

АНО «Республиканский межвузовский центр по работе с лицами с
ограниченными возможностями здоровья»
Университет управления «ТИСБИ»

Методические рекомендации для работодателей,
принимающих на работу лиц с ограниченными
возможностями здоровья и инвалидов



Казань 2017

Методические рекомендации для работодателей о приеме на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов разработаны с целью ориентирования в области приема на работу людей с инвалидностью, возможности первичного диалога по трудоустройству с учетом особенностей здоровья работника, разъяснения о специально создаваемых условиях на рабочем месте и т.д. В методических рекомендациях представлена нормативно-правовая база по трудоустройству лиц с инвалидностью и программы поддержки работодателей, этика общения, вопросы адаптации рабочего места и другие материалы, необходимые для первичного ознакомления в области трудоустройства лиц с инвалидностью. Методические рекомендации могут быть использованы специалистами центров занятости населения, потенциальными работодателями, работниками с инвалидностью, педагогами и студентами гуманитарных вузов и вузов, специалистов органов социальной защиты и других заинтересованных лиц. Рекомендации разработаны в рамках соглашения Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан №52 от 28.08.2017 по теме «Хочу работать».

Составители: Е.В. Мелина, директор РМЦ по работе с
лицами с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов; Н.М.Прусс, ректор
Университета управления «ТИСБИ»

Содержание

Введение	3
1.Создание специальных условий для эффективного труда человека с инвалидностью	4-12
2.Создание условий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата.....	12-22
3.Создание условий для инвалидов по зрению.....	22-26
4.Создание условий для инвалидов по слуху.....	26-27
5.Этикет в отношении инвалидов	27-44
6.Выдержки из федерального законодательства, регулирующего вопросы трудоустройства инвалидов и создание необходимых для них условий	45-81
7. Гарантии обеспечения занятости.....	81
8. Квота и специальные рабочие места.....	82
9.Выгода для работодателя.....	82-83
Заключение.....	84
Список литературы.....	85
Приложение.....	86

Введение

Инвалидность - не приговор! Многие инвалиды хотят и, что важно, могут полноценно работать. Правда, работодателю подчас необходимо создать для них особые условия, а иногда и специальные рабочие места. Каковы особенности приема на работу работника-инвалида, как определить его профессиональную пригодность, что такое «индивидуальная программа реабилитации», необходимо ли дополнительное социальное страхование такого работника?

Не секрет, что люди с ограниченной трудоспособностью часто оказываются в западне низкооплачиваемых рабочих мест, не требующих квалификации, они слабо или вообще никак не защищены в социальном мире и весьма часто оказываются среди безработных. Профессиональная реабилитация инвалидов и содействие их занятости -важнейшая социальная проблема любого государства. К тому же в связи с ухудшением демографических показателей в нашей стране лица с ограниченными возможностями здоровья неизбежно будут вовлечены во все сферы общественной жизни в целях самостоятельного поддержания определенного финансово-экономического уровня. В связи с этим знание особенностей инвалидов как физических лиц, участвующих в общественном производстве, представляется значимой и актуальной проблемой. Мы постараемся помочь вам разобраться в тонкостях установления трудовых отношений с такой особой категорией работников.

1.Создание специальных условий для эффективного труда человека с инвалидностью.

С помощью изложенных в этом разделе рекомендаций, Вы сможете создать рабочее место, адаптированное для конкретного инвалида, что позволит квалифицированному работнику с ограниченными физическими или ментальными возможностями максимально эффективно выполнять возложенные на него обязанности и чувствовать себя на равных со своими коллегами.

При создании специального рабочего места необходим индивидуальный подход к потребностям конкретного работника и работодателя. В общих чертах процесс создания специальных условий состоит в приспособлении рабочего места, рабочей обстановки или сложившихся методов выполнения конкретной работы к реальным возможностям и потребностям инвалида.

Необходимость в создании специальных условий может возникнуть при различных обстоятельствах: когда набирают новых сотрудников, когда ранее принятые сотрудники возвращаются к работе после получения производственной травмы и т.д.

Стоит отметить, что далеко *не каждому человеку с ограниченными возможностями здоровья нужны специальные условия*. Человек может нуждаться не в специальных условиях, а в незначительной корректировке условий труда и организации рабочего места. Поэтому процесс создания необходимых условий должен быть индивидуальным и основываться на реальных возможностях и потребностях каждого конкретного человека.

Чрезвычайно важно *привлекать к процессу создания специального рабочего места самого инвалида*, для которого эти условия создаются, и всегда стараться учитывать его личные предпочтения и возможности. Разумеется, именно сам инвалид лучше других знает свои особенности и способен активно содействовать созданию максимально комфортных и эффективных, с точки зрения производительности труда, условий.

Оценка ситуации

Процесс создания специальных условий начинается с оценки ситуации. Такая оценка необходима для достижения успешного результата.

Мы предлагаем несколько вопросов, ответы на которые будет полезно получить работодателю, принимающему на работу сотрудника с инвалидностью.

Какие конкретные барьеры или иные факторы создают для сотрудника с инвалидностью препятствия в доступе к рабочему месту, мешают выполнять возлагаемые на него обязанности или мешают чувствовать себя на равных с другими работниками?

Барьер можно определить как неспособность человека предпринимать некоторое действие или группу действий, вызванная отсутствием для этого необходимых условий. Важно, чтобы работодатель учитывал именно ограничения и способности конкретного человека, а не ограничения, сопутствующие, например, определенной форме и группе инвалидности. Можно смело утверждать, что не существует двух людей с идентичными возможностями и попытки обобщать инвалидов по видам физических или ментальных ограничений являются неправильными.

Как можно охарактеризовать состояние здоровья работника с инвалидностью: как прогрессирующее, стабильное или непредсказуемое?

Часто этот вопрос не является актуальным, однако при определенных обстоятельствах информация о предполагаемых изменениях в состоянии здоровья работника становится исключительно важной. Например, если негативное состояние, связанное с трудоспособностью человека с инвалидностью быстро прогрессирует, то, создаваемые при приеме на работу специальные условия, должны быть ориентированы не только на текущую ситуацию, но и на ближайшее будущее.

Планирование специальных мер и средств на случай непредсказуемого изменения состояния работника способно обеспечить сохранение эффективности в непредвиденных ситуациях!

Нуждается ли работодатель в дополнительных документах для создания более эффективных условий труда?

В процессе оценки ситуации какие-либо документы могут способствовать созданию более адекватных условий труда для инвалида, однако они далеко не всегда необходимы. Работодателю действительно нужны только документы, содержащие информацию о реальных ограничениях работника и его способности выполнять ту или иную работу.

В большинстве случаев мы рекомендуем работодателю ознакомиться с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА), в которой должны отражаться все необходимые условия его трудовой деятельности. В соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодатель обязан создать условия на рабочем месте инвалида именно в соответствии с ИПРА. Но, к сожалению, во-первых, не все инвалиды имеют ИПРА, а во-вторых, этот документ не всегда должным образом заполняется: он может либо не содержать необходимой информации, либо содержать её в искажённом виде. Кроме того, индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида, зачастую, включает лишь общие сведения, не относящиеся напрямую к конкретным возможностям инвалида на конкретном рабочем месте.

Мы рекомендуем сконцентрироваться на информации, непосредственно отражающей продуктивность работника на рабочем месте, и необходимых для него специальных условиях, а не на общих медицинских заключениях!

Какие конкретно задания, технические средства или специфические правила создают барьеры и мешают достижению оптимальной эффективности работника?

Работнику и работодателю нужно досконально обговорить должностные обязанности работника. В целях обеспечения общей эффективности производства в некоторых случаях работодателю стоит переложить некоторые обязанности сотрудника с ограниченными возможностями на другое лицо. Например, из-за детского церебрального паралича работнику сложно заниматься сортировкой мелких деталей, из-за заболевания позвоночника – поднимать тяжести, из-за проблем с речью – общаться с десятком людей на совещании. Может быть, работник не может вовремя появляться утром на работе из-за побочных эффектов необходимых ему лекарств или находиться в одном помещении с обильно надушенными людьми из-за заболевания дыхательной системы и т.д.

Иногда у инвалида возникают трудности при использовании различного оборудования на рабочем месте.

ПРИМЕР: *Люди с инвалидностью по зрению с трудом способны считывать информацию с дисплея компьютера. В таких случаях работодатель может подумать о специальном программном обеспечении, например, о синтезаторах речи.*

Если работник имеет аллергию на латекс и ему необходимо работать в перчатках с латексным покрытием, работодатель может предоставить ему другие перчатки, не вызывающие аллергической реакции.

Иногда препятствием является не затруднение в выполнении конкретного вида работ, а общая обстановка или какие-то сложившиеся в организации правила.

ПРИМЕР: *Запрет приносить на работу домашних животных неприемлем для человека, использующего собаку-поводыря. В подобной ситуации работодателю стоит оценить, какую помощь собака-поводырь может оказать сотруднику на рабочем месте и как это отразится на продуктивности работника, а также, в случае положительного решения вопроса о пребывании собаки в помещении, определить для нее соответствующее место.*

В ситуациях, когда нельзя сразу оценить, насколько ограничения работника повлияют на производительность его труда, следует отвести какое-то время на то, чтобы работник и работодатель смогли оценить эти ограничения (неделя, месяц – в зависимости от конкретной ситуации).

Оценка потребностей работника.

Очень важно определить действия, которые должен предпринять работодатель для создания необходимых для работника условий. Ниже приводятся некоторые вопросы, ответы на которые позволят работодателю адекватно оценить потребности работника.

Необходимо ли изменять рабочие инструкции?

Могут возникать ситуации, когда для создания необходимых условий работодателю нужно изменить круг персональных обязанностей работника. Например, может понадобиться исключить некоторые функции и добавить другие, изменить график работы, предоставить сотруднику возможность работать на дому и т.д.

Необходимо ли изменить какие-либо правила?

Иногда целесообразно изменить действующие правила или ввести новые для создания необходимых инвалиду условий труда. Это может касаться требования появляться на работе в определенное время, требования к употреблению пищи и напитков на рабочем месте, возможности использования парфюмерии или запрета приводить домашних животных на рабочее место.

Необходимо ли дополнительно оборудовать помещения?

В помещениях, занимаемых предприятием, в некоторых случаях нужно установить пандусы, переоборудовать туалеты или создать доступное место парковки автомобиля. Другие изменения могут состоять в исключении элементов интерьера, потенциально опасных для незрячих или слабовидящих работников, или в создании специальной аудио-визуальной аварийной сигнализации для слабослышащих и глухих людей.

Нуждается ли работник в специальном оборудовании?

Существует специальное оборудование, которое способно существенно помочь людям с ограниченными возможностями. Многие из подобных продуктов созданы именно для людей с ограниченными возможностями. Однако есть и устройства, которые изначально для инвалидов не предназначены, но также могут быть им очень полезны.

При покупке специального оборудования работодатель должен озаботиться вопросами совместимости устройств, гарантийного обслуживания, обучения работника и т.д.

Можно ли изменить существующий продукт, необходимый инвалиду для работы, или сконструировать новый?

Иногда работодатель в состоянии усовершенствовать уже существующий продукт в помощь инвалиду. В ряде случаев это можно сделать самостоятельно, однако иногда приходится привлекать экспертов или обращаться к производителю товара.

Необходим ли специальный сервис?

Возможны ситуации, когда изменения графика работы, приобретения или внедрения нового продукта не достаточно для решения проблемы. Работодателям иногда приходится прибегать к помощи специалистов, например, переводчика или специалиста по переводу плоскостных текстов на язык Брайля и т.д.

Оценка возможности предложения альтернативной должности

Процесс создания специальных условий зачастую бывает трудным. Иногда работодатель приходит к выводу, что для данной должности предоставление всех необходимых условий является чрезмерно сложной задачей. В подобных случаях работодатель должен сделать все, чтобы предложить работнику альтернативную должность, где специальные условия создать проще.

КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ ПРИ ОЦЕНКЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ДОЛЖНОСТИ:

Возможно ли назначение на иную должность?

Если существует еще одна вакантная позиция, работодатель должен рассмотреть возможность предложить квалифицированному инвалиду занять именно ее вместо первоначально планировавшейся вакансии. Надо отметить, что предложение альтернативной должности является крайней мерой и используется лишь тогда, когда создание необходимых условий на предполагаемой позиции действительно невозможно или сопряжено с чрезмерными трудностями. Также подобная стратегия целесообразна, если есть вероятность, что работник покажет лучшие результаты на новой позиции.

Удовлетворяет ли работник требованиям новой должности?

Разумеется, перевод на другую должность возможен только в тех случаях, когда работник способен удовлетворить новые требования и обладает соответствующей квалификацией.

Есть ли вакантные позиции, подходящие для данного работника?

Если в компании не существует вакантной позиции, подходящей для конкретного сотрудника, может быть создана новая позиция, заняв которую работник примет часть обязанностей своих коллег.

Если назначение на другую должность представляется эффективным с учетом потребностей инвалида и необходимостью создания специальных условий, определите подходящую позицию и предвидите на нее работника. Однако назначение на альтернативную должность не может быть использовано для ограничения работника с инвалидностью, его отдельных от коллектива или другой дискриминации!

Мониторинг

В процессе создания специальных условий на рабочем месте мониторингом часто пренебрегают. Тем не менее, когда все специальные условия созданы, нужно постоянно контролировать эффективность проделанной работы. Необходимо регулярно консультироваться с

работником, выясняя, насколько удобны созданные условия и не нужно ли сделать что-то еще, не изменилась ли ситуация со здоровьем и т.д.

Кто будет отвечать за мониторинг?

Для ведения мониторинга может быть назначен коллега работника, специалист из отдела кадров или непосредственный начальник работника.

Каким образом работник может докладывать о неудобствах и проблемах?

Работник обязательно должен быть проинформирован о том, как ему следует поступать и к кому обратиться, если у него появились вопросы или возникли проблемы.

Произошли ли какие-нибудь изменения, которые требуют корректировки специально созданных условий?

Ситуация постоянно меняется: может улучшиться или ухудшиться состояние здоровья сотрудника, у него могут появиться дополнительные обязанности, может измениться рабочая обстановка и т.д. Не исключено, что в определенный момент он перестанет нуждаться в некоторых созданных для него условиях, или, наоборот, появится необходимость создавать новые.

Если условия работы были изменены, способен ли работник по-прежнему успешно справляться с работой?

Например, изменился график работы сотрудника. Мешает ли это выполнению его обязанностей? Нужно ли принимать дополнительные меры?

Если были приобретены специализированные продукты или оборудование, необходимо выяснить следующее:

- Был ли работник обучен правилам и технике использования купленного продукта или устройства?
- Правильно ли используется купленное устройство?
- Бережно ли используется устройство?
- Нужно ли принимать дополнительные меры для эффективного применения купленного устройства?

Если была оказана или оказывается услуга, насколько она эффективна?

Получает ли работник с ограниченными возможностями должную помощь и поддержку?

В идеале работник и работодатель должны вместе добиваться обеспечения наивысшей продуктивности работы инвалида в специально созданных условиях. Помните, что специальные условия создаются с целью максимально приблизить потенциальные возможности работника с инвалидностью к требованиям работодателя. ***Всячески поддерживая работника, работодатель, безусловно, выиграет от повышенной мотивации своих служащих и желания работать, причем это относится не только к работникам с ограниченными возможностями, но и ко всем остальным работникам.***

Рассматривая различные возможности создания специальных условий для работника с инвалидностью, можно обратить внимание на такие позиции как сопровождение на рабочем месте: использование труда наставника, тьютора, психолога. Такие специалисты в ближайшее время появятся в центрах занятости населения. Сопровождаемое содействие занятости инвалидов будет содержать ряд мероприятий от разработки маршрута инвалида, до психологической консультации и обучения наставников на производстве. Но можно этот вопрос проработать и раньше, если работодатель все-таки заинтересован в принятии на работу инвалида. Помощь психолога можно получить в социальных службах, а для наставников получить дополнительные знания через курсы повышения квалификации.

2.Создание условий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата.

