Стимулирование свободным временем

ЛОСКУТОВА АНАСТАСИЯ

УПБ 2601-01-00

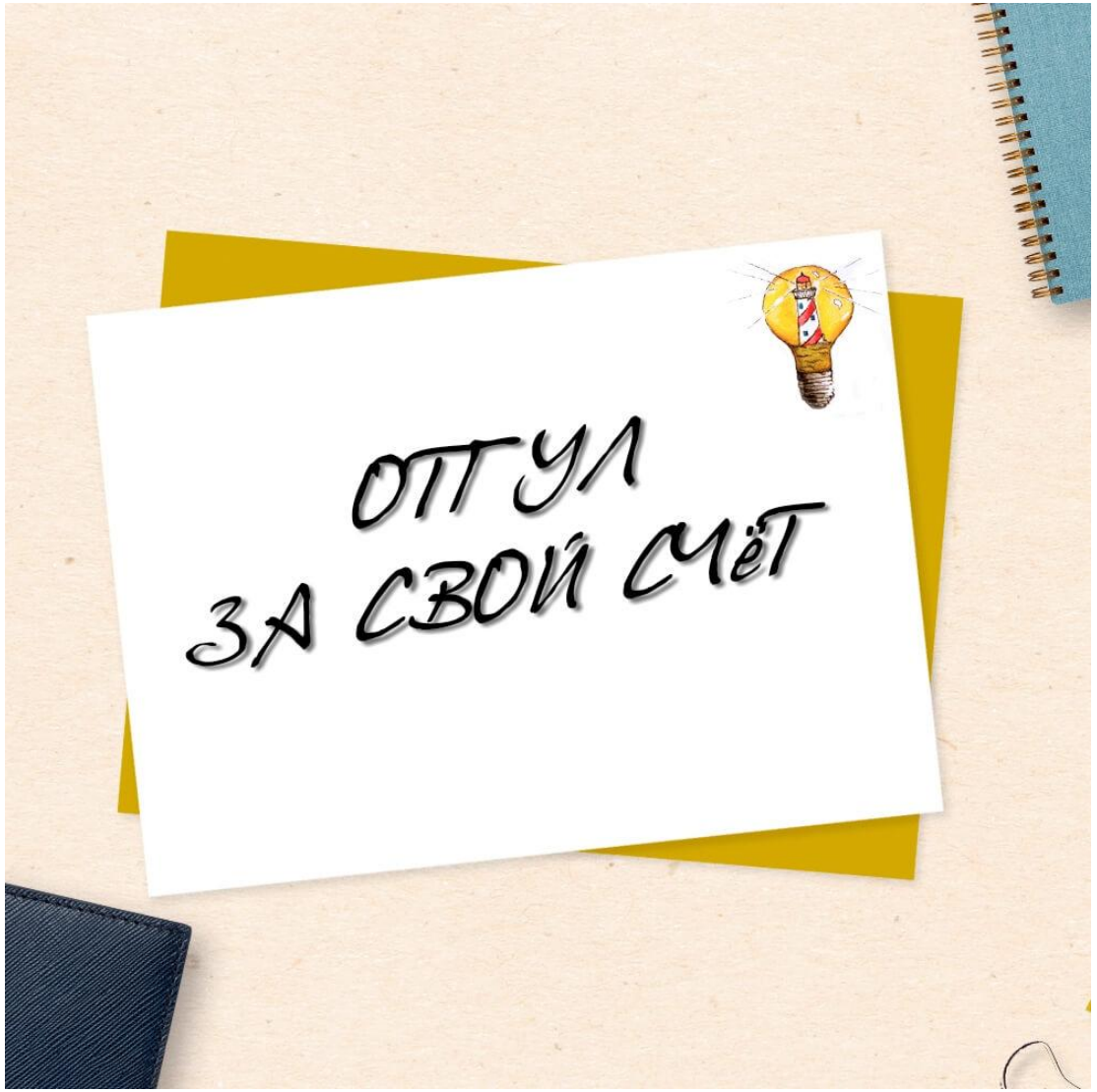
План

- стимулирование свободным временем
- суть и цель регулирования
- отгул
- дополнительный отпуск
- творческий отпуск
- гибкий режим рабочего времени
- разделение работ
- вахтовый метод
- самозанятость

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 обусловливают расширение круга интересов современного человека, находящихся вне профессиональной трудовой деятельности.

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.*



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. 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, 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. 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).

Возможность получения творческого отпуска для:

- завершения диссертации;
- написания учебника (книги);
- написания научной работы

То есть для того чтобы у человека появилось право использовать творческий отпуск по назначению, должны совпасть сразу несколько важных факторов:

- должность из перечня подлежащих возможности творческого отпуска;
- наличие непрерывного педагогического стажа сроком в 10 лет или более;
- отсутствие сотрудника не вызовет негативных последствий для организации.

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. Отпуск длительностью 1—2 недели дает возможность человеку лишь отдышаться. Организм и мозг за такое короткое время только начинают привыкать к отдыху — это период расслабления. Но после недели отдыха сотруднику будет еще тяжелее работать, нежели вообще без перерыва. И от «выгорания» подобный отпуск его не спасет».

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 преду сматривается 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 рабо чий 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.* 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.

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. Са мозанятость следует отличать от занятости в домашнем хозяйстве, занятые в котором не причисляются к экономически активному населению.

Источники информации

https://studopedia.su/9_65312_stimulirovanie-svobodnim-vremenem.html

https://www.pro-personal.ru/article/222954-stimulirovanie-svobodnym-vremenem

https://ppt.ru/art/otpusk/tvorcheskiy

Спасибо за внимание!