

Настоящая Программа разработана на основании и в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конвенция ООН «О правах инвалидов» от 13 декабря 2006 года.
- Федеральный Закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (ред. От 28.12.2013) «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный Закон от 24.11.1995 года № 181-ФЗ (ред. От 28.12.2013) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
- Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197 ФЗ.
- Постановление правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 295 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг.»
- Приказ Минобрнауки России от 9 ноября 2015 года № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи».
- План мероприятия на период с 2017-2018 годов для обеспечения доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ОВЗ.
- Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года №515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Паспорт программы содействия трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями (ОВЗ)

Цель программы: создание условий содействия выпускникам КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж» из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями(ОВЗ) в эффективном трудоустройстве.

Задачи:

- обеспечение функционирования информационной системы для студентов, выпускников колледжа и работодателей о ситуации на рынке труда и образовательных услуг;
- развитие социального партнерства (работодателями, центром занятости населения) с целью трудоустройства выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
- создание условий по персональному трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ с участием работодателей, службы занятости;
- мониторинг трудоустройства выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
- повышение доли трудоустроенных выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ по профессии, специальности;
- исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ;
- социально-психологическая и образовательная поддержка студентов и выпускников колледжа из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;

Целевые индикаторы:

- доля трудоустроившихся выпускников КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж» из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
- доля выпускников колледжа из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, продолживших обучение в Вузах.

Ожидаемые конечные результаты реализации программы:

- удовлетворение потребностей, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в профессиональном обучении, профессиональной ориентации, помощи в трудоустройстве;
- повышение уровня самостоятельности выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, их конкурентоспособности на рынке труда; социальной активности и возможности к построению собственной жизненной и профессиональной траектории.

Разработчики программы:

Горшкова Л.Н.-методист по вопросам трудоустройства КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж».

Введение

Трудоустройство выпускников в КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж» подразумевает устройство на работу выпускников и студентов, содействие в устройстве на работу. Трудоустройство инвалидов является чрезвычайно важной и актуальной задачей общества, требующих постоянного внимания, изыскания новых средств и технологий использования имеющихся резервов для повышения эффективности этой работы.

Федеральный Закон от 24.11.1995 года № 181-ФЗ (ред. От 28.12.2013) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в РФ. Ее целью является обеспечение инвалидам, равных с другими гражданами, возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации.

Мониторинг трудоустройства выпускников является одна из важнейших составляющих КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж».

Основные принципы проведения мониторинга:

- · достоверность (используемая для мониторинга информация должна быть достоверной);
- · актуальность (информация должна регулярно обновляться);
- · постоянство (мониторинг осуществляется на постоянной основе с определенной периодичностью);

Мониторинг карьерного роста выпускников с ОВЗ проводится в рамках общего мониторинга выпускников колледжа, что позволяет определить карьерные ориентации выпускников, оценить уровень трудоустройства выпускников.

Мониторинг осуществляется посредством сбора и обработки информации. Сбор данных проводится посредством личного и дистанционного (телефонного) опроса выпускников.

Реализация Программы содействия трудоустройству выпускников КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж» из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья данной программы позволит:

1. управлять выбором профессии в соответствии с потребностями общества и возможностями личности (изучение рынка труда);
2. изучить структуру личности, формирование профессиональной направленности (способность к осознанному выбору);
3. связать с формированием общественно значимых мотивов выбора профессии и профессиональных интересов;
4. разработать критерии профессионального отбора в соответствии с состоянием здоровья, а также требований, которые предъявляет профессия к личности кандидата;
5. оказывать помощь выпускникам в выстраивании профессиональной траектории;
6. информировать по правовым вопросам трудоустройства, в том числе и после завершения обучения в колледже.

