



Стимулирование свободным временем

Цапович Ксения, Упб-2601-01-00

План

- 1 Стимулирование свободным
временем
- 2 Цель стимулирования свободным
временем
- 3 Дополнительные дни
отдыха
- 4 Дополнительные
отпуска
- 5 Временная рабочая
сила

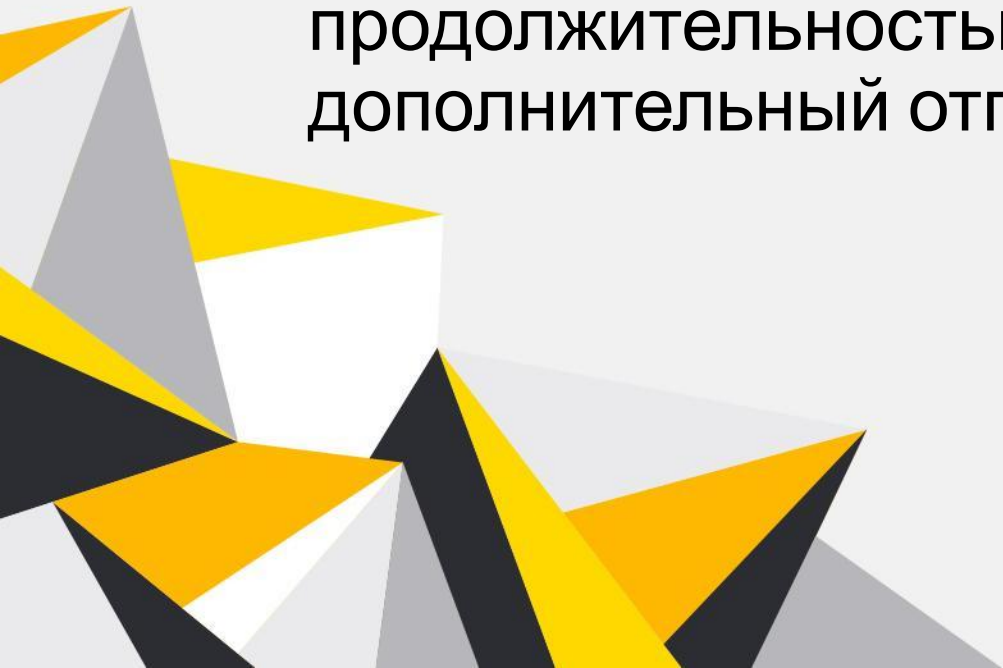
Стимулирование свободным временем - это регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости.



