общую ответственность разделяют рабочее время, обязанности, оплату и социальные услуги.



Эти и другие формы нестандартной занятости образуют систему *гибких форм занятости, основанных на применении нестандартных организационно-правовых условия занятости работников (занятость по нестандартным организационным формам, занятость наработок с нестандартными рабочими местами и организацией труда, самозанятость и др.)*.



При значительном отдалении производственных участков от местонахождения организации и места жительства применяют *вахтово-экспедиционную форму занятости*. Работает на таких участках сменный персонал, который в период пребывания на объектах проживает в специально создаваемых вахтовых поселках и через определенное время возвращается к месту жительства.



Если работник выполняет работу в течение определенного (чаще короткого) периода времени, проекта или сезона, то эта работа в условиях нестандартных организационных форм называется *временной* или *сезонной*. Такая форма занятости дает возможность приобрести необходимый для дальнейшей карьеры профессиональный опыт (например, для молодых специалистов, студентов); работать по удобному графику, без ущерба для личной жизни, интересов, учебы или других видов занятости; начать карьеру в крупной известной организации, вход в которую извне закрыт; завязать полезные связи и знакомства. Вступать в отношения с работодателем по поводу временной работы человека заинтересовывают перспективы профессиональной идентификации (тот самый «поиск себя» и своего места в жизни, через который каждый человек в своей жизни когда-то проходит), возможности дополнительного заработка и другие потребности.

В работе с нестандартными рабочими местами и организацией труда человека интересует возможность обеспечивать свои материальные и профессиональные потребности, не выходя из дома (надомники, программисты, администраторы на домашнем телефоне), или он стремится избежать жесткой привязки к постоянному рабочему месту, офису, кабинету и т.п. (например, агентская работа). Организованная таким образом работа дает более полное ощущение контроля над собственной жизнью и побуждает человека к более эффективному труду.

Источники информации

1. Стимулирование свободным временем // zdamsam.ru.
URL: <https://zdamsam.ru/a47589.html> (дата обращения: 05.05.2019). 05.05.2019).
2. Стимулирование свободным временем // Finances.Social. URL: https://finances.social/upravlenie-personalom_709/stimulirovanie-svobodnyim-vremenem-32936.html (дата обращения: 05.05.2019).

Спасибо за внимание!