Перечень мероприятий по реализации Программы трудоустройства выпускников КГБПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж» из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации
1	2	3
1.	Формирование нормативно-правовой базы, регламентирующей организацию образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно
1.	Формирование службы по персональному трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно
1.	Исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно
1.	Ведение базы данных предприятий, готовых трудоустроить инвалидов, а также имеющих квоты на трудоустройство инвалидов и лиц с ОВЗ	Ежегодно
1.	Информирование инвалидов и лиц с ОВЗ, об образовательных услугах колледжа, о возможностях трудоустройства с использованием СМИ, Интернет-ресурсов, социальных сетей. Пополнение базы вакансий рабочих мест для всех обучающихся на сайте и информационном стенде колледжа.	Ежегодно

1.	Оказание помощи в поиске и подборе вакансий.	Ежегодно
1.	Формирование баз данных обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно
1.	Проведение индивидуальных консультаций студентов с ОВЗ и инвалидов по составлению резюме, подготовка их к собеседованию.	Ежегодно
1.	Посещение Ярмарок вакансий, организованных ЦЗН Шушенского района.	Ежегодно
1.	Организация и проведение круглых столов, ярмарок вакансий, презентаций компаний, дней карьеры с участием работодателей, социальных партнеров.	Ежегодно
1.	Консультирование выпускников колледжа из числа инвалидов и лиц с ОВЗ по правовым и социальным вопросам трудоустройства, формирования навыков ориентации на рынке труда.	Ежегодно
1.	Организацию производственных практик на специализированных рабочих местах.	Ежегодно
1.	Заключение договоров о намерении, соглашений о проведении практики студентов и возможности трудоустройства выпускников колледжа из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно
1.	Организация работы с психологом при самоопределении и построении индивидуальной карьеры.	Ежегодно
1.	Составление отчета по трудоустройству выпускников колледжа из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно
1.	Обмен опытом по выстраиванию системы содействия трудоустройству выпускников колледжа из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.	Ежегодно

Условия реализации мероприятий Программы трудоустройства выпускников КГБ ПОУ «Шушенский сельскохозяйственный колледж» » из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

Для обеспечения качественного и доступного профессионального образования, профессиональной ориентации и внедрения системной работы по трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в БПОУ ОО «Сибирский профессиональный колледж» целесообразно создание специализированной структуры. Таким подразделением в колледже является Центр по содействию трудоустройства студентов и выпускников колледжа (далее - Центр). Работа Центра строится на комплексном подходе, системности, многомерности и измеряемости каждого этапа профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ, взаимном участии педагогов колледжа в программах и проектах по данному направлению работы. Организация Центра как особой системной деятельности, нацеленной на обеспечение в рамках образовательного процесса условий профессионального обучения, воспитания и развития лиц с ОВЗ, а также профилактику ситуаций и состояний риска адаптационных нарушений в их физическом, социальном и личностном развитии, позволит расширить доступность и повысить качество образования инвалидов и лиц с ОВЗ. Работа Центра направлена на социальную интеграцию инвалидов и лиц с ОВЗ посредством вовлечения их в профессионально – трудовую деятельность, выработки мотивации на

трудоустройство и оказание содействия в самозанятости. Основная цель – помощь в трудоустройстве выпускников колледжа, и как результат – их успешная адаптации к условиям современного рынка.

Приложение А

Анкета

Уважаемый выпускник, просим Вас принять участие в исследовании и высказать свое мнение о качестве образования в колледже.

Организаторы опроса гарантируют Вам конфиденциальность ответов. Для совершенствования деятельности колледжа мы крайне заинтересованы в получении полных и объективных ответов. Информация после компьютерной обработки будет использоваться в обобщенном виде.

Инструкция: Просим Вас внимательно прочитать вопросы анкеты и обвести кружком те варианты ответов, с которыми Вы согласны, а если такие варианты отсутствуют, то в графе "другое" написать свой вариант ответа (если не указано иное).

Заранее благодарим Вас за участие в опросе!

1. Укажите ваш пол:

- 1.1. Мужской
- 1.2. Женский

2. Ваш возраст: _____ лет

3. Укажите Вашу специальность:

- 3.1. Сварочное производство
- 3.2. Программирование в компьютерных системах
- 3.3. Дизайн
- 3.4. Конструирование, моделирование и технология швейных изделий
- 3.5. Организация перевозок и управление на ж/д транспорте
- 3.6. Автоматика и телемеханика на ж/д транспорте
- 3.7. Парикмахерское искусство
- 3.8. Слесарь по ремонту подвижного состава
- 3.9. Машинист локомотива
- 3.10. Оператор по обработке перевозочных документов на ж/д транспорте
- 3.11. Техническая эксплуатация подвижного состава ж/д дорог

4. Вспомните, что побудило Вас поступить именно в СПК?