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.*

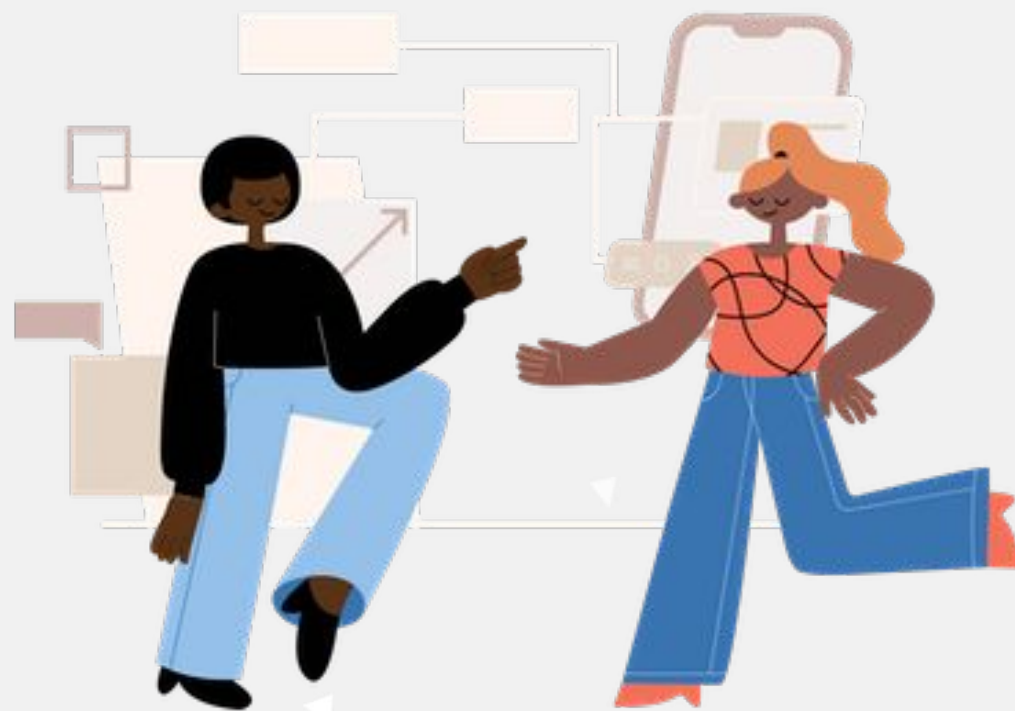


Предоставление дополнительных дней отдыха — это метод стимулирования свободным временем, состоящий в установлении обязательств работодателя по поощрению сотрудников дополнительным нерабочим временем. Дополнительное нерабочее время может быть предоставлено однократно (например, один дополнительный нерабочий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



Дополнительный день отдыха (отгул) — это внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск, предоставленный 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».

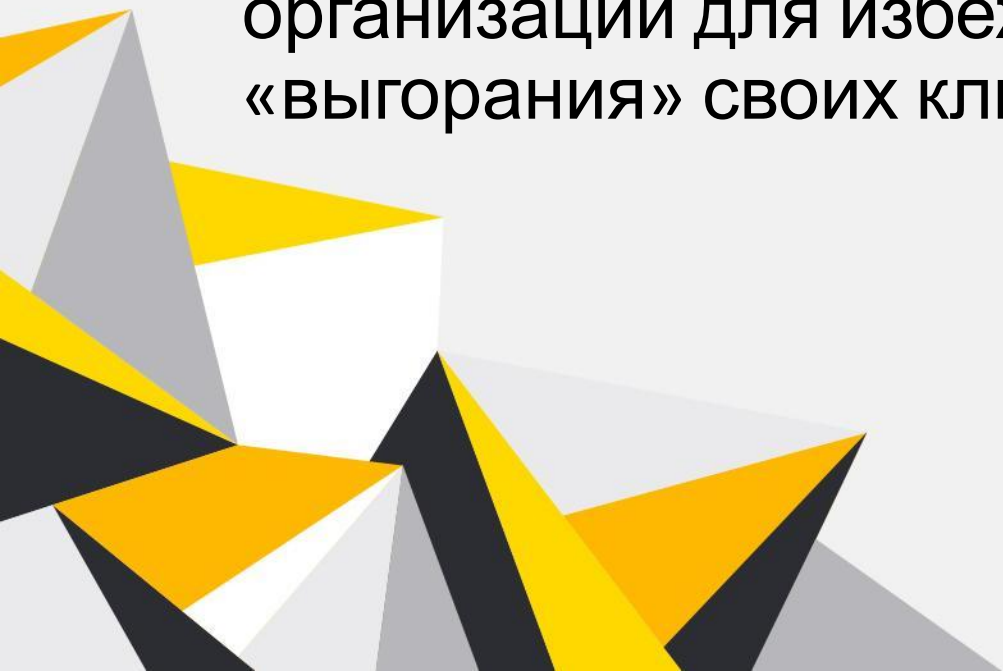
***Дополнительный отпуск* — это предоставляемый работнику свободный от работы период времени, оплачиваемый работодателем.**



Основу права работника на дополнительный отпуск составляют следующие условия:

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

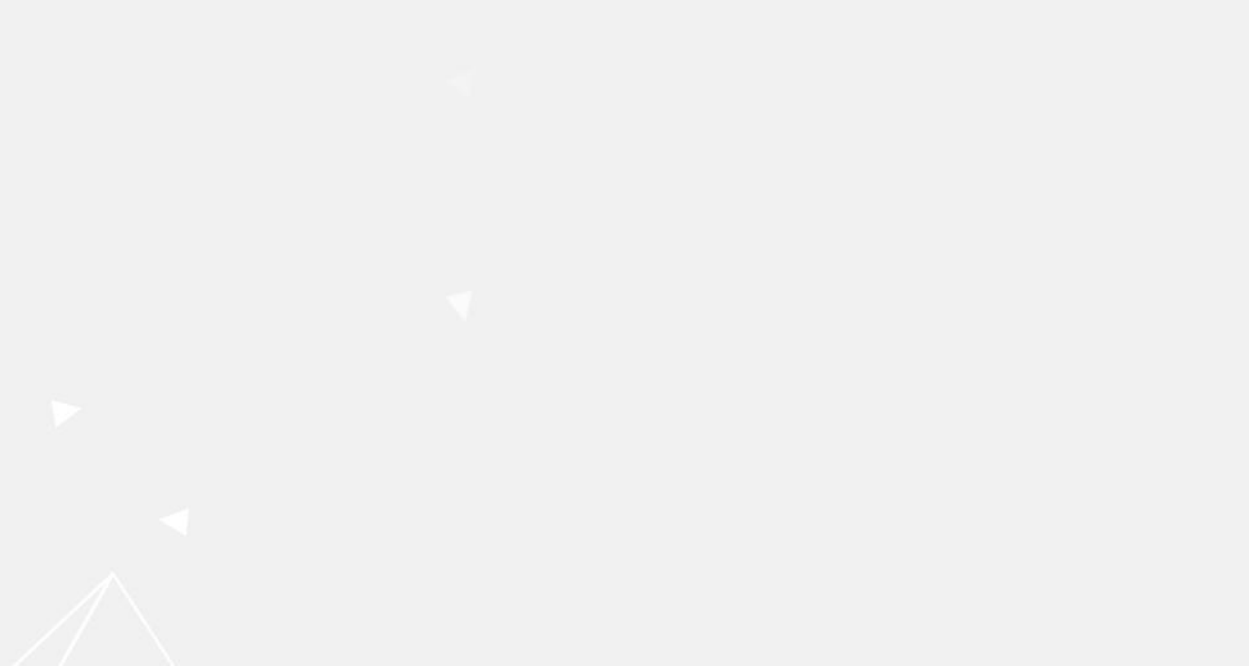
Особая разновидность дополнительного отпуска — *отпуск творческий*. Первоначально на творческие отпуска могли рассчитывать только научные работники, которые должны были использовать выделенное им время на написание диссертации, монографии или книги. Сегодня творческими отпусками все чаще называют возможность поощрения заслуженным отдыхом работников, которую используют организации для избежания профессионального «выгорания» своих ключевых сотрудников.



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.



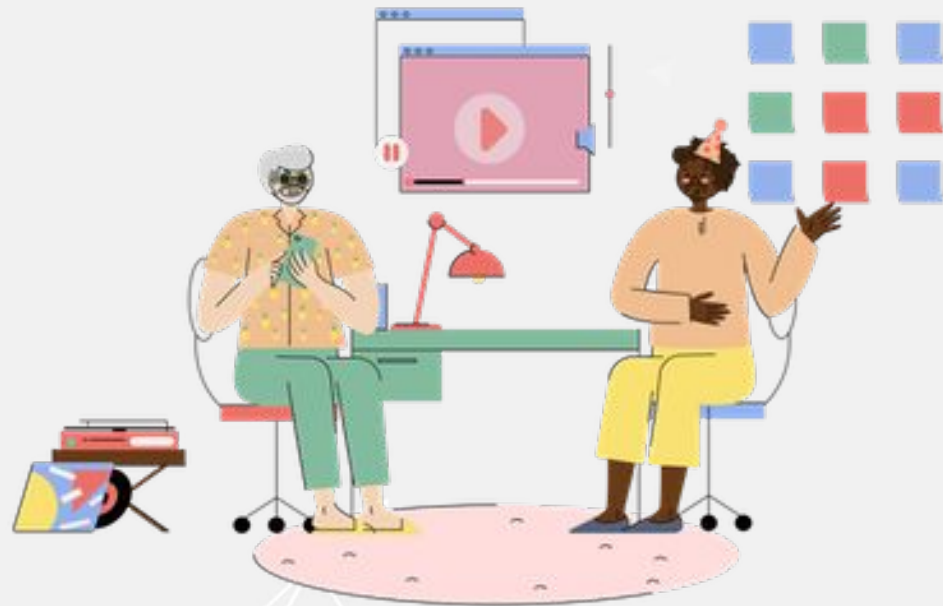
Гибкий режим рабочего времени предполагает такую организацию рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов в определенных пределах допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени.



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.



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.



При значительном отдалении производственных участков от местонахождения организации и места жительства применяют *вахтово-экспедиционную форму занятости.*



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.).