Место для парковки автомобиля



В силу того, что городской общественный транспорт неприспособлен для инвалидов, большая часть людей с ограниченными возможностями пользуются автотранспортом. Поэтому необходимо обеспечить свободную парковку автомобиля инвалида или того, кто его привезёт на работу (родственники,

друзья, специализированное или обычное такси).

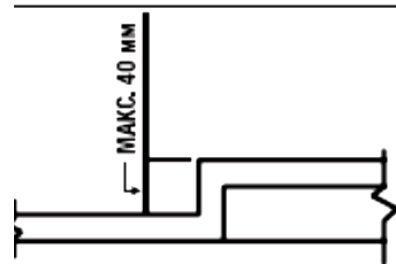
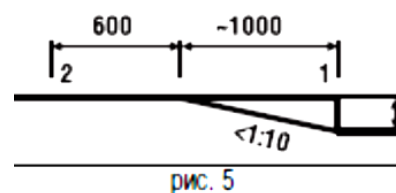
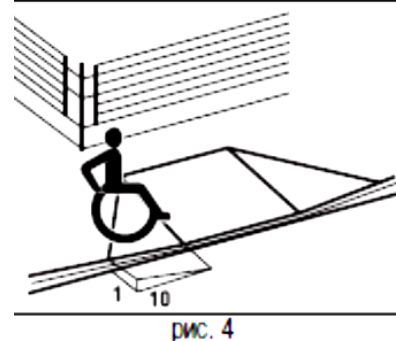
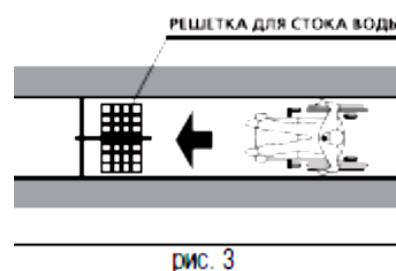
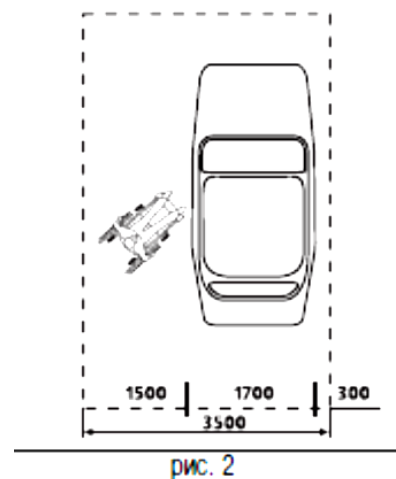
Очень

важно предусмотреть возможность оставить машину как можно ближе к входу в помещение.

Зимой или просто в плохую погоду преодолеть лишние метры для инвалида становится проблемой. Если это личный автомобиль человека с инвалидностью, то в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Вы обязаны выделить специальное место для стоянки, которое должно быть обозначено соответствующим знаком (рис.1), и никто в отсутствие инвалида на работе не имеет права это место занимать. Его ширина не должна быть меньше 3,5 м, так как необходимо учесть место для пересадки человека на инвалидную коляску (рис.2).

Обязательно проверьте, чтобы на пути от парковочного места автомобиля инвалида к входу в помещение не было преград в виде бордюров, неровностей дороги, решеток для стока воды и т.д.

При передвижении основным препятствием для инвалидов на колясках являются бордюрные



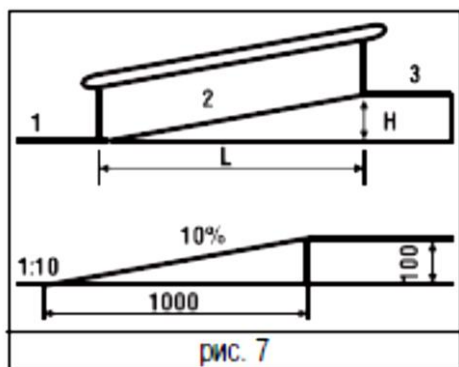
камни. Они не позволяют без посторонней помощи въехать на тротуар, а зачастую и передвигаться по пешеходной дорожке. Проверьте, не мешают ли бордюрные камни Вашим сотрудникам, пользующимся инвалидными колясками, самостоятельно попасть к входу в здание и ко всем другим объектам на прилегающей территории. Для преодоления этих препятствий строятся съезды или делается понижение бордюрного камня. Съезд - это «мини-пандус». Съезды с тротуаров должны иметь уклон не более 1:10, как у пандуса. Ширина съезда - не менее 0,9 метра (рис.4 и рис.5).

Помните, что строить съезды необходимо везде, где перепад горизонтальных уровней превышает 0,04 м, а по зарубежным строительным нормам – 0,025 метра (рис.6).

Вход в здание

На входе в здание не должно быть препятствий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата. Если при входе в помещение есть ступеньки, необходимо строить пандус.

Пандус – это наклонная поверхность для вертикального перемещения инвалидов на колясках.



Пандус всегда состоит из трех частей (рис.7):

1-горизонтальная площадка у основания пандуса;

2-наклонная поверхность пандуса;

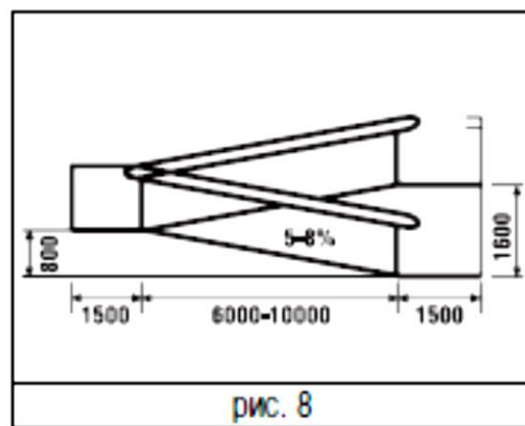
3-горизонтальная площадка на верхнем уровне.

Одна из самых распространенных ошибок при проектировании пандуса заключается в том, что архитекторы либо забывают предусмотреть горизонтальную площадку у основания пандуса, либо она слишком мала, чтобы на инвалидной коляске можно было подъехать к наклонной части. Воспользоваться таким пандусом инвалид самостоятельно не сможет.

Размеры площадки на верхнем уровне должны обеспечить возможность полного горизонтального размещения на ней кресла-коляски.

Это обеспечит стабильное и безопасное положение коляски, при котором человек может убрать руки с колес и освободить их для других действий (достать ключ из кармана, открыть дверь и т.п.). То есть в начале и в конце каждого подъема пандуса следует устраивать горизонтальные площадки шириной не менее ширины пандуса и длиной не менее 1,4)1,5 метра.

Правильным является уклон пандуса не более восьми градусов, или соотношение высоты подъёма к длине не более 1:12 (на 1 м подъёма 12 метров длины пандуса). В исключительных случаях допускается и более крутой уклон пандуса, но тогда по обеим сторонам пандуса обязательно должны быть установлены ограждения с поручнями. А в случаях, когда горизонтальная длина пандуса больше 1,8 м, присутствие поручней обязательно и на пандусе с уклоном не более восьми градусов. Даже уклон свыше пяти градусов вызывает определенные трудности для

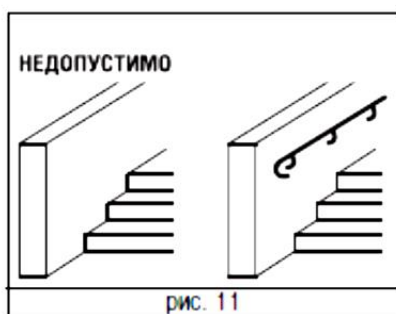
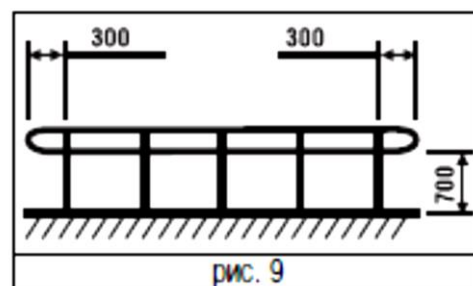


перемещения на коляске; поручни с двух сторон необходимы для того, чтобы человек мог подниматься сам, пере) охватывая поручни руками.

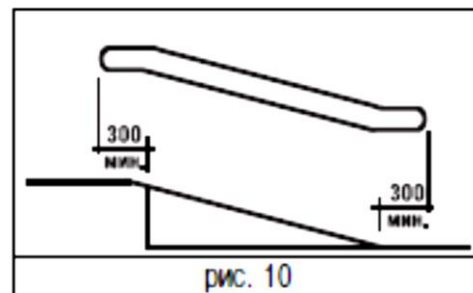
Также при подобной высоте подъёма пандуса стоит предусмотреть промежуточные площадки для отдыха. Для экономии места можно устанавливать пандусы с промежуточной площадкой и разворотом на 180 градусов (рис.8). Важно, чтобы при этом длина промежуточной площадки была не менее 1,5 м, а ширина равнялась ширине двух соседних маршей, то есть не менее 1,8 метра. Такой площадки будет достаточно для разворота коляски на 180 градусов.

Другие основные параметры строительства пандусов и поручней:

- покрытие пандуса должно представлять собой сплошное полотно, использование швеллеров не приемлемо;
- ширина пандуса не должна быть меньше 0,9 м;
- поручни должны быть двойными, высотой 0,7 и 0,9 м, они должны быть параллельны поверхности пандуса по всей длине (рис.9);

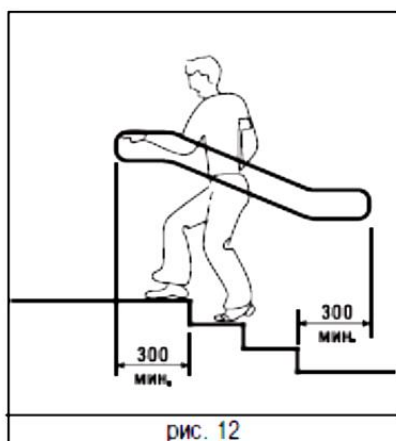


- длина поручней должна выходить за пределы пандуса на 0,3 м с каждой стороны, чтобы

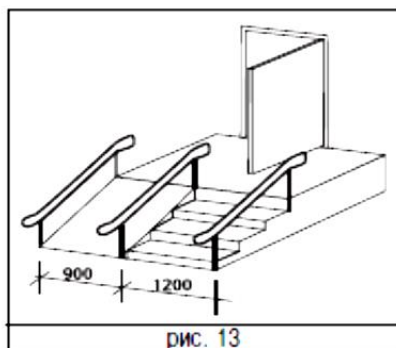


инвалид мог перехватывать руками поручни при съезде с пандуса и заезде на него (рис.9 и рис.10);

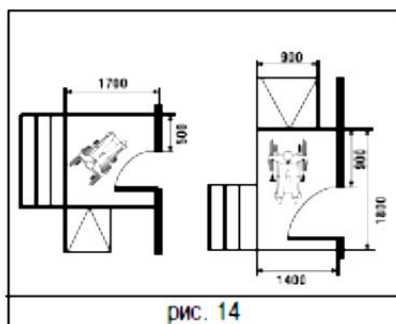
- поручни должны быть круглого сечения диаметром от 0,03 м до 0,05 м, в противном случае перехватывать их будет крайне неудобно;



- по внешним (не примыкающим к стенам) боковым краям пандуса и горизонтальных площадок должны быть предусмотрены бортики высотой не менее 0,05 м, чтобы коляска не соскальзывала. Ограждающий бортик- важнейшая часть пандуса, о которой ни в коем случае нельзя забывать!



Пандус должен не заменять лестницу, а лишь дублировать её, так как для отдельных категорий инвалидов подниматься по пандусу труднее, чем по ступеням. Лестницу в обязательном порядке нужно оборудовать поручня)



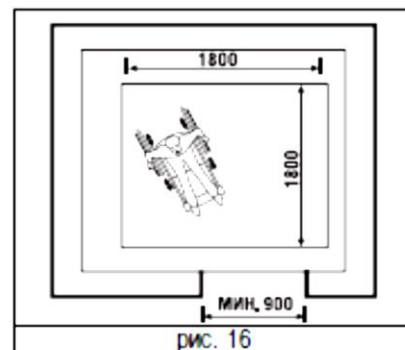
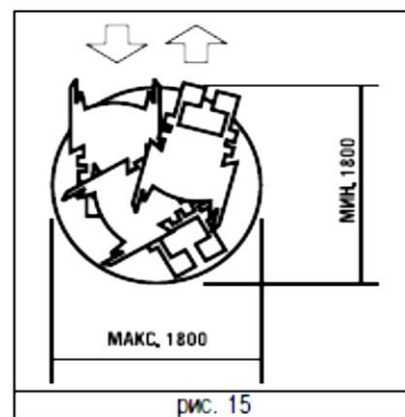
ми. Правила строительства поручней лестницы идентичны правилам сооружения поручней пандуса:

- высота установки двойных поручней 0,7 и 0,9 м соответственно, рекомендуемый диаметр поручней – 0,4 м;
- ограждение в виде глухой стены недопустимо, то есть на любой стене вдоль ступеней обязательно должны быть поручни (рис.11);
- поручни должны иметь выступающие горизонтальные участки (не менее 0,3 м с каждой стороны), концы одиночных поручней должны быть скруглены, а парных - соединены между собой (рис.12).

Для человека с ограниченными возможностями самым сложным при подъеме вверх является преодоление последней верхней ступеньки лестничного марша, при спуске вниз - последней нижней ступеньки. Перед началом подъема на очередную ступеньку человек всегда ставит руку перед корпусом, а после подъема на ступеньку рука должна находиться на уровне корпуса. При спуске совершаются аналогичные действия. Поэтому, если выступающие горизонтальные участки поручней отсутствуют после подъема на верхнюю ступеньку или спуска с последней опирающаяся на перила рука окажется за спиной; в этой ситуации некоторым инвалидам понадобится посторонняя помощь.

При строительстве пандуса важно учесть, чтобы входная дверь открывалась внутрь, иначе она будет мешать поднимающимся по пандусу инвалидам (рис.13). Перед дверью должно быть предусмотрено пространство для маневрирования кресла-коляски глубиной не менее 1,5 метров. Это относится не только к дверям возле пандуса, но и ко всем остальным дверям в помещении (рис.14).

Не забудьте проследить, чтобы соответствующие организации или местные



коммунальные службы следили за состоянием пандусов и лестниц. Если зимой они будут покрыты снегом или льдом, пользоваться ими будет трудно, а зачастую опасно.

Перемещение по этажам

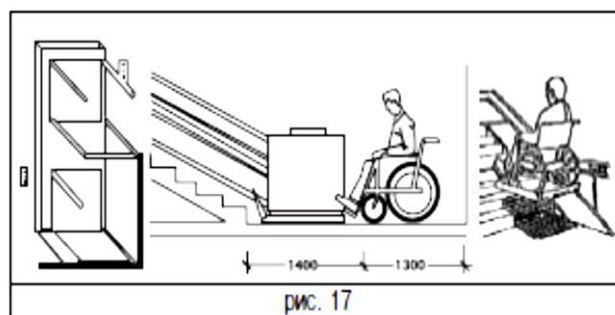
Хорошо, если внутри здания есть лифт. В таком случае Вам необходимо только проследить, чтобы ширина проёма двери и глубина лифта соответствовали габаритам инвалидной коляски (они бывают разными, но лучше исходить из параметров 0,8 м на 0,9 м). Также нужно убедиться, что разница между полом лифта при остановке и полом вестибюля не превышает 0,025 метра.

Оптимально, если внутреннее пространство лифта позволяет человеку на коляске не только беспрепятственно въехать, но и развернуться. Для этого размеры кабины должны быть не менее 1,8 м на 1,8 м (рис.15 и рис.16).

Очень часто внутри здания вовсе нет лифта или есть ступени ведущие к нему. В таком случае мы рекомендуем оценить обстановку и либо построить пандус, либо установить электрический подъёмник.

Электрический подъёмник – это вертикальная подъёмная платформа, которая позволяет перемещать человека на инвалидной коляске с одного уровня на другой, не затрудняя общее движение по лестнице (рис.17).