- 4.1. Колледж расположен недалеко от дома.
- 4.2. В СПК легче поступить, чем в другие учебные заведения.
- 4.3. Советы родителей, родственников.
- 4.4. Мнение друзей, приятелей, сверстников.
- 4.5. Привлекательная реклама колледжа.
- 4.6. Престижность колледжа.
- 4.7. Наличие общежития.
- 4.8. Высокое качество обучения.
- 4.9. Общение с представителями колледжа (студентами, преподавателями, отделом маркетинга).
- 4.10. Дни открытых дверей.
- 4.11. Перспективы профессионального роста, возможность продолжить образование в ВУЗах.
- 4.12. Случайное стечение обстоятельств.
- 4.13. Другие причины

5. Интересно ли Вам было учиться в колледже?

- 5.1. Да
- 5.2. Скорее да, чем нет
- 5.3. Скорее нет, чем да
- 5.4. Нет
- 5.5. Затрудняюсь ответить

6. Основные студенческие проблемы (выбрать не более 3-х вариантов ответа):

- 6.1. Неудовлетворительная организация учебного процесса
- 6.2. Отношение преподавателей к студентам
- 6.3. Неудовлетворительное преподавание по некоторым дисциплинам
- 6.4. Объективность оценки Ваших знаний преподавателями
- 6.5. Неудовлетворительная работа администрации, заведующего отделением
- 6.6. Высокие цены в студенческой столовой и буфетах
- 6.7. Высокие цены за проживание в общежитии
- 6.8. Неудовлетворительные бытовые условия проживания в общежитии
- 6.9. Отсутствие возможности подработки во внеучебное время
- 6.10. Другие проблемы _____

7. Приходится ли Вам совмещать работу с учебой?

- 7.1. Да
- 7.2. Нет
- 7.3. Иногда

8. Связана ли Ваша работа (или дополнительный заработок) с получаемой специальностью?

- 8.1. Да
- 8.2. Частично
- 8.3. Нет

9. Мешает ли работа Вашей учебе?

- 9.1. Да
- 9.2. Нет
- 9.3. Иногда

10. Нравится ли Вам полученная специальность?

- 10.1. Да
- 10.2. Скорее да, чем нет
- 10.3. Скорее нет, чем да
- 10.4. Нет
- 10.5. Затрудняюсь ответить

11. Оцените каждый из показателей колледжа (по 10-бальной шкале):

Удобство местоположения колледжа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Интерьер (внутреннее оформление учебного заведения)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Вежливость, доброжелательность, тактичность педагогов и сотрудников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество обучения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оснащенность колледжа современным оборудованием, компьютерной техникой, программным обеспечением	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Престижность колледжа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Приемлемость стоимости обучения (для студентов внебюджетных групп)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Как Вы считаете, созданы ли в колледже условия, для:

	В полной мере	Частично	Не созданы	Затрудняюсь ответить
Проведения учебных занятий				
Занятий физкультурой и спортом				
Проведения досуга				

Получения дополнительной профессиональной подготовки				
Участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п.				
Комфортного проживания в общежитии				
Своевременного получения необходимой информации				
Самостоятельной работы по выполнению домашних заданий, КП				
Распечатки (копирования) необходимых материалов				

13. Реализовали ли Вы свое хобби и увлечения в колледже?

- 13.1. Да
- 13.2. Частично да
- 13.3. Нет, не хватало времени
- 13.4. Затрудняюсь ответить

14. Насколько Вы удовлетворены условиями для творческого развития личности?

- 14.1. Полностью могу проявить свои способности
- 14.2. Условия недостаточные для проявления моих способностей
- 14.3. Нет соответствующих условий для проявления способностей
- 14.4. Другое

15. Стали бы Вы поступать в СПК, если бы выбирали сейчас?

- 15.1. Да
- 15.2. Скорее да, чем нет
- 15.3. Скорее нет, чем да
- 15.4. Нет
- 15.5. Затрудняюсь ответить

16. За время обучения в колледже появилось ли у Вас желание перейти в другое учебное заведение?