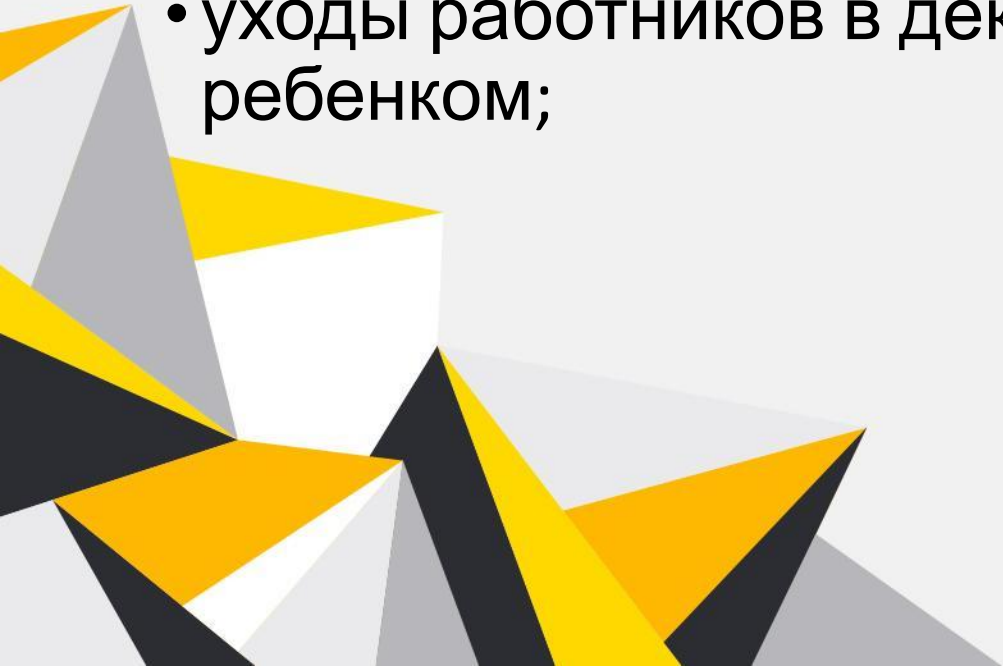


Если работник выполняет работу в течение определенного (чаще короткого) периода времени, проекта или сезона, то эта работа в условиях нестандартных организационных форм называется *временной* или *сезонной*.

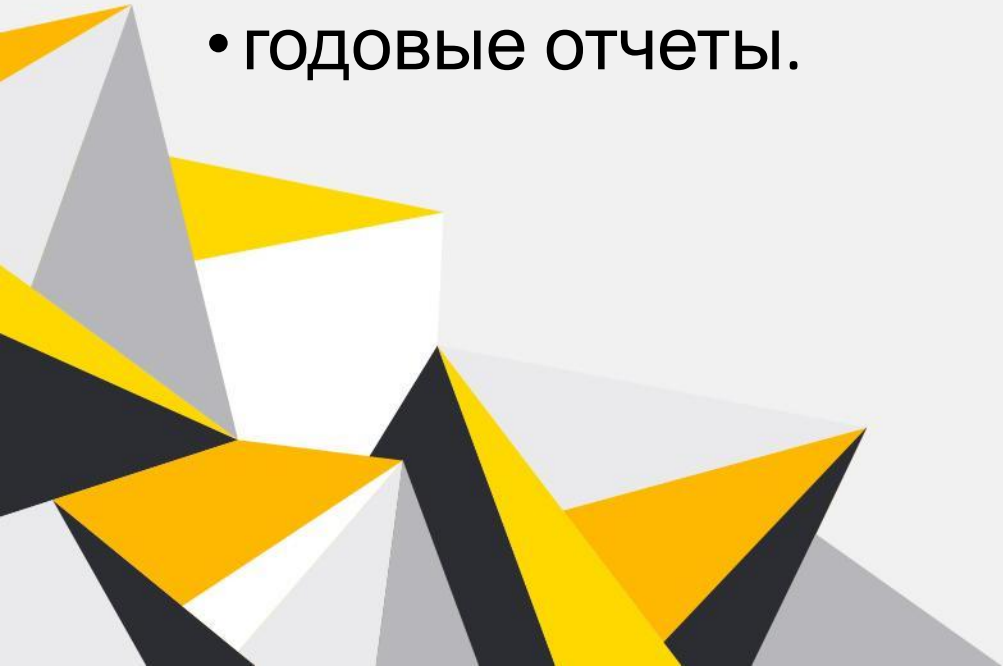


Ситуации, в которых работодатель заинтересован в привлечении временной рабочей силы:

