

бюджетное профессиональное образовательное учреждение Вологодской области  
«Череповецкий лесомеханический техникум им. В.П.Чкалова»  
Ресурсный учебно-методический центр по направлению подготовки «Транспорт»



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**для работодателей предприятий сферы наземного транспорта**  
**по материально-техническому оснащению, созданию специальных**  
**условий рабочих мест для лиц с интеллектуальными нарушениями**



Череповец  
2021 г.

Методические рекомендации для работодателей предприятий сферы наземного транспорта по оснащению рабочих мест для лиц с интеллектуальными нарушениями. / - Череповец: БПОУ ВО «ЧЛМТ», 2021.- 21 с.

АВТОРЫ:

Филатова Т. В., заместитель директора по социальным вопросам и инклюзивному образованию БПОУ ВО «ЧЛМТ»;

Учуваткина Е.В, методист БПОУ ВО «ЧЛМТ».

Утверждены на заседании Методического совета,

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021г

## СОДЕРЖАНИЕ

|                            |  |    |
|----------------------------|--|----|
| ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА..... |  | 4  |
| 1.                         | Термины и определения.....   | 8  |
| 2.                         | Особенности психофизического развития студентов с интеллектуальными нарушениями.....   | 11 |
| 3.                         | Рекомендуемые виды трудовой деятельности.....  | 14 |
| 4.                         | Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности ..... | 15 |
| 5.                         | Требования к условиям труда инвалида с интеллектуальными нарушениями.....  | 17 |
| 6.                         | Создание условий и оказание помощи при организации дистанционной работы или рабочего места на дому.....  | 18 |
| 7.                         | Рекомендации для специалистов трудового сопровождения....  | 19 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....     |  | 20 |

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

---

Настоящие рекомендации разработаны для руководителей предприятий и организаций наземного транспорта с целью создания условий для осуществления инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья трудовой деятельности и ускорения их профессиональной адаптации на рабочем месте.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с нормативно-правовыми документами и рекомендациями:

- Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006;
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требованийк оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
- Приказ Минтруда России №527н от 30 апреля 2015года «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи»;
- ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности»;

- СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов».

Проблема трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), их социализация, вовлечение в полноценную общественную жизнь является одной из актуальных. Для успешной интеграции инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья работодателям необходимо создать специальные условия труда для данной группы людей.

Специально созданные условия труда для инвалидов и лиц с ОВЗ - это комплекс мероприятий и льгот, которые обеспечивают необходимые для инвалида условия и режим труда. Чтобы организовать специализированные рабочие места для инвалидов, необходимо принять дополнительные меры по организации их труда, включая:

- адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения;
- дополнительное оснащение рабочего места и обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ создаются за счет средств федерального бюджета, средств бюджетов субъектов Российской Федерации, Государственного фонда занятости населения Российской Федерации или работодателей, обязанных возмещать вред, причиненный работникам в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением работниками трудовых обязанностей.

Трудовой Кодекс Российской Федерации и Федеральный Закон № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» регламентируют нормы и условия труда людей с инвалидностью и обязывают работодателя создавать более комфортные по сравнению с другими сотрудниками условия. В соответствии со ст. 20 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной

власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 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;
- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.

В соответствии со ст. 22 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» на предприятиях организуют специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов. Это 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 и лиц с ограниченными возможностями здоровья оснащаются работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оборудованию.

Оснащение рабочих мест инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья производится в соответствии с Приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 года № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению

(оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

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. Трудоустройство инвалидов на оборудованные рабочие места осуществляется в рамках договоров, заключенных органами службы занятости с работодателями, со сроком действия один год.

## 1 Термины и определения

---

*Безопасные условия труда* - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

*Вредный производственный фактор* - фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

*Гигиенические критерии* - это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

*Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ)* - уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

*Здоровье* - состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни или анатомических дефектов.

*Инвалид* - лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

*Инвалидность* - социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящая к ограничению

жизнедеятельности и необходимости социальной защиты.

*Квалификация* - уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями.

*Надомный труд* означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя.