- 16.1. Да, потому что

- 16.2. Нет

17. Рекомендуете ли вы своим товарищам обучаться колледже?

- 17.1. Да
- 17.2. Нет, потому что

18. Каковы, по Вашему мнению, отношения внутри коллектива, между

	Доброжелательные	Нормальные	Официальные	Негативные	Затрудняюсь ответить
Студентами					
Студентами и преподавателями					
Студентами и заведующими отделениями					

19. Удовлетворяет ли Вас психологический климат и отношения, которые у Вас сложились в студенческой группе?

- 19.1. Да, вполне удовлетворяют

- 19.2. В основном да
- 19.3. Нет, не удовлетворяют
- 19.4. В основном нет
- 19.5. Затрудняюсь ответить

20. Когда возникают какие-либо проблемы, к кому Вы обращаетесь за помощью в первую очередь?

- 20.1. К родителям, родственникам
- 20.2. К друзьям, однокурсникам
- 20.3. К классному руководителю
- 20.4. К заведующему отделением
- 20.5. К кому-то

еще _____

21. Оцените качество преподавания в колледже?

- 21.1. Отлично
- 21.2. Хорошо
- 21.3. Удовлетворительно
- 21.4. Плохо

22. Как Вы оцениваете профессиональный уровень преподавателей?

- 22.1. Высокий
- 22.2. Средний
- 22.3. Низкий
- 22.4. Очень низкий
- 22.5. Затрудняюсь ответить

23. Оцените Вашу удовлетворенность качеством преподавания по циклам дисциплин:

	Удовлетворен	Частично	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Общегуманитарные и социально-экономические (история, физкультура, культурология, философия и др.)	1	2	3	4
Математические и естественнонаучные (математика, информатика, физика и др.)	1	2	3	4
Профильные дисциплины специальности	1	2	3	4

24. Ваше отношение к организации учебного процесса?

- 24.1. Особых претензий нет
- 24.2. Несоответствие изучаемых дисциплин получаемой специальности
- 24.3. Недостаточное количество выделяемых часов для наиболее значимых дисциплин
- 24.4. Недостаточное количество выделяемых часов для практики
- 24.5. Неудовлетворенность качеством преподавания
- 24.6. Неудовлетворенность организацией зачетов и экзаменов
- 24.7. Неудовлетворенность организацией самостоятельной работы

25. Насколько Вы удовлетворены полученными теоретическими знаниями (по 10-бальной шкале)?

Актуальность теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Соответствие теоретических знаний квалификационным требованиям	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умением применять теоретические знания в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

26. Насколько Вы удовлетворены практической подготовкой в процессе обучения (по 10-бальной шкале)?

Актуальность практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Соответствие квалификационным требованиям	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Способность самостоятельно решать практические задачи	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

27. Вспомните и оцените учебные дисциплины, которые Вы изучили. Какие Вы могли бы назвать самыми полезными для своей специальности? (напишите не более 3-х дисциплин).

28. Какие учебные дисциплины вызывали у Вас затруднение в процессе изучения? (напишите не более 3-х дисциплин)

29. Почему эти дисциплины вызвали затруднение?

- 29.1. Слишком сложная дисциплина
- 29.2. Недостаточно практики
- 29.3. Не нашел(а) контакта с преподавателем
- 29.4. Пропустил много занятий
- 29.5. Другое _____

30. Каким дисциплинам, по Вашему мнению, необходимо уделять больше внимания? (напишите не более 3-х дисциплин)

31. Почему этим дисциплинам необходимо уделять больше внимания?

- 31.1. Интересная дисциплина
- 31.2. Пригодится в будущем для работы
- 31.3. Недостаточно практики
- 31.4. Недостаточно теоретической подготовки
- 31.5. Другое _____

32. Оцените степень Вашей удовлетворенности организацией практики (педагогической, производственной и др.) (по 10-бальной шкале):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

33. Совпадает ли то, что Вы увидели и узнали на практике с тем, чему Вас учат в колледже?

- 33.1. Совпадает
- 33.2. Не совсем совпадает
- 33.3. Нет совпадает

34. Насколько Вы себя чувствуете подготовленным к работе после обучения в колледже?