- объективные ограничения по найму постоянного персонала;
- специальные проекты;
- особые периоды деятельности компании;
- период отпусков штатного персонала;
- уходы работников в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком;



- творческие отпуска;
- болезни сотрудников;
- периоды проведения рекламных кампаний, презентаций и конференций;
- появление внеурочной работы и связи с переездом офиса;
- производственные пики;
- годовые отчеты.



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).

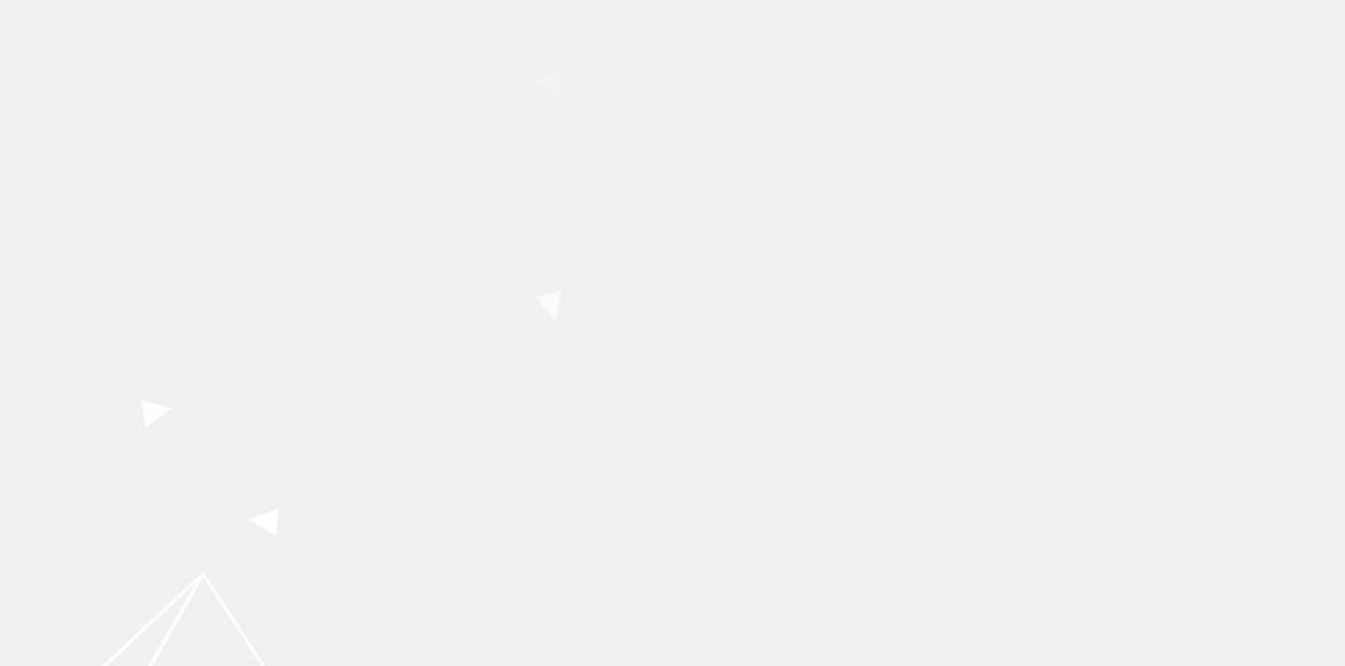
Организованная таким образом работа дает более полное ощущение контроля над собственной жизнью и побуждает человека к более эффективному труду.

Еще более значительную свободу действий, а также возможность проявить себя, свои способности, предприимчивость и получать доходы, определенные количеством затраченного труда (физического и умственного), коммерческим риском и вложенными сбережениями, дает человеку *самозанятость*.



ИСТОЧНИКИ:

- https://studopedia.su/9_65312_stimulirovanie-svobodnim-vremene m.html
- <https://zdamsam.ru>
- <https://www.elibrary.ru>
- <https://hr-portal.ru>



Спасибо за внимание!