Принцип действия платформы следующий. Инвалид на коляске заезжает на нее. С помощью кнопок управления он приводит платформу в действие, и она начинает двигаться по



направляющим, установленным на стене. После подъема отдельные модели освободившейся платформы на лестничной площадке могут откидываться к стене, не мешая обычным посетителям использовать всю ширину лестницы.

Получить информацию о производителях электрических подъёмников

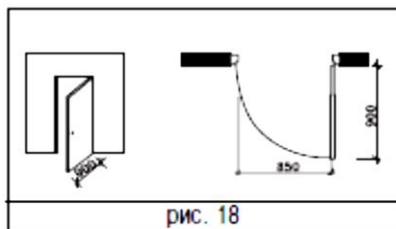


рис. 18

Вы можете на сайте Международной специализированной выставки техники для инвалидов «Инватех» www.invatech.ru.

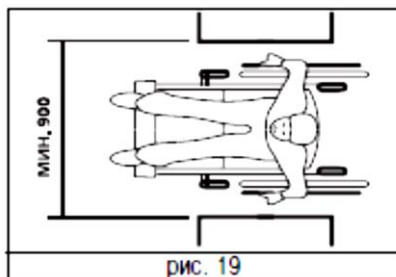


рис. 19

Не забудьте обеспечить инвалидом возможность самостоятельно пользоваться электрическим подъемником, так как поиск сотрудников с ключами от подъемника ущемляет права человека на свободу передвижения.

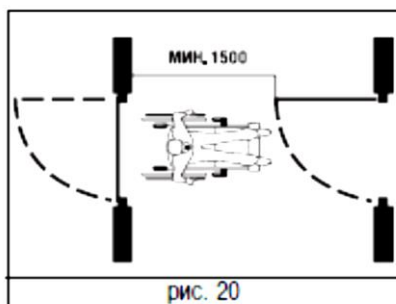


рис. 20

Перемещение внутри здания

Чтобы обеспечить беспрепятственное и свободное передвижение инвалида внутри здания, Вам нужно учесть два момента. Во-первых, внутри здания не должно быть порогов выше 0,015 м, во)вторых, все проёмы двери в просвете

должны быть не менее 0,9 м в ширину (рис.18 и рис.19), и все проходы в здании, предназначенные для движения человека в кресле-коляске в одном направлении – 1,5 м., при встречном движении – 1,8 м.

Если планировкой здания предусмотрены два дверных проёма один за другим, нужно учесть, чтобы пространство между дверьми было достаточным для размещения человека на инвалидной коляске -не менее 1,5 м до открытой двери (рис.20).

Если пол покрыт ворсовым ковром, его толщина не должна превышать 0,013 м с учетом высоты ворса.

Сантехническое оборудование

Одной из главных составляющих комфорта для сотрудников из числа инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата является возможность беспрепятственного посещения туалета.

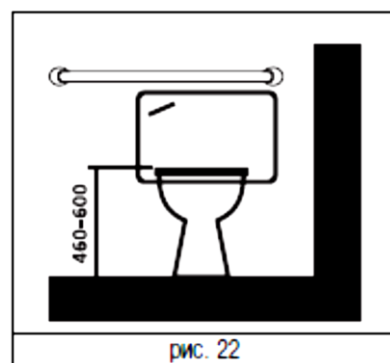
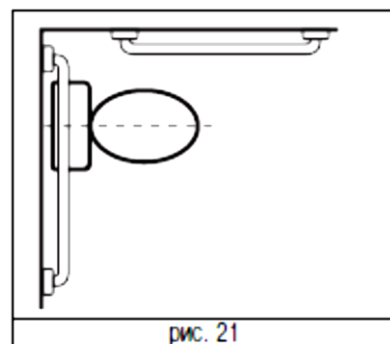
В большинстве случаев достаточно сделать доступной для инвалидов одну из сантехнических кабин и оснастить ее необходимым оборудованием.

Главное отличие специализированных кабин - это размеры, позволяющие человеку на инвалидной коляске беспрепятственно въехать и развернуться. Не забудьте учесть требования к размерам дверей, описанные в предыдущем разделе. Чтобы инвалид смог закрыть за собой дверь, оставив коляску внутри, в специальных кабинках всегда устанавливаются двери, открывающиеся наружу.

Для удобства пересаживания инвалида на унитаз и обратно в коляску необходимо установить поручни. Расстояние между поручнями и стеной должно быть не менее 0,04 м (лучше 0,06 м). Обычно поручни устанавливаются на высоте 0,8 – 0,9 м двумя способами:

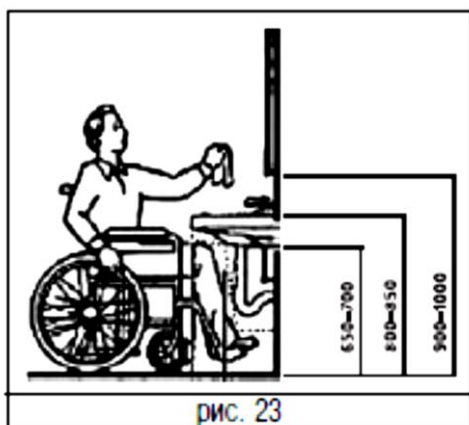
1. Если унитаз расположен в углу, то один поручень крепиться на боковой стене, а другой - позади унитаза (рис.21). Если унитаз не в углу, то можно установить Г)образный поручень, укрепленный на стойке сбоку от унитаза и на стене за унитазом.
2. Можно установить два горизонтальных поручня, расположенные симметрично с обеих сторон унитаза. Они должны крепиться к задней стене, и быть откидными в вертикальной плоскости (вверх-вниз) или поворотными в горизонтальной плоскости (к стене - к унитазу). Откидные или поворотные поручни для удобства использования должны фиксироваться в каждом рабочем положении. Горизонтальные поручни должны крепиться на расстоянии 0,6 м друг от друга.

Унитаз следует размещать на высоте не ниже 0,45 м и не выше 0,6 м от уровня пола до верха сиденья (рис.22). В кабине туалета следует предусматривать крючки для одежды, костылей и других принадлежностей на высоте не выше 1,3 м от пола.



Для удобства инвалидов желательно устанавливать раковину непосредственно в кабине. Она должна быть расположена так, чтобы не сокращать свободное пространство, необходимое для размещения кресла-коляски. Желательно также предусмотреть возможность пользоваться раковиной, сидя на унитазе. Обычно раковина располагается на стене сбоку от унитаза.

Рекомендуемая высота умывальника 0,8-0,85 м с нижним проемом 0,65-0,7 м, чтобы под него могла въехать коляска. Нижний край зеркала и



электрического прибора для сушки рук, полотенце и туалетная бумага располагаются на высоте не более 1 м (рис.23).

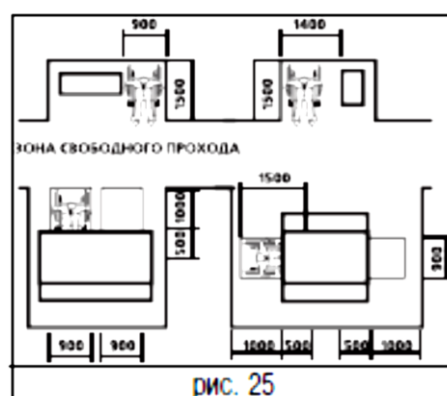
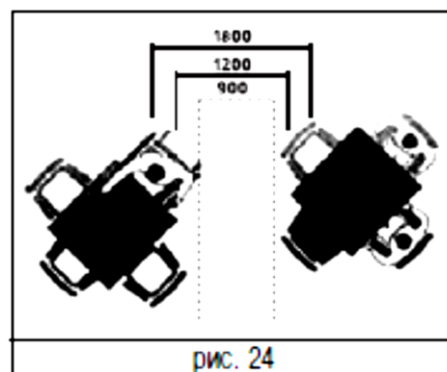
Не следует делать пол в сантехнической кабине из скользкой кафельной плитки. кроме того, специальный персонал должен следить за

тем, чтобы на полу не скапливалась вода во избежание падений и травм инвалидов. хорошо, если рядом с унитазом или возле двери на высоте около метра будет предусмотрена кнопка звонка экстренной помощи, необходимая при случайном падении инвалида с коляски, откате коляски от унитаза на недоступное расстояние, падении костыля и т.п.

Столовая

Столовая должна отвечать следующим требованиям:

- должен быть обеспечен беспрепятственный доступ инвалида от рабочего места достоловой;
- поверхности столов должны находиться на высоте 0,75 – 0,8 м;



- под столами необходимо предусмотреть проём высотой 0,65 – 0,7 м и глубиной минимум 0,5 м для свободного размещения ног инвалида на коляске;
- проход между людьми, сидящими за соседними столиками, не должен быть

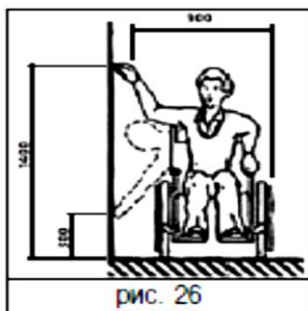


рис. 26

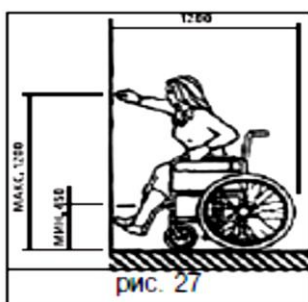


рис. 27

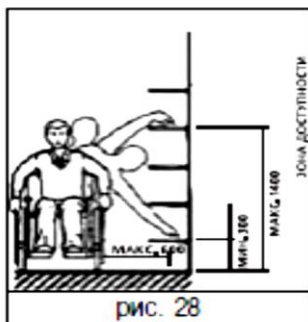


рис. 28

приспособления

Глубина
расположения
колеблется от 0,6
предметов на
0,25 м при
допустимом
Около

менее 0,9 м для свободного перемещения человека рис. 25 на инвалидной коляске (рис.24 и рис.25).

Интерьер и технологическое оборудование

При проектировании интерьеров, подборе и расстановке технологического и другого оборудования, следует учитывать границы зоны досягаемости для сотрудника в кресле-коляске:

- при расположении сбоку - не выше 1,4 м и не ниже 0,3 м от пола (рис.26);
- при фронтальном подходе - не выше 1,2 м и не ниже 0,4 м (рис.27).

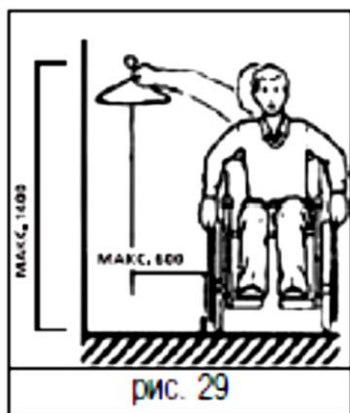


рис. 29

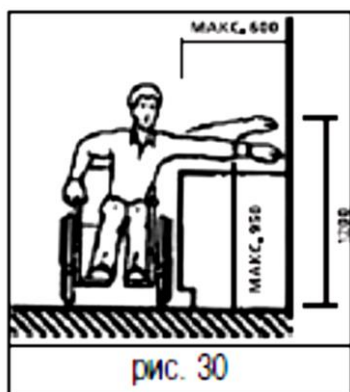


рис. 30

В зоны оптимальной досягаемости, или доступности (рис.28), должно попадать все технологическое оборудование, шкафы, полки и бытовые (рис.29).

зоны досягаемости при
сбоку для человека на коляске
м. (рис.30) при расположении
уровне плеча (0,95 м - 1,2 м.) до
расположении на максимально
уровне по высоте в 1,4 м (рис.31).
столов, у настенных аппаратов и

устройств, которыми пользуются сотрудники на колясках, следует предусматривать свободную зону подхода - пространство размерами не менее 0,9 м на 1,5 м (рис.32).

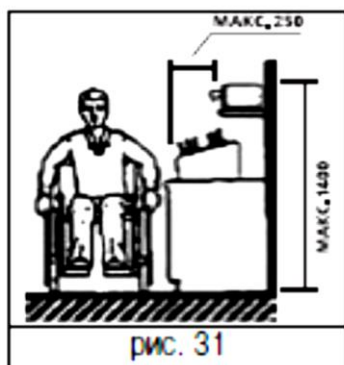


рис. 31

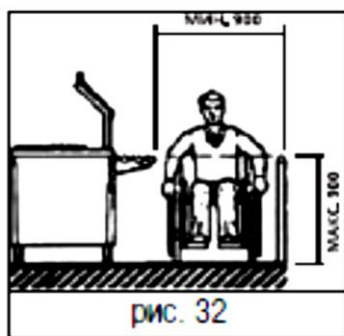


рис. 32

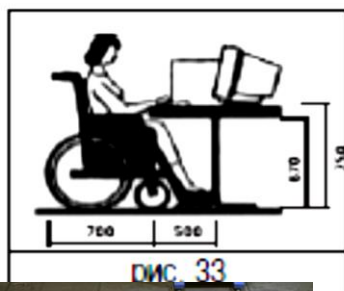


рис. 33



Рис. 34

Рабочие поверхности столов следует располагать на доступной для инвалидов высоте 0,75 м - 0,8 метра. Под рабочими столами должно быть достаточно места (проём высотой 0,65 м – 0,7 м, глубиной минимум 0,5 м) для удобного расположения ног человека в коляске (рис.33).

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для использования инвалидами, необходимо надежно закреплять. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электрических выключателей и т.п. не должны выступать за плоскость стен или закрепляемого элемента.

3.Создание условий для инвалидов по зрению.

Основной поток информации человек получает визуально, поэтому главной проблемой незрячих и слабовидящих является недостаточно полное восприятие окружающего мира. Однако многих связанных с этим трудностей можно избежать, создав условия, помогающие компенсировать отсутствие зрения.

Необходимо, чтобы на дорогах и в здании были специальные рельефные направляющие, указывающие направление движения. Это существенно облегчает ориентирование в пространстве для незрячего человека.

Эти направляющие, как и края тротуаров и дорог, должны быть выкрашены в контрастный (белый или желтый) цвет (рис.34).

Вдоль стен коридоров здания также должны быть установлены направляющие на высоте от 0,7 м, с отступом от стены около 0,1 м .

О приближении к препятствиям (лестнице, ограде и т.д.) следует не менее чем за 0,8 м до них создавать предупреждения путём изменения фактуры покрытия дорожек и тротуаров.

Для удобства ориентирования слабовидящих людей на каждом лестничном марше по краю первой и последней ступеньки (на всю ширину ступени), должна быть выполнена контрастная полоса ярко - жёлтого или белого цвета с рельефными узкими полосками. Эта мера позволяет предупреждать незрячих людей о начале и конце лестничного

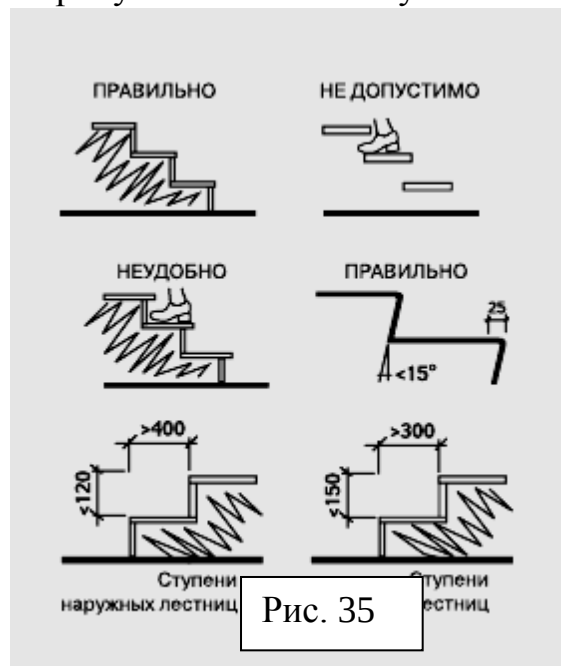


марша. Также рекомендуется выполнять контрастную окраску ступеней всех лестниц (светлая поверхность ступеней и тёмный подступёнок). Эта рекомендация может быть осуществлена путем подбора

облицовочного материала соответствующих оттенков. С учетом потребностей инвалидов по зрению количество ступеней в лестничных маршах на пути следования желательно сделать одинаковым.

