

Стимулирование свободным временем

Выполнила студентка группы УПб-2601-01-00
Лучникова Дарья

План

1. Понятие, сущность и цель стимулирования рабочим временем.
2. Методы стимулирования свободным временем.
3. Дополнительный день отдыха.
4. Дополнительный отпуск.
5. Гибкий режим рабочего времени.
6. Разделение работ.
7. Вывод.

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.

Рост материального благосостояния общества, уровень развития мировой науки, культуры, искусства, информационных технологий обуславливают расширение круга интересов современного человека, находящихся вне профессиональной трудовой деятельности.

Многим работникам сегодня элементарно требуется свободное время, чтобы воспользоваться всем тем, что дает им жизнь в современном высоко развитом обществе.



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.



Методы стимулирования свободным временем

Предоставление дополнительного времени отдыха:

- внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск;
- присоединение дополнительных дней к отпуску;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- творческий отпуск;
- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

Методы стимулирования свободным временем

Установление гибких режимов рабочего времени:

- разрешение на саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени;
- применение методов разделения работы;
- вахтово-экспедиционная форма работы.



Методы стимулирования свободным временем

Применение гибких форм занятости:

- временная и сезонная занятость;
- free lance;
- надомная работа;
- агентская работа;
- работа администратора на домашнем телефоне;
- самозанятость и др.

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 в праздничный или выходной день. Не допускается компенсация отгулом сверхурочных работ.



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

Несмотря на различия в основаниях предоставления дополнительных отпусков, 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, 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.

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.



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.



Вывод

Несмотря на то что в деловом мире фактор свободного времени считается одним из эффективных трудовых стимулов, предприниматели не слишком охотно его применяют. Ведь для них это дополнительные организационные хлопоты, определенный риск нарушить производственный ритм, сроки исполнения заказов. Для многих из них использование этого метода вообще выглядит слишком неординарным делом. А ведь это очень действенный стимул.

Источники информации:

- 1) https://finances.social/upravlenie-personalom_709
- 2) <https://zdamsam.ru/a47589.html>
- 3) <https://hr-portal.ru/varticle/stimulirovanie-svobodnym-vremenem>

**Спасибо за
внимание!**