*Напряженность труда* - характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

*Нарушение здоровья* - физическое, душевное и социальное неблагополучие, связанное с потерей, аномалией, расстройством психологической, физиологической, анатомической структуры и (или) функции организма человека.

*Ограничение возможностей здоровья (ОВЗ)* – любая утрата психической, физиологической или анатомической структуры или функции либо отклонение от них, влекущие полное или частичное ограничение способности или возможности осуществлять бытовую, социальную, профессиональную или иную деятельность способом и в объеме, которые считаются нормальными для человека при прочих равных возрастных, социальных и иных факторах.

*Опасный производственный фактор* - фактор среды и (или) трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти.

*Производственная деятельность* - совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

*Производственные помещения* - замкнутые пространства в специально

предназначенных зданиях и сооружениях, в которых постоянно (по сменам) или периодически (в течение рабочего дня) осуществляется трудовая деятельность людей.

*Рабочее место* - место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

*Специально созданные условия трудовой, бытовой и общественной деятельности* - специфические санитарно-гигиенические, организационные, технические, технологические, правовые, экономические, макросоциальные факторы, позволяющие инвалиду осуществлять трудовую, бытовую и общественную деятельность в соответствии с его реабилитационным потенциалом.

*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.

*Условия труда* - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

## 2 Особенности психофизического развития лиц с интеллектуальными нарушениями

---

К лицам с ограниченными возможностями здоровья относятся глухие, слабослышащие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, умственно отсталые, с нарушением поведения и общения (с девиантным поведением, с аутизмом), со сложными дефектами (слепоглухонемые, глухие или слепые с умственной отсталостью и др.), в том числе дети-инвалиды, инвалиды.

Каждая категория лиц с ограниченными возможностями представляет собой разнородную группу, характеризующуюся степенью и характером нарушения, временем его возникновения, уровнем речевого развития и наличием/отсутствием дополнительных недостатков.

Нарушение интеллекта (умственная отсталость) - это стойкое, необратимое нарушение познавательной деятельности, вызванное органическим поражением головного мозга.

При умственной отсталости ведущим симптомом является также диффузное (количественное) поражение коры головного мозга. Но не исключаются и отдельные (локальные) поражения, что приводит к разнообразию нарушений в развитии психических, особенно высших познавательных, процессов (восприятия, памяти, словесно-логического мышления, речи и др.) и их эмоциональной сфере (повышенная возбудимость или, наоборот, инертность, вялость).

Нередко у умственно отсталых детей наблюдаются нарушения в физическом развитии (дисплазии, деформация формы черепа и размеров конечностей, нарушения общей, мелкой моторики).

В настоящее время в практической работе психиатры используют международную классификацию (МКБ-10) по степени глубины интеллектуального дефекта. В соответствии с ней умственная отсталость

подразделяется на формы:

- легкую (IQ в пределах 50-69);
- умеренную (IQ в пределах 35-49);
- тяжелую (IQ в пределах 20-34);
- глубокую (IQ ниже 20).

При нарушениях интеллекта ведущими неблагоприятными факторами являются слабая любознательность и замедленная обучаемость ребенка, то есть его плохая восприимчивость нового.

При умственной отсталости оказывается нарушенной уже первая ступень познания - восприятие. Темп восприятия замедлен, объем узкий. Они с трудом выделяют главное или общее на картинке, в тексте, выхватывая лишь отдельные части и не понимая внутренней связи между частями, персонажами. Часто путают графически сходные буквы, цифры, предметы, сходные по звучанию слова. При правильном списывании текста, они не могут писать под диктовку. Также характерны трудности восприятия пространства и времени, что мешает этим детям ориентироваться в окружающем.

Все мыслительные операции (анализ, синтез, сравнение, обобщение, абстракция) недостаточно сформированы. Отличительной чертой мышления является не критичность, невозможность самостоятельно оценить свою работу. Они, как правило, не понимают своих неудач и довольны собой.

Слабость памяти проявляется в трудностях не столько получения и сохранения информации, сколько в ее воспроизведении (особенно словесного материала). И это является главным отличием их от студентов с нормальным интеллектом. Из-за непонимания логики событий воспроизведение носит бессистемный характер.