Ступени лестниц на пути движения инвалидов должны быть глухими, ровными, без выступов и с шероховатой поверхностью. Ребро ступени должно иметь закругление радиусом не более 5 см. Для облицовки ступеней лестниц (особенно наружных) лучше использовать пиленный гранит. Нельзя применять полированные материалы и мрамор (как полированный, так и неполированный), так как они не обеспечивают должного сцепления подошвы обуви с поверхностью материала при увлажнении и в условиях гололеда. Неполированный мрамор при низких температурах и в дождь становится очень скользким.

Ширина проступи должна составлять для наружных лестниц не менее 40 см, для внутренних лестниц в зданиях и сооружениях не менее 30 см; высота подъема ступеней для наружных



лестниц не более 12 см, для внутренних не более 15 см (рис.35). Все ступени в пределах марша и лестничной клетки, а также наружных лестниц должны быть одинаковой геометрии и размеров по ширине проступи и высоте подъема.

Важно, чтобы двери общественных учреждений, особенно стеклянные двери в ряду стеклянных витрин были обозначены контрастным цветом. Уверены, Вы неоднократно сталкивались с подобными конструкциями, и знаете, что даже человеку со стопроцентным зрением подчас нелегко определить, где вход. Контрастные указатели помогут сориентироваться и избежать травм. Чтобы облегчить ориентирование внутри здания, двери выделяют контрастным цветом из однотонного окружения стен: можно выделить контуры дверной коробки, либо покрасить всю дверь целиком. Хотелось бы

отметить, что это крайне удобно для всех работающих в здании людей и не только не портит, но даже украшает его интерьер.

Любая текстовая информация - надписи на дверях, расписания работы и т. д. - должна дублироваться на азбуке Брайля. Подобные сведения необходимо размещать в строго определенных местах, что бы человек с проблемами зрения всегда имел представление о том, где найти интересующее его объявление. Кроме того, нужно предусмотреть, чтобы информация была доступна для рук невидящего, в том числе по высоте размещения.

Надписи номеров этажей на кнопках в лифтах должны быть выпуклым или содержать текст, написанный шрифтом Брайля!

Огромное значение для слабовидящего или незрячего человека в современных условиях играет возможность полноценной работы на компьютере. К счастью, сегодня существует широкий спектр программного и аппаратного обеспечения, позволяющего адаптировать компьютеризированное рабочее место к нуждам незрячего или слабовидящего человека.

Среди специализированного программного обеспечения можно выделить так называемые программные синтезаторы речи и «электронные лупы».

Программный синтезатор речи представляет из себя специальное приложение, позволяющее переводить текстовую информацию в речь. Сегодня подобные программы уже достаточно развиты и позволяют незрячему человеку полноценно работать практически со всеми основными программами, используемыми в офисе: Microsoft Windows, Microsoft Office, Интернет и электронная почта, бухгалтерские программы и т.д. В целом практически любая используемая для работы в офисе программа может быть доступна для незрячего человека при наличии синтезатора речи. Немаловажно отметить, что подобные программы сегодня прекрасно работают не только с английским, но и с русским языком.

Программы класса «электронная лупа» предназначены для слабовидящих людей и позволяют увеличивать определенный участок экрана для чтения человеком с ослабленным зрением. Подобные программы позволяют работать со всеми приложениями и практически не имеют никаких ограничений.

Среди аппаратных средств, предназначенных для работы незрячих и слабовидящих людей, основное место занимают так называемые брайлевские дисплеи. Брайлевский дисплей – специальное устройство, позволяющее переводить текстовую информацию с экрана компьютера в рельефно - точечный шрифт брайля. Современные брайлевские дисплеи весьма компактны и многофункциональны, что обеспечивает высокую эффективность и скорость выполнения работы на компьютере.

Важным ограничением использования специализированных устройств для незрячих является их цена, порой недоступная для многих людей и организаций. Зачастую приобретение подобных устройств возможно лишь при субсидировании государства.

4.Создание условий для инвалидов по слуху.

Так же, как и для людей с ограничениями зрения, для инвалидов по слуху можно создать обстановку, обеспечивающую удобство, безопасность и возможность самостоятельно ориентироваться в условиях ограниченного восприятия информации.

К визуальным устройствам и средствам информации, используемым для вспомогательного управления движением и поведением инвалидов по слуху, относятся:

- указатели и знаки, в том числе и световые;
- разметка и цвет элементов оборудования;
- щиты, стенды, табло;
- световые маяки.

Звуковой сигнал системы пожарной тревоги должен дублироваться световой индикацией. Размещать подобные устройства необходимо на

противоположных стенах в местах, где ничего не мешает всеобщему их обозрению.

Аналогично действующие системы могут использоваться и при предупредительных звонках в начале и конце рабочей смены, при сигнале о перерывах на обед и т.д.

Чтобы неслышащие и слабослышащие люди могли пользоваться телефоном, применяются аппараты, передающие информацию в виде текстовой бегущей

строки, с возможностью набора текста на клавиатуре. Такие приборы могут работать стационарно или подключаться к обычным телефонам.

5.Этикет в отношении инвалидов.

1. Терминология

Яркий пример неудачного поиска новой корректной терминологии: в последние годы в устойчивый обиход СМИ вошло выражение *«человек с ограниченными возможностями»*. Но это выражение не раскрывает тот факт, *что возможности человека ограничиваются извне (общественными условиями)*. И, что еще хуже, «по умолчанию» многие воспринимают словосочетание «человек с ограниченными возможностями» как характеристику того, что человек ограничен сам по себе (ограничен своим «дефектом», а не обществом).

Да и кто покажет нам пример человека с неограниченными возможностями?! Компромиссным вариантом может служить: *«человек с ограниченными физическими возможностями»* (здесь подразумевается, что умственные отличия тоже характеризуются как «физические»). Но для повседневной речи такое словосочетание оказывается слишком длинным и громоздким. *При социальном подходе к пониманию инвалидности наиболее нейтральным термином оказывается слово ... «инвалид»!*

Поскольку мы смотрим на человека, а не на его инвалидность,

то лучше всего сказать «человек с инвалидностью».

РЕКОМЕНДУЕТСЯ: КОГДА ВЫ ГОВОРИТЕ ИЛИ ПИШЕТЕ О ЛЮДЯХ:

ИСПОЛЬЗУЙТЕ слова и понятия, не создающие стереотипы:	ИЗБЕГАЙТЕ слов и понятий, создающих стереотипы:
Человек с инвалидностью	Человек с ограниченными возможностями, больной, искалеченный, покалеченный, неполноценный, калека, с дефектом здоровья, с недостатком здоровья
<i>при сравнении людей с инвалидностью и без инвалидности:</i>	
Не инвалид, человек без инвалидности	Нормальный / здоровый
Человек, использующий инвалидную коляску; человек на коляске; человек с парализованными ногами	Прикованный к инвалидной коляске, паралитик, парализованный
<i>«Колясочник» – приемлемо в среде общения людей с инвалидностью</i>	
Врожденная инвалидность, инвалид с детства	Врожденный дефект / увечье / несчастье
Имеет ДЦП (детский церебральный паралич),	Страдает ДЦП, болеет ДЦП,

человек (ребенок, дети) с ДЦП	«дэцэпэшник»
Человек, перенесший полиомиелит / имеет инвалидность в результате...; человек, который перенес болезнь / стал инвалидом в результате...	Страдает от полиомиелита / от последствий полиомиелита, жертва болезни
Человек с особенностями развития / с особенностями в развитии, человек с ментальной инвалидностью, с особенностями ментального развития	Отсталый, умственно неполноценный, с задержкой / отставанием в развитии, с интеллектуальной недостаточностью, с умственной отсталостью, имбецил, дебил
Ребенок с особенностями развития	Слабоумный, «тормоз», с задержкой / отставанием в развитии
Дети с инвалидностью	Дети-инвалиды
Дети с особыми образовательными потребностями	Школьники-инвалиды
Человек с синдромом Дауна, ребенок (дети) с синдромом Дауна	С болезнью Дауна, «даун», «монголоид», «даунята» (о детях с синдромом Дауна)
Человек с эпилепсией	Эпилептик, припадочный, страдающий эпилептическими припадками
Человек с особенностями психического развития, человек с особенностями душевного или эмоционального развития	Псих, сумасшедший, люди с психиатрическими проблемами, душевнобольные люди, люди с душевным или эмоциональным расстройством
Незрячий, слабовидящий человек,	Слепой, совершенно слепой

с инвалидностью по зрению	
Неслышащий / глухой слабослышащий человек, с инвалидностью по слуху, пользующийся жестовой речью	Глухой как пень, человек с нарушением слуха, человек (ребенок) с остатками слуха, глухонемой

ПРИМЕЧАНИЕ: «Слепой», «глухой», «с нарушением слуха», «с нарушением в развитии», «с психическим расстройством» – такие словосочетания привычны для людей с инвалидностью, но в остальном обществе они способствуют формированию взгляда на человека с инвалидностью, как на человека с медицинскими проблемами.

ПОЧЕМУ ТАК ГОВОРИТЬ НЕЛЬЗЯ?

Некоторые слова, перечисленные в колонке «Избегайте», не вызывают сомнений в своей непригодности. Очевидно, что, назвав человека «*тормозом*» или «*дефективным*», вы оскорбите его. Однако другие слова и обороты стали вполне привычными. Почему же многие люди с инвалидностью считают их оскорбительными и не рекомендуют пользоваться ими в речи?

Небольшое исследование показало следующее: на пяти семинарах сотрудники «Перспективы» предлагали участникам (людям с различными видами инвалидности из 20 регионов России) написать, какие чувства и ассоциации вызывает у них то или иное слово и выражение. Вот типичные примеры, выбранные более чем из 120 ответов:

Очень распространенное выражение «*прикован к коляске*» – «обреченность», «цепи».

Слова «*глухонемой*», «*немой*» – невозможность общения, контакта.

«*Больной*» – значит, «надо лечить», «беспомощный».

Слова «*паралитик*», «*неполноценный*», «*безрукий*», «*больной*» вызывают сочувствие и жалость.

Брезгливость вызывают слова «*калека*», «*слабоумный*», «*даун*».

«Псих», «слабоумный», «ненормальный», «шизик» связаны с непредсказуемостью, опасностью и, как следствие, вызывают страх. Воспитанные люди при любых обстоятельствах избегают таких обобщений.

Выражения *«человек с ограниченными физическими возможностями», «человек на коляске», «человек с травмой позвоночника», «человек с инвалидностью», «незрячий»* – вызывают вполне нейтральные ассоциации.

Слово *«инвалид»* вызывает различные чувства, но в целом, большинство людей считает его приемлемым, поскольку это слово официальное, наиболее часто употребляемое и ставшее в определенной степени абстрактным.

Некоторые из оборотов кажутся, на первый взгляд, надуманными. Как слишком длинный и не вполне точный оборот *«человек с ограниченными физическими возможностями»*, также вряд ли подходит для устной речи и словосочетание *«человек, испытывающий трудности при передвижении»*.

С другой стороны, есть сленг, которым пользуются сами люди с инвалидностью, общаясь между собой. Они считают нормальным употребление таких слов, как *«спинальник», «шейник», «колясочник»* (про людей с различными последствиями травмы спинного мозга), *«тотальник»* (про людей с полной потерей зрения), *«опорник»*. Однако вряд ли можно ожидать, что эти выражения смогут употребляться широко и станут понятны широкой публике без объяснения. Данные слова также не стоит употреблять в присутствии детей, так как они могут вызвать непонимание.

На что нужно обязательно обратить внимание при выборе слов и выражений: *следует избегать стереотипов!*

«Жертвы» – это излишне драматический образ вечно несчастного и беспомощного человека. Человек, который, *«несмотря на что-то», «преодолеет»* трудности и ведет *«нормальную»* жизнь – тоже очень распространенный образ. *«С него нужно брать пример здоровым людям!»* –



создавая такой образ, автор незаметно для себя впадает в покровительственный тон.

Кроме того, помните, что, стремясь к аккуратности и корректности, лучше **избегать поспешных обобщений и предположений**.

Наша речь связана с этикетом. Но, даже используя корректные выражения, можно поставить в неловкое положение и себя, и собеседника. **Когда не знаешь, как правильно себя вести, – чувствуешь себя неловко и скованно.**

Поэтому, не стесняйтесь спрашивать – как сказать правильно, – у самих инвалидов!

2. Общие правила общения

1. Когда вы разговариваете с инвалидом, **обращайтесь непосредственно к нему**, а не к сопровождающему или сурдопереводчику, которые присутствуют при разговоре.
2. Когда Вас знакомят с инвалидом, вполне естественно **пожать ему руку**. Даже те, кому трудно двигать рукой, или кто пользуется протезом, вполне могут пожать руку - правую или левую.
3. Когда Вы встречаетесь с человеком, который плохо или совсем не видит, обязательно **называйте себя и тех людей, которые пришли с Вами**. Если у Вас общая беседа в группе, не забывайте пояснить, **к кому в данный момент Вы обращаетесь** и назвать себя.
4. Если Вы предлагаете помощь, **ждите, пока ее примут**, а затем спрашивайте, что и как делать.
5. Обращайтесь со взрослыми инвалидами **как со взрослыми**. Обращайтесь к ним по имени и на ты, **только если вы хорошо знакомы**.
6. Опирайтесь или повиснуть на чьей-то инвалидной коляске - то же самое, что опираться или повиснуть на ее обладателе. **Инвалидная коляска - это часть неприкасаемого пространства человека, который ее использует.**

7. Когда Вы разговариваете с человеком, испытывающим трудности в общении, ***слушайте его внимательно***. Будьте терпеливы, ждите, когда человек сам закончит фразу. Не поправляйте его и не договаривайте за него. Никогда не притворяйтесь, что вы понимаете, если на самом деле это не так. ***Повторите, что вы поняли***, это поможет человеку ответить вам, а вам - понять его.
8. Когда Вы говорите с человеком, пользующимся инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы ***ваши и его глаза были на одном уровне***, тогда вам будет легче разговаривать.
9. Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, ***назовите его (ее) по имени громко, помахайте ему рукой или похлопайте по плечу. Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко***, хотя имейте в виду, что не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам. Разговаривая с теми, кто это может, расположитесь так, чтобы на Вас падал свет, и ***Вас было хорошо видно***. Постарайтесь, чтобы Вам ничего: (еда, сигареты, руки) не мешало.
10. Расслабьтесь. ***Не смущайтесь, если случайно допустили оплошность***.



3. Правила общения с людьми, испытывающими трудности при передвижении

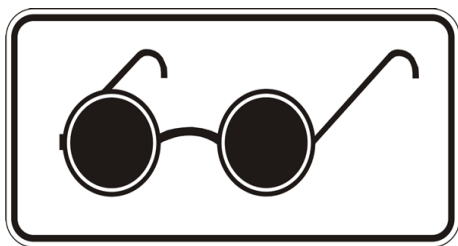
1. Если вам разрешили передвигать коляску, сначала ***катите ее медленно***. Коляска быстро набирает скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.

2. Заранее поинтересуйтесь, какие могут возникнуть проблемы или барьеры, и как их можно устранить. **Всегда лично убеждайтесь в доступности мест**, где запланированы мероприятия.
3. **Не надо хлопать** человека, находящегося в инвалидной коляске, по спине или по плечу.
4. Если возможно, расположитесь так, чтобы ваши **лица были на одном уровне**. Избегайте положения, при котором Вашему собеседнику нужно запрокидывать голову.
5. Если существуют архитектурные барьеры, **предупредите о них**, чтобы человек **заранее** имел возможность принимать решения.
6. **Помните, что**, как правило, у людей, имеющих трудности при передвижении, **нет проблем со зрением, слухом и пониманием**.
7. Не думайте, что необходимость пользоваться **инвалидной коляской** – это трагедия. Это **способ свободного** (если нет архитектурных барьеров) **передвижения**. Есть люди, пользующиеся инвалидной коляской, не утратили способности ходить и могут передвигаться с помощью костылей, трости и т.п. Коляски они используют для того, чтобы экономить силы и быстрее передвигаться.

