

СТИМУЛИРОВАНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

**ПОДГОТОВИЛ:
СТУДЕНТ ГРУППЫ ПИБ-31
ФЕДИН АЛЕКСЕЙ**

ПЛАН

1. Определение.
2. Цель.
3. Способы стимулирования.
4. Дополнительные дни отдыха.
5. Дополнительный отпуск.
6. Гибкий режим рабочего времени.
7. Разделение работ.
8. Вахтово-экспедиционная форма.
9. Творческий отпуск.
10. Самозанятость.
11. Условия на дополнительный отпуск.

Тотальная нехватка свободного времени — одна из основных проблем современного работающего человека. Активное развитие экономики, конкуренция на рынке труда многих профессий, рост информационных потоков — все эти объективные факторы повышают ценность такого стимула, как «свободное от работы время», и заставляют искать способы уплотнить рабочее время, искать резервы для развития, освоения новейших технологий, профессионального и личностного роста, для создания семьи, для друзей, увлечений, отдыха, занятий спортом.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

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

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.

СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ:

1. Дополнительные дни отдыха.
2. Дополнительный день отдыха (отгул).
3. Дополнительный отпуск.
4. Гибкий режим рабочего времени.
5. Разделение работ.
6. Вахтово-экспедиционная форма занятости.
7. Творческий отпуск.
8. Самозанятость.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДНИ ОТДЫХА

Предоставление **дополнительных дней отдыха** — это метод стимулирования свободным временем, состоящий в установлении обязательств работодателя 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

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

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.



ГИБКИЙ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

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.

ГИБКИЙ РЕЖИМ 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 относится гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени.



РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОТ

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.



ВАХТОВО-ЭКСПЕДИЦИОННАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

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.

ТВОРЧЕСКИЙ ОТПУСК

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).



ТВОРЧЕСКИЙ ОТПУСК

Сегодня творческими отпусками все чаще называют возможность поощрения заслуженным отдыхом работников, которую используют организации во избежание профессионального «выгорания» своих ключевых сотрудников. Так, руководитель отдела персонала Группы розничных компаний холдинга *A Ventures Group* считает, что творческие отпуска для сотрудников — это возможность реабилитации и восстановления трудоспособности и, возможно, переоценки жизненных ценностей. После него ценный специалист возвращается, но с восстановленными рефлексам, свежими мыслями, новыми идеями — человек лоялен к компании и готов к новым задачам.

САМОЗАНЯТОСТЬ

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**. Если гражданин осуществляет мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг или другими законными способами проявляет трудовую активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), в основе которой лежит самоорганизация, то его занятость относится к категории самостоятельной.



УСЛОВИЯ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

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.

ИСТОЧНИКИ

1. Стимулирование свободным временем. [Электронный ресурс]. URL: https://studopedia.ru/9_65312_stimulirovanie-svobodnim-vremenem.html (Дата обращения: 27.04.2019).
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 505.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!