- 34.1. Готов полностью
- 34.2. Не совсем готов
- 34.3. Не готов

35. Дает ли Вам полученное образование достаточно информации, знаний и опыта, чтобы чувствовать себя уверенно в выбранной специальности?

- 35.1. Да
- 35.2. Нет

36. В какой степени Вы владеете персональным компьютером?

- 36.1. Первичные навыки
- 36.2. Пользователь ПК
- 36.3. Уверенный пользователь ПК

37. Какими программами Вы владеете?

- 37.1. MS Word
- 37.2. MS Excel

- 37.3. MS Power Point
- 37.4. Adobe Photoshop
- 37.5. Adobe PageMaker
- 37.6. FoxPro
- 37.7. 3DMax
- 37.8. CorelDRAW
- 37.9. AutoCad
- 37.10. Другие _____

38. Какую помощь Вы хотели бы получить, покидая колледж?

- 38.1. В трудоустройстве
- 38.2. Хорошую характеристику
- 38.3. Рекомендации и резюме

39. Каковы Ваши планы после окончания колледжа?

- 39.1. Работать по специальности, полученной в колледже.
- 39.2. Поступить в ВУЗ по этой же специальности.
- 39.3. Получить новую специальность в ВУЗе.
- 39.4. Работать по специальности.
- 39.5. Работать где придется, лишь бы хорошо платили.
- 39.6. Заниматься предпринимательством.
- 39.7. Не учиться и не работать.
- 39.8. Пока еще не решил(а).
- 39.9. Другое _____

40. Планируете ли вы продолжать обучение в стенах колледжа (РГППУ)?

- 40.1. Да
- 40.2. Нет

41. Какую стартовую заработную плату Вы рассчитываете получать после окончания колледжа? _____ рублей.

42. Есть ли у Вас реальная возможность трудоустройства после окончания колледжа?

- 42.1. Да
- 42.2. Нет

На сегодняшний момент формы оплаты труда делятся на шесть основных групп:

1. Сдельная зарплата. Ее размер зависит от качества и количества работы, которую выполнил работник. К основному вознаграждению могут быть прибавлены надбавки (за перевыполнение нормы, например).

При такой системе трудовых вознаграждений зарплата работнику выплачивается исходя из конечных результатов. Например, за произведенное количество продукции или оказанные услуги. Расчет такой зарплаты предельно прост. Токарь Иванов изготовил за месяц 50 деталей. Согласно трудовому договору, за каждую деталь работодатель обязался выплачивать 400 рублей. В итоге, Иванову причитается 20 тысяч рублей.

Очень часто для повышения производительности предприятия и компании применяют так называемые сдельно-прогрессивные и косвенно-сдельные системы трудового вознаграждения. Суть сдельно-прогрессивной зарплаты – увеличение выплат за единицу продукции при выполнении определенных показателей. Токарь Иванов, согласно трудовому договору, получает за первые 50 деталей (план) по 400 рублей за изделие. За 51-ю и последующие оплата меняется (возрастает до 600 рублей). Таким образом, Иванов заинтересован в повышении своей эффективности и общем повышении производительности предприятия.

Суть косвенно-сдельной зарплаты – стимулирование работников вспомогательных служб. Например, согласно трудовому договору, работник сервисно-ремонтной службы Петров, который обслуживает токарный станок Иванова, получает 50% от вознаграждения последнего. Если станок работает исправно, без простоев и Иванов зарабатывает 20 тысяч рублей, то зарплата Петрова составляет 10 тысяч рублей. Если оборудование простаивает, то снижается заработок обоих специалистов.

2. Повременная. Основой для расчета повременной зарплаты является тарифная сетка – система разрядов, которые устанавливают зависимость вознаграждения за труд от квалификации сотрудника. К основной повременной зарплате могут быть также приплюсованы различные надбавки и премии.

Повременная заработная плата применяется, в основном, там, где сложно оценить количественные показатели результата труда или важно не количество, а качество услуги, или сам факт выполнения обязанностей. Например, оценить труд секретаря с помощью количества выполненных операций невозможно. Поэтому для специалиста устанавливается «ставка» – вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей за час, день, неделю или месяц. Приведем другой пример. Трудовые показатели сторожа Петрова можно оценить только с помощью количества смен или часов, проведенных на работе. Поэтому другой подход к оценке вознаграждения Петрова трудноприменим.