4. Правила общения с людьми с плохим зрением и незрячими

Нарушение зрения имеет много степеней. Человек может быть полностью слепым или плохо видеть, т.е. иметь остаточное зрение, различать свет и тень, цвет и очертания предмета. Все это надо выяснить и учитывать при общении.

1. Предлагая свою помощь, **направляйте человека**, не стискивайте его



руку, идите так, как Вы обычно ходите. Не нужно хватать слепого человека и тащить его за собой.

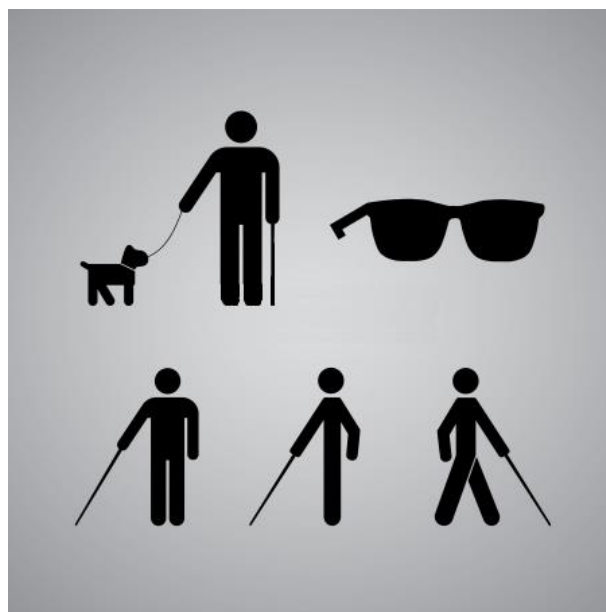
отклонили.

2. **Не обижайтесь**, если Вашу помощь

3. **Опишите кратко**, где Вы находитесь. Предупреждайте о препятствиях: ступенях, лужах, ямах, низких притолоках, трубах и т.п. Обратите внимание на наличие бьющихся предметов.
4. **Используйте, если это уместно**, фразы, характеризующие звук, запах, расстояние. Но, иногда, это не всем это нравится. Делитесь увиденным.
5. Обращайтесь с собаками-поводырями не так, как к обычным домашним животным. **Не командуйте, не трогайте и не играйте с собакой-поводырем.**

6. Не отнимайте и не стискивайте **трость** человека.

7. Всегда выясняйте, в какой форме человек хочет получить информацию: Брайль, крупный шрифт, дискета, аудиокассета. Если у вас нет возможности перевести информацию в нужный формат, отдайте ее в том виде, в котором она есть - это лучше, чем ничего.



8. Если Вы собираетесь **читать незрячему человеку, сначала предупредите об этом**. Говорите нормальным голосом. Не пропускайте информацию, если Вас об этом попросят. Если это важное письмо или документ, не нужно для убедительности давать его потрогать. При этом не заменяйте чтение пересказом. Когда незрячий человек должен подписать документ, прочитайте его обязательно.
9. **Всегда обращайтесь непосредственно к человеку**, даже если он Вас не видит, а не к его зрячему компаньону.

10. **Всегда называйте себя и представляйте других** собеседников, а также остальных присутствующих. Если Вы хотите пожать руку, скажите об этом.
11. Когда Вы предлагаете незрячему человеку сесть, не усаживайте его, а **направьте руку на спинку стула или подлокотник**. Если вы знакомите его с незнакомым предметом, не водите по поверхности его руку, а дайте ему возможность **свободно потрогать предмет**. Если Вас попросили помочь взять какой-то предмет, не следует тянуть кисть слепого к предмету и брать его рукой этот предмет.
12. Когда Вы общаетесь с группой незрячих людей, **не забудьте каждый раз называть того, к кому Вы обращаетесь**.
13. Не заставляйте Вашего собеседника вещать в пустоту: **предупредите его, если Вы перемещаетесь**.
14. Вполне нормально употреблять выражение **"смотреть"**. Для незрячего человека это означает **"видеть руками"**, осязать.
15. Избегайте **расплывчатых определений** и инструкций, которые обычно **сопровождаются жестами**.
16. Если Вы заметили, что незрячий человек сбился с маршрута, не управляйте его движением на расстоянии, подойдите и **помогите выбрать на нужный путь**.
17. При спуске или подъеме по **ступенькам** ведите незрячего **перпендикулярно** к ним. Передвигаясь, не делайте рывков, резких движений. При сопровождении незрячего человека **не закладывайте руки назад** - это неудобно.



5. Правила общения с людьми с нарушением слуха

1. Разговаривая с человеком, у которого плохой слух, **смотрите прямо на него.**



2. Не затемняйте свое лицо и не загораживайте его руками, волосами или какими-то предметами. Ваш собеседник должен иметь возможность **следить за выражением вашего лица.**

3. **Спросите** у человека с нарушением слуха, какой способ общения он предпочитает.

4. **Говорите более громко, четко и ясно**, если люди могут вас слышать, но не воспринимают отдельные звуки. Не нужно излишне подчеркивать что-то. **Кричать, особенно в ухо, тоже не надо.**
5. Если Вас просят повторить что-то, **попробуйте перефразировать** свое предложение. Используйте жесты.
6. Убедитесь, что Вас поняли. **Не стесняйтесь спросить**, понял ли Вас собеседник.
7. Если Вы сообщаете информацию, которая включает в себя номер, технический или другой **сложный термин**, адрес, **напишите ее**, сообщите по SMS, факсу или электронной почте или любым другим способом, но так, чтобы она была точно понята.
8. Если существуют трудности при устном общении, **спросите, не будет ли проще переписываться.** Сообщения должны быть простыми.
9. **Не забывайте о среде**, которая Вас окружает. В больших или многолюдных помещениях трудно общаться с людьми, которые плохо слышат. Яркое солнце или тень тоже могут быть барьерами.
10. **Не меняйте тему разговора без предупреждения.**
11. Если Ваш собеседник обладает навыком читать по губам, нужно соблюдать несколько **важных правил.**

ПОМНИТЕ



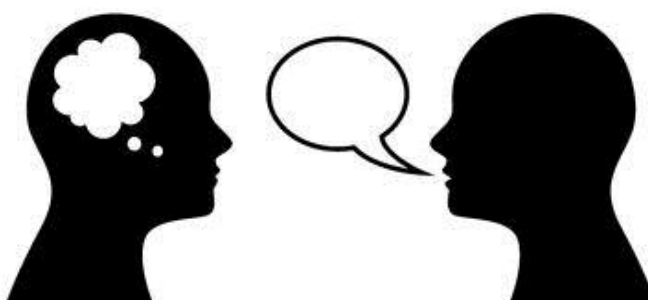
- Что только три из десяти слов хорошо прочитываются.
- Нужно смотреть в лицо собеседника и говорить ясно и медленно, использовать простые фразы и избегать несущественных слов.
- Нужно использовать выражение лица, жесты, телодвижения, если хотите подчеркнуть или прояснить смысл сказанного.

6. Правила общения с людьми с задержкой в развитии и проблемами общения

1. Используйте *доступный язык*, выражайтесь точно и по делу.
2. **Избегайте словесных штампов и образных выражений**, если только вы не уверены в том, что Ваш собеседник с ними знаком
3. *Не говорите "свысока"*. Не думайте, что Вас не поймут.
4. Говоря о задачах или проекте, *рассказывайте все "по шагам"*. Дайте возможность Вашему собеседнику обыграть каждый шаг после того, как Вы объяснили ему.
5. Исходите из того, что *взрослый человек* с задержкой в развитии *имеет такой же опыт, как и любой другой* взрослый человек. ***Обращайтесь*** с человеком с проблемами развития точно так же, как Вы бы обращались с любым другим.
6. Если необходимо, *используйте иллюстрации или фотографии*. ***Будьте готовы повторить несколько раз***. Не сдавайтесь, если Вас с первого раза не поняли.
7. ***Обращайтесь непосредственно к человеку***.



8. Помните, что люди с задержкой в развитии, **дееспособны** и могут подписывать документы, контракты, голосовать, давать согласие на медицинскую помощь и т.д.
9. Если это необходимо, **можете записать свое сообщение или предложение на бумаге**, предложите Вашему собеседнику обсудить его с другом или семьей. В записке укажите свой номер телефона, предложите обсудить это при следующей встрече.



7. Правила этикета по отношению к людям испытывающие затруднения в речи

1. **Не игнорируйте людей**, которым трудно говорить, потому что понять их - в Ваших интересах.
2. **Не перебивайте и не поправляйте человека**, который испытывает трудности в речи. Начинайте говорить только тогда, когда убедитесь, что он уже закончил свою мысль.
3. **Не пытайтесь ускорить разговор**. Будьте готовы к тому, что разговор с человеком с затрудненной речью займет у вас больше времени. Если вы спешите, лучше, извинившись, договоритесь о другом, более свободном времени.
4. **Смотрите в лицо** собеседнику, поддерживайте визуальный контакт. **Отдайте этой беседе все Ваше внимание.**
5. Помните, что затруднения в речи – **не показатель** низкого уровня интеллекта человека.

6. Если человека с затрудненной речью сопровождает другой человек,



не адресуйте Ваши вопросы, комментарии или просьбы компаньону.

7. Старайтесь задавать *вопросы, которые требуют коротких ответов* или кивка.

8. *Повторите то, как Вы поняли*, и реакция собеседника Вам поможет. *Не стесняйтесь переспросить* то, что Вы не поняли. Если Вам снова не удалось понять, попросите произнести слово в более медленном темпе, возможно, по буквам.

9. *Не перебивайте его* и не подавляйте. *Не торопите* говорящего. Не забывайте, что человеку с нарушенной речью тоже нужно высказаться.

10. *Не думайте, что человек*, испытывающий затруднения в речи, *не может понять Вас.*

11. *Не играйте с чужими голосовыми приспособлениями*, поскольку они - личная принадлежность человека.

12. Если у Вас возникают *проблемы в общении*, спросите, не хочет ли Ваш собеседник использовать *другой способ* - написать, напечатать.



8.

**Правила
общения с**

людьми с гиперкинезом (спастикой)

Гиперкинезы - непроизвольные движения тела или конечностей, которые обычно свойственны людям с детским церебральным параличом (ДЦП).

Непроизвольные движения могут возникать также у людей с повреждением спинного мозга.

1. Если вы видите человека с гиперкинезами, ***не следует явно обращать внимание на него.***
2. При разговоре ***не отвлекайтесь на непроизвольные движения*** Вашего собеседника, потому что невольно можете пропустить что-то важное, и тогда вы оба окажетесь в неловком положении.
3. ***Предлагайте помощь ненавязчиво***, не привлекая всеобщего внимания.
4. ***Поинтересуйтесь*** у человека с гиперкинезами, ***какая сервировка, посуда ему удобна.*** Ему может понадобиться соломинка, глубокая или, наоборот, мелкая тарелка, низкая или высокая чашка и так далее.
5. Если человек с гиперкинезами попросил Вас достать его кошелек и расплатиться или положить покупки на стол, в сумку, ***не бойтесь выполнить эту просьбу.***
6. ***В транспорте:*** при входе в автобус (троллейбус, трамвай), прежде чем предложить ***свою помощь***, спросите, ***нужно ли это.*** Некоторым людям помощь посторонних только мешает. Уступая место, не настаивайте, если человек отказался.
7. Если Вы ***покупаете билеты*** на мероприятие для человека или людей с гиперкинезами, выбирайте такие места, ***где они не будут мешать другим зрителям*** непроизвольными движениями. Если таких мест нет, нужно договориться с администрацией о дополнительных местах в проходе.
8. ***Спокойно излагайте свои аргументы***, даже если видите, что Ваш собеседник нервничает. Не бойтесь противоречить человеку с гиперкинезами, боясь его разволновать.
9. При гиперкинезах встречаются также затруднения в речи. В данном случае советуем прислушаться к рекомендациям, изложенным в

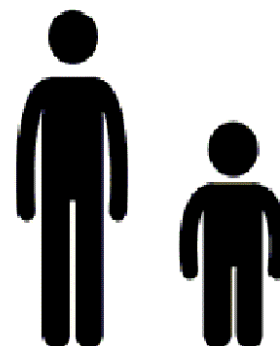
разделе " Дополнительные правила этикета по отношению к людям с затруднениями в речи".

9. Правила общения с людьми маленького роста

Убедитесь, что человек может достать необходимые предметы и использовать оборудование, например, телефон и т. д.

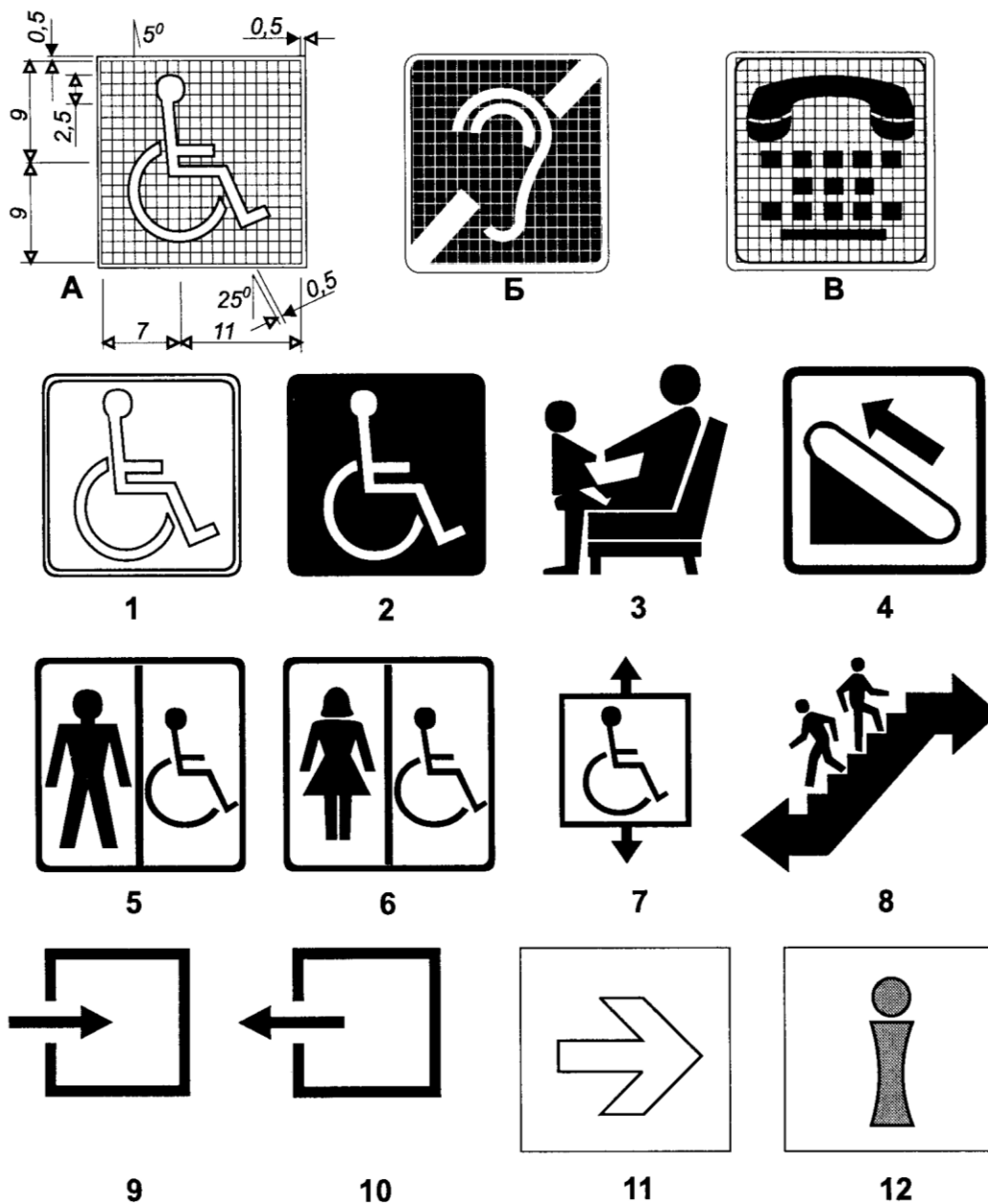
Разговаривая с человеком маленького роста, постарайтесь расположиться так, чтобы ваши лица были на одном уровне – можно сесть на стул, на корточки, наклониться.

Не смущайтесь столь обширному списку того, что правильно, а что неправильно. Если сомневаетесь, *рассчитывайте на свой здравый смысл и способность к сочувствию. Будьте спокойны и доброжелательны.* Если не знаете, что делать, *спросите об этом своего собеседника.* Не бойтесь задеть его этим – ведь Вы показываете, что искренне заинтересованы в общении. Если Вы стремитесь быть понятым - Вас поймут. Не бойтесь шутить. *Шутка, тактичная и уместная, только поможет Вам наладить общение и разрядить обстановку. Относитесь к другому человеку, как к себе самому,* точно так же его уважайте, и тогда все будет хорошо.



ПОМНИТЕ: Инвалидность не освобождает любого человека от ответственности.

10.Международные символы и знаки.



6. Выдержки из федерального законодательства, регулирующего вопросы трудоустройства инвалидов и создание необходимых для них условий.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ

"О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

(в ред. Федеральных законов от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября, 1 декабря 2007 г., 1 марта, 14, 23 июля 2008 г., 28 апреля, 24 июля 2009 г., 9 декабря 2010 г., 1, 19 июля, 6, 16, 30 ноября 2011 г., 10, 20 июля, 30 декабря 2012 г., 23 февраля, 7 мая, 2 июля, 25 ноября, 28 декабря 2013 г., 28 июня, 21 июля, 1 декабря 2014 г., 6 апреля, 29 июня, 28 ноября, 14, 29 декабря 2015 г.)

Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. N 419-ФЗ наименование статьи 16 настоящего Федерального закона изложено в новой редакции, вступающий в силу с 1 января 2016 г.

Статья 15. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников):

1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;

2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая

средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);

3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;

4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;

5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;

6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;

7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населению, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами.

Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения, исходя из финансовых возможностей бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, организаций.

Федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организациями, предоставляющими услуги населению, в пределах установленных полномочий осуществляется инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для них объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

В случаях, если существующие объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов до их реконструкции или капитального ремонта должны принимать согласованные с одним из общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, меры для обеспечения доступа инвалидов к месту предоставления услуги либо, когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме.

Планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений

на новое строительство и реконструкцию зданий, сооружений и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются.

Государственные и муниципальные расходы на разработку и производство транспортных средств с учетом потребностей инвалидов, приспособление транспортных средств, средств связи и информации для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами, обеспечение условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, ежегодно предусматриваемых на эти цели в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации. Расходы на проведение указанных мероприятий, не относящиеся к государственным и муниципальным расходам, осуществляются за счет других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Организации, осуществляющие производство транспортных средств, а также организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения (независимо от их организационно-правовых форм), обеспечивают оборудование указанных средств, вокзалов, аэропортов и других объектов транспортной инфраструктуры специальными приспособлениями и устройствами в целях обеспечения условий инвалидам для беспрепятственного пользования указанными средствами.

Места для строительства гаража или стоянки для технических и других средств передвижения предоставляются инвалидам вне очереди вблизи места жительства с учетом градостроительных норм.

На каждой стоянке (остановке) автотранспортных средств, в том числе около объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилых, общественных и производственных зданий, строений и сооружений,

включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), мест отдыха, выделяется не менее 10 процентов мест (но не менее одного места) для парковки специальных автотранспортных средств инвалидов. Указанные места для парковки не должны занимать иные транспортные средства. Инвалиды пользуются местами для парковки специальных автотранспортных средств бесплатно.

Статья 16. Ответственность за уклонение от исполнения требований к созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Юридические и должностные лица за уклонение от исполнения предусмотренных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами требований к созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

- 2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

4) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

6) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Порядок проведения специальных мероприятий, указанных в части первой настоящей статьи, определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели

освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Статья 23. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и

дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Выдержки из Градостроительного кодекса РФ

от 7 мая 1998 г. N 73-ФЗ

(с изменениями от 30 декабря 2001 г.)

Принят Государственной Думой 8 апреля 1998 г.

Одобен Советом Федерации 22 апреля 1998 г.

Выдержки из Кодекса Российской Федерации

об административных правонарушениях

от 30.12.2001 N 195-ФЗ

(ред. от 06.07.2016)

(с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016)

Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости.

(в ред. Федерального закона от 23.02.2013 N 11-ФЗ).

1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

2. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Статья 5.43. Нарушение требований законодательства, предусматривающих выделение на автомобильных стоянках (остановках) мест для специальных автотранспортных средств инвалидов.

Нарушение требований законодательства, предусматривающих выделение на автомобильных стоянках (остановках) мест для специальных автотранспортных средств инвалидов,

- влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. (в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 04.06.2011 N 127-ФЗ)

Статья 9.13. Уклонение от исполнения требований доступности для инвалидов объектов инженерной, транспортной и социальной инфраструктур.

Уклонение от исполнения требований к обеспечению условий для доступа инвалидов к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей. (в ред. Федерального закона от 22.06.2007 N 116-ФЗ)

Трудовой Кодекс Российской Федерации

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности

труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным "законом", либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения.

1. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

2. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда; (в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);

(в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 21.07.2014 N 216-ФЗ) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

-соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

-реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

-оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

(в ред. Федеральных законов от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 31.12.2005 N 199-ФЗ (ред. 29.12.2006), от 27.12.2009 N 367-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

-создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

(в ред. Федеральных законов от 27.12.2009 N 367-ФЗ, от 30.11.2011 N 361-ФЗ, от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

-разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы; (в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

-соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

-трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан;

-привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в перечень субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации.

(абзац введен Федеральным законом от 22.12.2014 N 425-ФЗ)

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

(в ред. Федерального закона от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

-При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства

работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. (абзац введен Федеральным законом от 25.12.2008 N 287-ФЗ) (п. 2 в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:-

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

(в ред. Федерального закона от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

-информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

(в ред. Федеральных законов от 29.12.2001 N 188-ФЗ, от 23.02.2013 N 11-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ)

3.1. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

(п. 3.1 введен Федеральным законом от 22.12.2014 N 425-ФЗ)

4. При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о

дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

5. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях. (п. 6 введен Федеральным законом от 02.07.2013 N 162-ФЗ)

Статья 26. Права работодателей.

1. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о положении на рынке труда. Указанная информация также может быть получена в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", включая единый портал

государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг. (п. 2 в ред. Федерального закона от 28.07.2012 N 133-ФЗ).

3. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора.

1. Статья 64 запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961.

2. Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние

здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющегося в соответствии с п. п. 6 и 7 ч. 1 ст. 16 Закона о государственной гражданской службе обязательным условием для принятия на гражданскую службу, если иное не предусмотрено международным договором РФ) либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В ч. 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25.06.1993 N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" (п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

3. Часть 3 комментируемой статьи содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя. Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя

работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора. Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

4. Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2. В частности, Верховный Суд РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

5. Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Так, лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 УК РФ) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью согласно названной статье устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания.

Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со ст. 331 ТК к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (см. коммент. к ней).

В соответствии со ст. 351.1 ТК к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (см. коммент. к ней).

6. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме. 7. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 ТК РФ. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том,

имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N2).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Приказ Минтруда России от 04.08.2014 N 515

"Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности"

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 4 августа 2014 г. N 515

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ
ПО ПЕРЕЧНЮ РЕКОМЕНДУЕМЫХ ВИДОВ ТРУДОВОЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ С УЧЕТОМ НАРУШЕННЫХ
ФУНКЦИЙ
И ОГРАНИЧЕНИЙ ИХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В соответствии с пунктом 4 комплекса мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012 - 2015 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. N 1921-р, приказываю:

Утвердить методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности согласно приложению.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПЕРЕЧНЮ РЕКОМЕНДУЕМЫХ ВИДОВ ТРУДОВОЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ С УЧЕТОМ НАРУШЕННЫХ
ФУНКЦИЙ
И ОГРАНИЧЕНИЙ ИХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (далее - Методические рекомендации) разработаны по результатам анализа и экспертной оценки международных и российских нормативных правовых, организационных и методических документов, а также российского и зарубежного опыта в сфере трудовой и профессиональной деятельности инвалидов.

Методические рекомендации содержат перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, предусмотренный приложением N 1 к Методическим рекомендациям, и перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных

функций и ограничений их жизнедеятельности, предусмотренный приложением N 2 к Методическим рекомендациям.

Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности содержит 448 профессий и должностей, из них 207 профессий и 241 должность.

Указанный перечень носит рекомендательный характер, не ограничивая при этом рациональное трудоустройство инвалидов в других профессиях и должностях.

2. Методические рекомендации могут быть основой:

подбора видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам специалистами учреждений медико-социальной экспертизы (далее - МСЭ), реабилитации инвалидов, образования, службы занятости, а также общественных организаций инвалидов, осуществляющих профессиональную ориентацию и содействие трудоустройству инвалидов;

рационального трудоустройства инвалидов;

координации работы специалистов службы занятости, учреждений МСЭ и учреждений реабилитации инвалидов по созданию условий для эффективного трудоустройства инвалидов.

3. Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

Конвенцией ООН "О правах инвалидов" от 13 декабря 2006 г.;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации";

Законом Российской Федерации от 2 июля 1992 г. N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании";

Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации";

Федеральным законом от 30 мая 2001 г. N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов";

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной

оценке условий труда";

постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет";

постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании";

Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Комитета Российской Федерации по стандартам, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 г. N 367;

Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ), утвержденным постановлением Комитета Российской Федерации по стандартам, метрологии и сертификации от 30 декабря 1993 г. N 298;

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. N 33н "Об утверждении методики

проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению";

"Руководством по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериями и классификациями условий труда", утвержденными руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителя и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г.;

"Руководством по оценке риска для здоровья работников. Организационно-методическими основами, принципами и критериями оценки", утвержденными Главным государственным санитарным врачом, первым заместителем Министра здравоохранения Российской Федерации 24 июня 2003 г.

4. Для инвалидов с нарушением слуха могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный, физический труд и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса - творческий, нестандартный (научная работа, сочинение литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), динамический, статический, однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника",

"Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - в сфере жилищно-коммунального хозяйства, на крупных и мелких промышленных предприятиях, в художественных промыслах, в сфере обслуживания.

5. Для инвалидов с нарушением зрения могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и физический труд с рабочими нагрузками в зависимости от степени нарушения зрения;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), и однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных

средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на мелких и крупных промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве и т.д.

6. Для инвалидов с нарушением функций верхних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); динамический и статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации,

неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства на транспорте, в связи.

7. Для инвалидов с умеренными нарушениями функций нижних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др.,

нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; операторский труд (операторы, аппаратчики);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда: "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с применением функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на крупных и мелких промышленных предприятиях, труд в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, в художественных промыслах, в связи.

8. Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - профессии ручного труда, профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, в художественных промыслах, в связи.

9. Для инвалидов с нарушением коронарного и/или центрального кровообращения могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по

реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету и обслуживанию;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - на крупных и мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, квалифицированный труд в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве, на транспорте, в связи, операторский труд (операторы, аппаратчики).

10. Для инвалидов с интеллектуальными нарушениями могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - физический труд;

б) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности -

регламентированный (с определенным распорядком работы);

в) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - художественный образ";

г) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд;

д) по уровню квалификации - неквалифицированный труд (уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка, комплектование, погрузо-разгрузочные работы);

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве.

11. Рациональное трудоустройство инвалида должно обеспечивать исключение тех производственных операций, физических и сенсорных нагрузок, режимов и условий труда, которые могут ухудшить состояние его здоровья.

12. При трудоустройстве инвалида необходимо учитывать вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, влияющие на здоровье инвалида, нарушение функций организма, характер патологии, и имеющиеся профессиональные навыки инвалидов. Также необходимо учитывать индивидуальную потребность инвалида в специальной адаптации рабочего места, организации специальных условий среды, создании специального рабочего места, в оснащении рабочего места вспомогательными техническими средствами, в обеспечении специализированным основным и вспомогательным оборудованием, в дополнительном обеспечении мерами сигнализации и техники безопасности.

13. Для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности при яркой мотивации для продолжения трудовой деятельности при благоприятном трудовом прогнозе подбор профессий и должностей производится индивидуально с учетом нуждаемости инвалида в

значительной помощи других лиц при осуществлении трудовой деятельности.

Подробные таблицы предоставлены в приложении 1 и 2.

7. Гарантии обеспечения занятости.

Закон «О соцзащите инвалидов» предоставляет следующие гарантии для этой категории граждан, которые желают трудоустроиться:

Обязать любые организации вне зависимости от правового статуса и формы собственности выделять квоты для трудоустройства людей с ограниченными возможностями и иметь для них специальные рабочие места.

-Резервировать рабочее место для инвалида по наиболее подходящей для него профессии.

-Создавать для этой категории граждан условия труда, соответствующие их персональным программам по реабилитации.

Также законом предусмотрено:

-Стимулирование предприятий и организаций по созданию дополнительных рабочих мест для работоспособных инвалидов.

-Создание дополнительных условий для возможности организации инвалидом собственной предпринимательской деятельности.

-Меры по обучению этой категории граждан новым профессиям.

Если работодатель откажет в приеме на работу гражданина с инвалидностью, то его ждет штраф.

8. Квота и специальные рабочие места.

Квота – обязательное количество рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями. На данный момент она распространяется на предприятия с численностью штата более 100 человек и составляет не менее 2 % и не более 4% от численности персонала.

Специальные рабочие места – это принятые меры по адаптации оборудования и организации труда с учетом индивидуальных потребностей

работника с ограниченными возможностями. **Данные мероприятия преследуют следующие цели:**

-Обеспечение нормальной жизнедеятельности инвалидов.

-Стимулирование предприятий для участия вместе с государством в поддержке и социальной защите граждан с инвалидностью.

Минимальное обязательное количество специальных рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти, в соответствии с установленными квотами.

9. Выгода для работодателя.

Государство позаботилось о том, что бы сделать прием на работу инвалидов привлекательным для работодателей. Таким образом, в качестве льготы работодатель освобождается от выплаты налогов НДС в соответствии со статьей 149 Налогового Кодекса. Преимуществами для работодателя могут воспользоваться:

- 1) Общественные организации, при условии, что не менее восьмидесяти процентов организации составляют инвалиды или их представители;
- 2) Предприятия, чей капитал состоит из сборов от общественных организаций инвалидов, при условии что, половину численности таких предприятий составляют инвалиды;
- 3) Предприятия, входящие в собственность общественных организаций инвалидов, при условии, что они обеспечивают нужды инвалидов.

Заключение

Главная проблема трудоустройства инвалидов — отсутствие информации у потенциальных работодателей, не рассматривающих людей с ограниченными возможностями как часть кадрового рынка.

Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лицо с инвалидностью, раскрыли некоторые аспекты и ответили на вопросы, которые должен знать руководитель организации или предприятия, при приеме на работу штатного сотрудника. Но не стоит забывать, что в основном труд инвалида индивидуален. Ознакомившись с материалами, мы надеемся, что работодатель сможет правильно оценить возможности работника с инвалидностью и адресно подойти в выборе места работы для специалиста и найдет возможность адаптировать рабочее место.

В России работодатели чаще всего охотно принимают инвалидов, когда сами являются таковыми. Инвалиды способны грамотно организовать бизнес и вести его не хуже любых других людей. Практика знает несколько примеров бизнеса, начатого инвалидами, в котором были также задействованы и другие инвалиды различной нозологии.

Не забывайте, что труд любого человека важен для общества в целом.

Не бывает ограниченных возможностей, бывают не использованные ресурсы.