Сдельная и повременная оплаты труда являются самыми распространенными в России.

3. Коллективное вознаграждение. Выплачивается, например, бригаде рабочих, которые работали над сдачей одного объекта. Средства делятся на несколько частей и выплачиваются всем участникам процесса в зависимости от «взноса», который они внесли в общее дело.

4. Аккордная зарплата состоит из вознаграждения за выполнение всего объема работ. Иными словами, пока, например, дом не будет достроен, строители не получают ничего.

5. Контрактная форма оплаты труда – основная модель зарплаты, которая очень популярна и распространена в коммерческих организациях в последние несколько лет. В трудовом договоре прописываются все нюансы заработной платы, премий и надбавок, особенности и объем выполняемых обязанностей и трудовое время.

6. Комиссионная зарплата. Основывается на установленном в договоре размере комиссии, который работник получает при проведении, например, сделки. Такая форма оплаты труда традиционна у риэлторов и различного рода посредников.

Вне зависимости от формы оплаты, которую вы будете платить своим сотрудникам, и дополнительных вознаграждений, которые к ней будут прилагаться, заработок должен отражаться в бухгалтерских документах, с него удерживается налог. Кроме того, в зависимости от размера зарплаты в ФСС и ПФР перечисляются страховые взносы. Государство достаточно серьезно взялось за борьбу с «серыми» зарплатами, и применение этой схемы грозит коммерсанту большими неприятностями.

Работодателям со штатом более 100 человек допускается принимать на работу людей с ограниченными возможностями. При этом начальство не имеет права отказывать инвалидам в трудоустройстве. На практике деятельность таких граждан не востребована, но ряд государственных льгот призван мотивировать предприятие.

Основные правила

Лица с неполной способностью к труду могут работать согласно ст. 20 ФЗ № 181 «О защите прав инвалидов». Как отмечено в ст. 64 ТК работодатели не должны ограничивать права и ориентироваться прежде всего на деловые характеристики человека, а не на его инвалидность.

В ст. 21 ФЗ № 181 определена квота для предприятий со штатом:

- больше 100 человек – суммарное количество лиц с инвалидностью 2-4 % от общего числа сотрудников;
- от 35 до 100 человек – инвалиды составляют до 3 % штата. Точная норма регулируется региональными законами.

Лица с категорией нетрудоспособности имеют право на получение привилегий в плане деятельности и реабилитации.

Для начальства существуют следующие варианты:

- соответствия условий труда индивидуальной программе реабилитации (ИПР).
- по ИПР требуется изменить условия работы, но сохранить гарантии на труд. Предприятиям можно снижать нормативы, методики либо, согласно ст. 160 ТК, перевести инвалида на другую должность;
- если работодатель не способен создать подходящие для трудовой деятельности условия, выполняется перевод сотрудника с инвалидностью на иное рабочее место по ст. 178 ТК.

При переводе на должность или место работы с низкой ставкой за инвалидом на протяжении 1 месяца сохраняется уровень заработной платы на прежней должности.

Какие льготы положены работодателям при приеме на работу инвалидов

Для мотивации компаний к трудоустройству лиц с инвалидностью на государственном уровне существует несколько преференций.

Они распространяются на организации, в которых 50 % инвалидов с общим фондом оплаты 25 % или компании, уставный капитал которых состоит из вкладов сообществ людей с ограниченными возможностями.

Налоговые льготы

Для общественных организаций инвалидов, юридических и физических лиц с уставным капиталом инвалидом имеются иные привилегии:

- 100 % скидка на уплату НДС компаниям, спонсируемым сообществами инвалидов, если в их штате 80 % лиц с частичными ограничениями трудоспособности;
- 100 % скидка по выплате подоходного налога – на основании п. 38 ст. 264 НК;
- 100 % скидка по уплате имущественной (п.3 ст. 381 НК) и земельной (п. 5 ст. 395) пошлины. Аналогичные виды преференций допускаются для предприятий, которые обслуживаются инвалидами.