Список литературы

1. http://aupam.ru/pages/trudoustroistvo/posobie_rabotod_trudoustr_inva/oglavlenie.html
2. <http://social-benefit.ru/invalidy/trudoustrojstvo-invalidov/>
3. <http://posobiya.info/invalidnost/rabotayushhie-invalidy.html>
4. <http://www.klincollege.ru/dostupnaya-sreda/trudoustroystvo/>
5. <http://znaydelo.ru/personal/trudoustroystvo/invalidov.html>
6. http://czn86.ru/uslugi_dlya_rabotodatelej/trudoustrojstvo_invalidov/
7. Е.В. Мелина; «Памятка студенту-волонтеру, оказывающему помощь студенту с ОВЗ» Казань, 2015 г.
8. <http://www.garant.ru/>
9. <http://www.consultant.ru/>
10. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166866/
11. <http://www.perspektiva-inva.ru/common/eskiz5.gif>

Приложение N 1
к методическим рекомендациям
по перечню рекомендуемых
видов трудовой и профессиональной
деятельности инвалидов с учетом
нарушенных функций и ограничений
их жизнедеятельности, утвержденным
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 4 августа 2014 г. N 515

ПЕРЕЧЕНЬ
РЕКОМЕНДУЕМЫХ ВИДОВ ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ С УЧЕТОМ НАРУШЕННЫХ ФУНКЦИЙ
И ОГРАНИЧЕНИЙ ИХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Классификационные признаки трудовой и профессиональной деятельности	Нарушение						
	слуха	зрения	ВК <1>	НК <2>	ОДА <3> с использова нием кресел- колясок	интеллекта	кровообращения
По характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач							
Умственный	+	+	+	+	+		+
Физический	+					+	

Легкий физический		+		+	+		+
По характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса:							
Творческий	+	+	+	+	+		+
Стандартный		+	+	+		+	+
Нестандартный	+	+	+	+	+		+
Оперативный (управляющий)		+	+	+	+		+
Операторский (информационное взаимодействие с техникой)		+	+	+	+		+
Эвристический	+	+	+	+	+		+
Динамический	+		+			+	
Статический	+		+	+		+	
Однообразный (монотонный)	+	+	+	+	+	+	
Разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.)	+	+	+	+	+		+
Подготовка информации, оформление документации, учету	+		+	+	+		+
Операторский (операторы, аппаратчики)		+		+			+
По форме организации трудовой и профессиональной деятельности							
Регламентированный (с определенным распорядком работы)	+	+	+	+		+	

Нерегламентированный (со свободным распорядком работы)	+	+	+	+	+		+
Индивидуальный	+	+	+	+	+		+
Коллективный (совместный)	+	+	+	+	+		+
По предмету труда							
"Человек - природа"	+		+	+		+	+
"Человек - техника"	+	+	+	+	+	+	+
"Человек - знаковые системы"	+	+	+	+	+		+
"Человек - художественный образ"	+	+	+	+	+	+	+
"Человек - человек"		+	+	+	+		+
По признаку основных орудий (средств) труда							
Ручной	+	+		+	+	+	+
Машинно-ручной	+	+		+		+	
Связанный с преобладанием функциональных средств труда	+	+	+	+	+		+
Связанный с применением автоматических и автоматизированных систем	+		+	+	+		+
По уровню квалификации							
Любой уровень квалификации	+	+	+	+	+		+
Неквалифицированный труд						+	
По сфере производства							

В сфере жилищно-коммунального хозяйства	+		+	+		+	+
На крупных промышленных предприятиях	+			+			+
На мелких промышленных предприятиях	+	+	+	+	+	+	+
В художественных промыслах	+			+	+	+	+
В сфере обслуживания		+	+	+	+	+	+
На транспорте			+				+
В связи			+	+	+		+
В торговле и родственных сферах производства		+		+		+	+
В сельском и лесном хозяйстве	+	+					+
В строительстве (квалифицированный труд)	+	+					+
В строительстве (неквалифицированный труд)	+					+	

<1> Функции верхних конечностей.

<2> Функции нижних конечностей.

<3> Функции опорно-двигательного аппарата.

Приложение 2

Приложение N 2

к методическим рекомендациям

по перечню рекомендуемых

видов трудовой и профессиональной

**деятельности инвалидов с учетом
нарушенных функций и ограничений
их жизнедеятельности, утвержденным
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 4 августа 2014 г. N 515**

**ПЕРЕЧЕНЬ
РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИНВАЛИДАМ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С УЧЕТОМ
НАРУШЕННЫХ ФУНКЦИЙ И ОГРАНИЧЕНИЙ ИХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

N п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций											
		ОДА ВК <1>		ОДА НК <2>		кровообращения		Интеллектуаль- ных		зрения		слуха	
		степень ограничения способности к трудовой деятельности											
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
Профессии рабочих													
1	Аппаратчик очистки сточных вод 10490					+				+		+	
2	Бондарь 11208							+				+	
3	Брошюровщик 11284			+	+			+				+	

4	Буфетчик 11301					+				+		
5	Вафельщик 11414									+		+
6	Велюрщик 11416					+				+		+
7	Видеотекарь 11436	+		+	+	+	+			+		+
8	Водитель погрузчика 11453					+						+
9	Водитель электро- и автотележки 11463					+						+
10	Выжигальщик по дереву 11554			+	+	+		+				+
11	Выжигальщик рисунков 11555			+	+	+		+				+
12	Вышивальщик по коже и меху 11581			+	+	+		+				+
13	Вышивальщица 11583			+	+	+	+	+				+
14	Вязальщик 11592			+	+	+		+				+
15	Гардеробщик 11633					+		+		+		+
16	Гладильщик 11676							+		+		+
17	Гравер 11735			+	+	+						+
18	Гример-пастижер 11763			+		+						+
19	Грузчик 11768							+				+
20	Дворник 11786							+		+		+
21	Декоратор витрин 11811					+						+
22	Доставщик проездных документов 11893	+	+			+				+		+

23	Живописец 11947			+	+	+						+
24	Заготовщик 12001			+		+		+		+		+
25	Заготовщик бумажных пакетов 12013			+		+		+	+	+	+	+
26	Заготовщик материалов и деталей 12037			+		+				+	+	+
27	Закройщик 12156			+		+						+
28	Изготовитель игровых кукол 12317			+	+	+	+					+
29	Изготовитель изделий из тканей с художественной росписью 12321			+	+	+	+					+
30	Изготовитель художественных изделий из бересты 12476			+	+	+	+			+		+
31	Изготовитель художественных изделий из дерева 12478			+	+	+						+
32	Изготовитель художественных изделий из керамики 12480			+	+	+						+
33	Изготовитель художественных изделий из кожи 12482			+	+	+	+					+
34	Изготовитель художественных изделий из лозы 12483			+	+	+	+			+		+
35	Изготовитель			+	+	+						+

	художественных изделий из металла 12485											
36	Изготовитель художественных изделий из янтаря 12489			+	+	+	+					+
37	Изготовитель шаблонов 12493			+	+	+		+				+
38	Исполнитель художественно-оформительских работ 12565			+		+		+				+
39	Испытатель протезно-ортопедических изделий 12600			+		+				+		+
40	Кассир билетный 12719			+	+	+						+
41	Кастелянша 12720					+				+		+
42	Кассир торгового зала 12721			+								
43	Киномеханик 12745			+		+						+
44	Киоскер 12747			+		+				+		
45	Кладовщик 12759					+	+			+		+
46	Коллекционер образцов тканей 12827			+		+	+			+		+
47	Комплектовщик белья 12841					+		+		+		+
48	Комплектовщик деталей игрушек 12845			+	+	+		+	+	+		+
49	Комплектовщик деталей и изделий из бумаги 12847			+	+	+		+	+	+		+

50	Комплектовщик изделий 12851			+		+		+		+		+
51	Комплектовщик изделий и инструмента 12853			+	+	+		+		+		+
52	Комплектовщик карандашей и стержней 12857			+	+	+	+	+				+
53	Комплектовщик материалов, кроя и изделий 12861			+		+		+				+
54	Комплектовщик моделей 12867			+		+		+				+
55	Комплектовщик полуфабрикатов медицинских изделий 12871			+		+						+
56	Комплектовщик пряжи, ткани и изделий 12875			+		+		+		+		+
57	Комплектовщик товаров 12882			+		+		+		+		+
58	Комплектовщик фарфоровых и фаянсовых изделий 12886			+		+		+		+		+
59	Комплектовщик фильмокопий 12887			+		+				+		+
60	Кондитер 12901									+		+
61	Контролер-кассир 12965					+						
62	Контролер качества 12968			+		+						+
63	Контролер контрольно-пропускного пункта 13005			+		+				+		

64	Контролер художественных изделий 13083			+	+	+	+					+
65	Конюх 13108							+		+		+
66	Копировщик 13113			+	+	+		+				+
67	Корректор 13134	+		+	+	+	+					+
68	Косметик 13138					+						+
69	Костюмер 13140					+				+		+
70	Кроликовод 13205					+		+		+		+
71	Кружевница 13209			+	+	+	+	+				+
72	Курьер 13247	+	+			+		+		+		+
73	Кухонный рабочий 13249							+		+		+
74	Лаборант минералогического анализа 13267					+						+
75	Лаборант по выращиванию медицинских пиявок 13278			+		+	+			+		+
76	Лифтер 13413	+				+				+		+
77	Макетчик художественных макетов 13448			+		+						+
78	Маляр 13450							+				+
79	Маляр по отделке декораций 13452							+				+
80	Маникюрша 13456			+	+	+						+
81	Маркировщик 13460			+		+		+	+	+		+
82	Механик по обслуживанию			+		+	+					

	звуковой техники 14450											
83	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 14452			+		+	+					+
84	Механик протезно-ортопедических изделий 14457			+		+				+		+
85	Модельер колодок 14474			+		+						+
86	Модельер коробок 14476			+		+	+					+
87	Модельер ортопедической обуви 14478			+		+						+
88	Модельщик наглядных пособий 14491			+		+	+					+
89	Модистка головных уборов 14504			+		+	+					+
90	Мозаичник 14506			+		+		+				+
91	Мойщик посуды 14522							+		+		+
92	Муляжист 14761			+		+		+				+
93	Обойщик мебели 15252							+				+
94	Обработчик справочного и информационного материала 15349	+	+	+	+	+	+			+	+	+
95	Обработчик художественных изделий из дерева и папье-маше 15365			+		+	+					+
96	Обувщик по индивидуальному пошиву			+	+	+						+

	обуви 15393											
97	Обувщик по ремонту обуви 15398			+	+	+						+
98	Овощевод 15415							+				+
99	Оператор автоматов сборки карандашей 15497					+						+
100	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования 15505			+	+	+						+
101	Оператор видеозаписи 15521			+	+	+						
102	Оператор копировальных и множительных машин 15636					+				+		+
103	Оператор котельной 15643									+		+
104	Оператор машинного доения 15699							+				+
105	Оператор прачечной самообслуживания 15912			+		+				+		+
106	Оператор разменных автоматов 15972									+		+
107	Оператор связи 16019			+		+				+	+	
108	Оператор станков с программным управлением 16045					+						+
109	Оператор стиральных машин 16053					+				+		+
110	Оператор электронно-вычислительных и			+		+						+

	вычислительных машин 16199											
111	Официант 16399									+		
112	Оформитель игрушек 16405			+	+	+	+	+				+
113	Оформитель табло, виньеток и альбомов 16409			+	+	+	+	+				+
114	Парикмахер 16437					+						+
115	Пекарь 16472											+
116	Переплетчик 16519			+		+		+		+		+
117	Печатник брайлевской печати 16544			+		+		+		+	+	+
118	Плетельщик мебели 16665					+		+		+		+
119	Плотник 16671					+						+
120	Повар 16675											+
121	Подготовитель белья для глажения 16711					+		+	+	+		+
122	Подсобный рабочий 16771					+		+	+	+		+
123	Портной 16909			+		+						+
124	Почтальон 16925	+				+				+		+
125	Пошивщик кожгалантерейных изделий 16927			+	+	+		+				+
126	Продавец непродовольственных товаров 17351					+				+		

127	Продавец продовольственных товаров 17353					+				+		
128	Рабочий бюро бытовых услуг 17525					+		+		+		+
129	Рабочий зеленого строительства 17530							+	+	+		+
130	Рабочий по обслуживанию бани 17541							+		+		+
131	Рабочий плодоовощного хранилища 17542					+		+	+	+		+
132	Рабочий по благоустройству населенных пунктов 17543							+	+	+		+
133	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 17544							+		+		+
134	Машинист по стирке и ремонту спецодежды 17545					+		+				+
135	Рабочий по уходу за животными 17546							+	+	+		+
136	Рабочий ритуальных услуг 17550							+		+		+
137	Радиооператор 17564			+	+	+	+					
138	Радиотелеграфист 17566			+	+	+						
139	Радиотехник 17568			+	+	+						
140	Разрисовщик игрушек 17681			+	+	+	+	+				+

141	Раскрасчик изделий 17736			+	+	+	+	+				+
142	Раскройщик 17738					+						+
143	Регулировщик-настройщик тренажеров 17852									+		+
144	Регулировщик пианино и роялей 17854			+		+				+	+	
145	Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов 17861			+	+	+	+					
146	Резчик по дереву и бересте 17938			+	+	+	+					+
147	Реквизитор 17988					+				+		+
148	Ремонтировщик кожгалантерейных изделий 17996			+	+	+						+
149	Реставратор архивных и библиотечных материалов 18032			+	+	+	+					+
150	Реставратор фильмовых материалов 18058			+	+	+	+					
151	Реставратор художественных изделий и декоративных предметов 18061			+	+	+	+					+
152	Ретушер 18065			+	+	+	+	+				+
153	Садовник 18103					+		+		+		+

154	Садовод 18104					+		+		+		+
155	Санитар ветеринарный 18111					+		+		+		+
156	Санитарка (мойщица) 18112							+		+		+
157	Сборщик 18116			+		+		+		+	+	+
158	Сборщик бумажных изделий 18130			+	+	+		+		+	+	+
159	Сборщик верха обуви 18132			+		+		+				+
160	Сборщик игрушек 18155			+	+	+	+	+		+		+
161	Сборщик изделий из кожи и меха 18163			+	+	+	+	+				+
162	Сборщик изделий из пластмасс 18165			+	+	+	+	+				+
163	Сборщик изделий электронной техники 18170			+		+				+		+
164	Сборщик низа обуви 18209			+		+		+		+		+
165	Сборщик обуви 18213			+		+		+				+
166	Слесарь-механик по радиоэлектронной аппаратуре 18460			+		+						+
167	Слесарь-монтажник приборного оборудования 18468					+						+
168	Слесарь по контрольно- измерительным приборам и автоматике 18494					+						+

169	Слесарь по ремонту автомобилей 18511					+						+
170	Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов 18569			+	+	+						+
171	Слесарь-электромонтажник 18596					+						+
172	Сортировщик 18626			+		+		+	+	+	+	+
173	Сортировщик бумажного производства 18634			+		+		+		+	+	+
174	Сортировщик в производстве карандашей 18636			+		+		+	+			+
175	Сортировщик в производстве пищевой продукции 18637					+				+		+
176	Сортировщик изделий, полуфабрикатов и материалов 18651					+		+		+		+
177	Сортировщик почтовых отправлений и производственной печати 18674											+
178	Сортировщик-разборщик чая 18676					+						+
179	Сортировщик сырья, материалов и изделий 18688					+		+		+		+

180	Столяр 18874					+						+
181	Столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов 18878			+	+	+						
182	Сторож (вахтер) 18883	+				+				+		
183	Телеграфист 19091			+	+	+						
184	Телефонист 19093			+	+	+						
185	Уборщик мусоропроводов 19255							+	+			+
186	Уборщик производственных и служебных помещений 19258							+		+		+
187	Уборщик территорий 19262							+	+	+		+
188	Укладчик изделий 19280					+		+		+	+	+
189	Укладчик-упаковщик 19293							+	+	+	+	+
190	Фильмопроверщик 19353			+	+	+	+					
191	Фильмотекарь 19355	+		+	+	+	+			+		+
192	Фонотекарь 19368	+		+	+	+	+			+		
193	Фотограф 19460			+		+						+
194	Художник миниатюрной живописи 19519			+	+	+						+
195	Художник росписи по дереву 19520			+	+	+	+					+
196	Художник росписи по ткани 19521			+		+	+					+