Преференции в сфере социального страхования

Законодательство по соцстраху не ограничивает типы предприятий, где работают частично нетрудоспособные граждане.

Организации получают:

- снижение по отчислению в Пенсионный фонд на 21 %;
- пониженный на 2,4 % страховой тариф для ФСС;
- скидку в размере 3,7% на выплаты в ФФОМС.

На компании также не накладывается ограничение по виду деятельности и составу штата.

Субсидирование компаний

Для компенсации дополнительных затрат на создание рабочего места фирмам полагаются субсидии за 1 рабочее место с учетом группы инвалидности в размере:

- для лица с 1 категорией – до 100 тыс. рублей;
- для граждан со 2 группой – до 72 тыс. рублей;
- для работников с 3 группой – до 65 тыс. рублей.

От службы занятости можно получить денежные выплаты на создание инфраструктуры в размере 500 тыс. рублей за 1 рабочее место.

Особенности трудоустройства

Работодатель обязан принимать в штат лица с частичной нетрудоспособностью. В процессе реализации трудовых отношений важно несколько моментов.

Некоторые виды должностей закрыты для лиц с инвалидностью. К примеру, в органах МВД, МЧС и силовых структурах требуются только здоровые специалисты. Законодательство запрещает трудоустраивать граждан с ограничениями на места без реабилитации – в шахты, сталеплавильные цеха, химические комбинаты.

Заключение трудового договора осуществляется на общих основаниях, однако в нем нужно предусмотреть характеристики:

- места, где будет работать инвалид;
- должностных обязанностей согласно штатного расписания;
- на основании ст. 136 ТК – регламент начисления заработной платы и выплат;
- время на отдых и работу;
- направления трудовой деятельности;
- срочности контракта;
- условий социальной страховки.

Согласно требованиям ст. 282 ТК в договоре указывается тип занятости – основная работа или по совместительству.

Человек с отклонения здоровья и развития, по трудовому законодательству РФ не ограничен в выборе будущего рабочего места.

Работодатель обязуется создавать соответствующие условия:

- ежегодный отпуск, длительность которого составляет 30 дней;
- возможность неоплачиваемого до отпуска до 60 дней;
- право отказа от командировок;
- занятость только в дневное время.

Если на предприятии ночной график работ, инвалид задействуется только с его письменного согласия и разрешения, предусмотренного медицинским заключением.

При трудоустройстве они получают на карьерный рост, участие в частных и государственных программах повышения квалификации, равную оплату труда, свободное устройство в госорганизациях, пользование услугами служб занятости.

За инвалидами также закрепляется право отказа от деятельности, вредной для здоровья и занятия вакансии, на которой они трудились до увечья.

При заключении трудового договора работодателю необходимо учитывать ограниченность возможностей гражданина:

1 группа	Человек полностью потерял трудоспособность. Согласно п.1 ст. 83 ТК он остается в штате при сокращении. Если работник получил инвалидность, компания, по п.1. ст. 83 ТК может разорвать с ним договор только по заключению МСЭ. При увольнении инвалид получает выходное пособие, равное зарплате за 14 дней.
2 группа	Лицо трудоспособно лишь частично, поэтому принимается в штат на основании ТК. Увольнение, если инвалидность получена на работе, происходит по собственному желанию (ст. 80 ТК) или по согласованию сторон (ст. 78 ТК).
3 группа	Гражданина могут трудоустроить, поскольку категория признана рабочей. Процедура увольнения происходит на основании ст. 80 и ст. 78 ТК.

Сотрудников, получивших категорию нетрудоспособности в период выполнения должностных обязанностей, переоформляют. Процедура происходит, если человек захотел работать дальше.

Куда обращаться

Представителю предприятия могут оказать поддержку центры занятости на основе социальных программ поддержки граждан с инвалидностью. Региональные власти также оказывают субсидирование работодателей, поэтому стоит посетить муниципальные органы.

На практике российским предприятиям сложно получить преференции при трудоустройстве инвалидов. Льготы выделяются только организациям, учрежденным данными гражданами или с их уставным капиталом. Если имеются квоты, начальству рекомендуется придерживаться законодательных норм.