197	Художник по костюму 19523			+	+	+	+					+
198	Цветовод 19524							+				+
199	Цветочница 19525					+				+		+
200	Часовщик по ремонту механических часов 19545			+	+	+						
201	Часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов 19546			+	+	+						
202	Чеканщик 19547			+	+	+						+
203	Чистильщик обуви 19575			+				+		+		+
204	Швея 19601			+		+						+
205	Экспедитор печати 19745	+				+				+		+
206	Ювелир-гравер 19962			+	+	+						+
207	Кладовщик инструментальной кладовой 32758	+		+		+				+		+
Должности служащих												
208	Агент 20001	+				+				+		
209	Агент банка 20002	+				+				+		
210	Агент коммерческий 20004	+				+				+		
211	Агент по доставке заказанных билетов 20010	+				+				+		
212	Агент по заказам населения на перевозку 20014	+		+		+				+		

213	Агент по закупкам 20015	+				+				+		
214	Агент по организации обслуживания пассажиров авиaperевозок 20019	+								+		
215	Агент по организации обслуживания почтово-грузовых авиaperевозок 20020									+		
216	Агент по продаже недвижимости 20026	+				+				+		
217	Агент по снабжению 20031	+				+				+		
218	Агент рекламный 20032	+				+				+		
219	Агент страховой 20034	+				+				+		
220	Агент торговый 20035	+				+				+		
221	Агроном 20040	+				+				+		+
222	Адвокат 20059	+		+	+	+				+	+	+
223	Администратор 20062	+		+		+				+		
224	Администратор гостиницы (дома отдыха) 20063	+		+		+				+		
225	Администратор дежурный 20065	+		+						+		
226	Администратор зала 20068	+		+		+				+		
227	Администратор кино 20071	+		+		+				+		
228	Аккомпаниатор 20083			+		+				+	+	
229	Артист вокально-инструментального ансамбля	+		+						+		

	20113											
230	Артист вспомогательного состава 20119	+				+				+	+	
231	Артист оркестра духового, народных инструментов, эстрадно-симфонического 20148			+						+	+	
232	Артист хора 20168	+	+	+						+	+	
233	Архивариус 20190	+		+	+	+	+					+
234	Архитектор 20196			+	+	+	+					+
235	Ассистент 20199	+		+		+				+		+
236	Аудитор 20241	+		+	+	+						
237	Аукционист 20244					+				+		
238	Библиограф 20313	+		+	+	+	+					+
239	Библиотекарь 20316	+		+		+	+			+		
240	Биолог 20321	+		+	+	+				+		+
241	Биржевой маклер 20328			+		+				+		
242	Брокер (торговый) 20330	+				+				+		
243	Брокер (финансовый) 20331	+				+				+		
244	Бухгалтер 20336	+		+	+	+	+					+
245	Бухгалтер (средней квалификации) 20337	+		+	+	+	+					+
246	Ветеринарный врач 20425					+						
247	Ветеринарный фельдшер 20427					+						

248	Вожатый 20434	+				+				+		+	<*	>
249	Воспитатель 20436	+		+		+				+		+	<*	>
250	Воспитатель детского сада (яслей-сада) 20437					+						+	<*	>
251	Воспитатель общежития 20439	+		+		+				+		+	<*	>
252	Воспитатель профессионально- технического учебного заведения 20442	+		+		+				+		+	<*	>
253	Врач 20448			+		+								
254	Врач-методист 20454	+		+	+	+	+			+				
255	Врач-специалист 20463			+		+								
256	Врач-специалист по врачебно-трудовой экспертизе 20472			+		+				+				
257	20474 Врач-специалист учреждения госсанэпидслужбы			+		+				+				
258	Врач-терапевт участковый 20475					+				+				
259	Дежурный бюро пропусков			+		+								

	21204											
260	Дежурный по выдаче справок (бюро справок) 21221			+		+	+					
261	Делопроизводитель 21299			+		+						+
262	Диктор 21305	+	+	+	+	+				+		
263	Дилер 21309					+				+		
264	Диспетчер (на телефоне) 21629	+		+	+	+				+	+	
265	Диспетчер автомобильного транспорта 21635			+						+		
266	Документовед 21792			+		+	+					+
267	Звукооформитель 22324			+		+	+			+	+	
268	Зубной техник 22345			+		+						+
269	Инженер 22446	+		+		+				+		+
270	Инженер-исследователь 22488	+		+		+	+			+		+
271	Инженер-конструктор 22491			+	+	+	+					+
272	Инженер-контролер 22495					+	+					+
273	Инженер-лаборант 22497					+	+					+
274	Инженер по звукозаписи 22569	+		+		+	+			+		
275	Инженер по качеству 22583	+		+		+	+					+
276	Инженер по нормированию труда 22625	+	+	+		+	+			+		+
277	Инженер по организации	+	+	+		+	+			+		+

	труда 22640											
278	Инженер по охране окружающей среды (эколог) 22656	+	+	+		+	+			+		+
279	Инженер по охране труда 22659	+	+	+		+	+			+		+
280	Инженер по патентной и изобретательской работе 22662	+		+		+	+					+
281	Инженер по подготовке кадров 22675	+	+	+		+	+			+		
282	Инженер-программист 22824	+		+	+	+	+			+	+	+
283	Инженер-проектировщик 22827			+	+	+	+					+
284	Инженер-протезист 22830	+		+		+						+
285	Инженер садово-паркового хозяйства 22842					+						+
286	Инспектор 22896	+		+		+				+		
287	Инспектор-врач 22904			+		+				+		
288	Инспектор по кадрам 22956	+		+		+	+			+		
289	Инспектор по охране детства 22987	+		+		+				+		
290	Инспектор по охране труда и технике безопасности 22990	+				+				+		
291	Инспектор по учебной, воспитательной, методической работе,	+		+		+				+		

	производственному обучению и начальной военной подготовке 23002											
292	Инспектор центра занятости населения 23032	+		+		+				+		
293	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре 23103	+		+		+				+	+ <***>	+
294	Инструктор-методист по лечебной физкультуре 23108	+		+		+				+	+	+
295	Инструктор по гигиеническому воспитанию 23148	+		+		+	+			+		+ <*>
296	Инструктор по трудовой терапии 23171	+		+	+	+	+			+		+ <*>
297	Инструктор по труду 23174	+		+	+	+	+			+		+ <*>
298	Контролер (банка) 23248			+		+						
299	Картограф 23363			+		+						+
300	Кассир 23369			+		+						
301	Кассир (билетный) 23372			+		+						
302	Комендант 23468	+				+				+		
303	Конструктор 23500			+		+						+
304	Конструктор обуви 23502			+		+	+					+
305	Конструктор одежды 23504			+		+	+					+

306	Консультант 23509	+	+	+	+	+	+			+	+	+
307	Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов 23538	+	+	+	+	+	+			+	+	+ <*>
308	Контролер билетов 23551					+				+		
309	Контролер узла связи 23572			+		+	+					
310	Контролер фильмов кинопроката 23574			+		+	+					
311	Концертмейстер 23581			+		+				+	+	
312	Корректор 23593			+	+	+	+					+
313	Культорганизатор 23632	+		+		+				+		+ <*>
314	Ландшафтный архитектор 23705					+						+
315	Литературный сотрудник 23733	+		+	+	+	+					+
316	Логопед 23736	+		+		+	+			+		
317	Массажист 23791									+	+	+
318	Мастер по ремонту приборов и аппаратуры 23929			+		+						+
319	Мастер пошивочной мастерской 23950			+		+						+
320	Мастер производственного обучения 23962			+		+				+		+ <*>

321	Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов 24011			+	+	+	+					
322	Математик 24026	+	+	+	+	+	+			+	+	+
323	Медицинская сестра 24038			+		+						
324	Медицинский психолог 24041	+		+	+	+	+			+		
325	Медицинский регистратор 24042			+		+						
326	Менеджер 24047	+		+		+	+			+		+
327	Методист 24080	+		+	+	+	+			+		+
328	Методист образовательного учреждения, методического, учебно-методического кабинета (центра), фильмотеки 24089	+		+	+	+	+			+		+
329	Методист по физической культуре 24101	+		+	+	+	+			+		+
330	Методист по составлению кинопрограмм 24104	+	+	+	+	+	+			+		+
331	Методист по экологическому просвещению 24105	+	+	+	+	+	+			+		+
332	Младший воспитатель 24236					+				+		+
												<*>
333	Младший фармацевт 24237					+	+			+		
334	Модельер 24241			+	+	+	+					+

335	Модельер-конструктор 24243			+	+	+	+					+
336	Музыкальный оформитель 24252			+		+	+			+		
337	Музыкальный руководитель 24255			+		+				+		
338	Научный сотрудник (в области математики) 24386	+	+	+	+	+	+			+	+	+
339	Научный сотрудник (в области статистики) 24388	+	+	+	+	+	+			+	+	+
340	Научный сотрудник (в области информатики и вычислительной техники) 24392	+	+	+	+	+	+			+	+	+
341	Научный сотрудник (в области медицины) 24397	+		+		+	+			+		+
342	Научный сотрудник (в области образования) 24398	+	+	+	+	+	+			+	+	+
343	Научный сотрудник (в области права) 24399	+	+	+	+	+	+			+	+	+
344	Научный сотрудник (в области экономики) 24400	+	+	+	+	+	+			+	+	+
345	Научный сотрудник (в области социологии) 24401	+	+	+	+	+	+			+	+	+
346	Научный сотрудник (в области философии, истории и политологии) 24403	+	+	+	+	+	+			+	+	+
347	Научный сотрудник (в области филологии) 24405	+	+	+	+	+	+			+	+	+

348	Научный сотрудник (в области психологии) 24406	+	+	+	+	+	+			+	+	+
349	Нотариус 25176			+	+	+	+			+		
350	Оператор видеозаписи 25300			+		+						+
351	Оператор звукозаписи 25312			+		+						
352	Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов 25334			+		+				+		
353	Оценщик 25419	+		+		+				+		+
354	Оценщик интеллектуальной собственности 25420	+	+	+	+	+	+			+		+
355	Оценщик (эксперт по оценке имущества) 25421	+		+		+				+		+
356	Паспортист 25474			+		+						
357	Педагог дополнительного образования 25478	+		+		+	+			+	+ <***>	+ <*>
358	Педагог-организатор 25481	+		+		+				+		+ <*>
359	Педагог-психолог 25484	+		+	+	+	+			+	+ <***>	+ <*>
360	Педагог социальный 25487	+		+		+	+			+	+ <***>	+ <*>
361	Переводчик 25531	+	+	+	+	+				+	+	+
362	Переводчик синхронный	+	+	+	+					+	+	

	25534											
363	Переводчик технической литературы 25535	+	+	+	+	+	+			+	+	+
364	Переписчик нот 25539			+	+	+	+					+
365	Переписчик нот по Брайлю 25541			+	+	+	+			+		+
366	Почвовед 25645					+				+		+
367	Преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах) 25812	+	+	+		+				+	+	+
												<*>
368	Провизор 25850			+		+	+					+
369	Провизор (средней квалификации) 25851			+		+	+					+
370	Программист 25857	+	+	+	+	+	+			+	+	+
371	Профконсультант 25879	+	+	+	+	+	+			+		+
												<*>
372	Психолог 25883	+	+	+	+	+	+			+		+
												<*>
373	Ревизор 25995	+		+		+						+
374	Регистратор 26021			+		+	+					
375	Редактор 26025			+	+	+	+					+
376	Редактор карт 26028			+		+	+					+
377	Редактор музыкальный 26037			+		+	+			+		
378	Редактор-переводчик 26041			+	+	+	+					+

379	Режиссер 26058	+		+		+				+		
380	Режиссер монтажа 26059			+		+	+					
381	Репетитор по вокалу 26077	+		+		+				+	+	<*>
382	Репетитор по технике речи 26079	+		+		+				+		
383	Референт 26088	+		+	+	+	+					+
384	Секретарь-машинистка 26353			+		+						+
385	Секретарь незрячего специалиста 26357	+				+						
386	Синоптик 26450			+		+						+
387	Скульптор 26456			+		+				+		+
388	Советник 26480	+	+	+	+	+	+			+	+	+
389	Социальный работник 26527									+		+
												<*
												>
390	Социолог 26531	+		+	+	+	+			+		+
391	Специалист гражданской обороны 26577					+				+		+
392	Специалист по защите информации 26579	+		+	+	+	+			+		+
393	Специалист по кадрам 26583	+		+	+	+	+					+
394	Специалист по маркетингу 26585	+		+		+	+			+		+
395	Специалист по социальной работе 26588	+		+		+				+		+
												<*

												>
396	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов 26589	+		+		+	+			+	+ <***>	+ <*>
397	Специалист по реабилитации инвалидов 26591	+		+		+	+			+		+ <*>
398	Специалист по физиологии труда 26592					+	+			+		+
399	Специалист по экологическому просвещению 26593	+		+		+	+			+		+
400	Специалист по эргономике 26595	+		+		+	+			+		+
401	Специалист Сбербанка 26596			+		+						
402	Статистик 26739			+		+	+					+
403	Стенографистка 26743			+		+						
404	Суфлер 26800			+		+						
405	Счетовод 26804			+		+	+					+
406	Табельщик 26904			+		+	+					+
407	Тарификатор 26913	+		+		+	+					+
408	Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра 26965			+		+	+					+
409	Техник по техническим средствам реабилитации	+		+		+	+			+		+ <*>

	инвалидов 27070											>
410	Техник-программист 27099	+		+	+	+	+			+		+
411	Техник-проектировщик 27102			+		+	+					+
412	Техник-протезист 27105			+		+						+
413	Техник-смотритель 27108					+						+
414	Товаровед 27150			+		+	+					+
415	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре 27172	+		+		+				+		+
												<*
												>
416	Учетчик 27238	+		+		+	+					+
417	Учитель (средней квалификации) 27245	+		+		+				+		+
												<*
												>
418	Учитель-дефектолог 27247	+		+		+				+	+	+
419	Учитель-дефектолог (средней квалификации) 27248	+		+		+				+	+	+
420	Учитель-логопед 27250	+		+		+				+		
421	Учитель-логопед (средней квалификации) 27251	+	+	+		+	+			+		
422	Фармацевт 27309					+						
423	Фармацевт (средней квалификации) 27310					+	+					
424	Фасовщица 27311					+				+	+	+
425	Фельдшер 27328					+				+		
426	Фельдшер-лаборант 27330			+		+				+		+

427	Физиолог 27339			+		+	+			+		+
428	Хранитель фондов 27406	+		+		+	+			+		+
429	Хранитель экспонатов 27408	+		+		+	+			+		+
430	Художник 27421			+	+	+	+					+
431	Художник-декоратор 27430			+		+						+
432	Художник компьютерной графики 27438	+	+	+	+	+	+					+
433	Художник-конструктор (дизайнер) 27439			+	+	+	+					+
434	Художник лаковой миниатюры 27447			+	+	+	+					+
435	Художник народных художественных промыслов 27456			+	+	+	+					+
436	Художник-оформитель 27459			+	+	+						+
437	Художник-реставратор 27476			+		+						+
438	Чертежник-конструктор 27534					+						+
439	Чтец 27575	+	+	+	+					+		
440	Экономист 27728	+		+	+	+	+			+	+	+
441	Юрисконсульт 27931	+		+		+				+		+
442	Юрисконсульт (средней квалификации) 27933	+		+		+	+			+	+	+
443	Администратор баз данных 40064	+		+	+	+				+	+	+

444	Администратор вычислительной сети 40067	+		+		+						+
445	Администратор информационной безопасности вычислительной сети 40070	+		+		+				+		+
446	Инженер - системный программист 42843	+	+	+	+	+	+					+
447	Смотритель зданий и сооружений 46472	+				+				+		+
448	Техник по нормированию труда 47043	+		+		+	+			+		+

<1> Нарушения опорно-двигательного аппарата, функций верхних конечностей.

<2> Нарушения опорно-двигательного аппарата, функций нижних конечностей.

<*> В сфере обучения и реабилитации инвалидов по слуху.

<***> В сфере обучения и реабилитации инвалидов по зрению.