У лиц с нарушением интеллекта, как правило, страдают все стороны речи. Внимание неустойчивое, переключаемость его замедлена.

Эмоционально-волевая сфера отмечается неустойчивостью, неадекватностью эмоций. В работе они предпочитают легкий путь, не требующий волевых усилий.

Однако, тенденции развития ребенка с нарушением интеллекта те же, что и нормально развивающегося. При своевременной правильной организации воспитания, как можно более раннем начале обучения многие отклонения развития у такого ребенка могут быть скорректированы и даже предупреждены.

Возможность овладения профессией этими учащимся зависит от многих факторов, что предлагает хорошую организацию коррекционной работы. Ее основными направлениями служат:

- повышение уровня познавательной активности учащихся,
- развитие их способности к осознанной регуляции трудовой деятельности.

### 3 Рекомендуемые виды трудовой деятельности

---

Для инвалидов с интеллектуальными нарушениями могут быть рекомендованы следующие виды труда[4]:

- 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 признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд;
- г) по уровню квалификации - неквалифицированный труд (уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка, комплектование, погрузо-разгрузочные работы);
- д) по сфере производства – преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, в строительстве.

#### **4 Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности**

---

Общие требования [2] по оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности представляют собой совокупность требований технического и технологического характера к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, направленных на создание им условий для выполнения трудовой функции.

Требования устанавливаются к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, за исключением оснащения (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, характер труда которых либо нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности не приводят к необходимости оснащения (оборудования) специальных рабочих мест.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих одностипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и включает в себя следующие этапы:

- анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации инвалида,

программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

- формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

- реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов не должно мешать выполнению трудовых функций других работников.

Требования применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций, и не включают в себя требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда, требований доступности зданий и сооружений для инвалидов, а также требований санитарных норм и правил, которые устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 5 Требования к условиям труда для лиц с нарушением интеллекта

---

Условия труда на рабочих местах инвалидов [5] должны соответствовать Индивидуальной программе реабилитации инвалида, разрабатываемой Бюро медико-социальной экспертизы.

Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;
- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;
- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;
- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

## **6 Создание условий и оказание помощи при организации дистанционной работы или рабочего места на дому**

---

При приеме на работу инвалидов с тяжелыми расстройствами функций организма можно организовать работу на дому или дистанционно. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников регламентируются главой 49 и 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При организации рабочих мест на дому необходимо учитывать, что условия исполнения трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки работы по профессии (специальности), либо могут быть обучены навыкам исполнения определенной работы.

Следует учитывать, что при выполнении работы на дому, требуется выстраивание логистики (доставка материалов, инструментов для выполнения работы и вывоз готовых изделий, продукции).

Дистанционная работа предполагает работу вне стационарного рабочего места с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», установку дополнительного программного обеспечения для обмена документами с обеих сторон.

Особенности режима рабочего времени и отдыха дистанционного работника, оговариваются в трудовом договоре. С работниками, принятыми на организованные рабочие места на дому или с исполнением работы дистанционно должна быть предусмотрена обязательная двусторонняя связи по телефону, либо по телекоммуникационной сети, чтобы при необходимости работник инвалид мог получить информацию, относящуюся к выполнению рабочей функции.

## 7 Рекомендации для специалистов трудового сопровождения

---

Инвалиды с нарушениями интеллектуального уровня больше, чем кто либо нуждаются в оказании помощи на всех этапах трудоустройства и адаптации на рабочем месте:

- при оформлении документов при трудоустройстве; ведении переговоров с работодателем;
- в решении возникающих на рабочем месте проблем (с работодателем, с руководством, с коллегами и пр.);
- при освоении трудовых функций, а также формировании и освоении маршрута передвижения к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры.

Рекомендации для специалистов трудового сопровождения инструкции должны быть предельно понятными и последовательными (упрощенные и доступные для восприятия). Рекомендуется попросить инвалида повторить инструкцию. Учитывая сложности в планировании, с которыми сталкиваются такие инвалиды, задачу следует разбивать на части. Учитывая краткосрочную мотивацию, следует поощрять таких инвалидов после каждого выполненного этапа задания.

Не следует менять задания, поскольку таким людям сложно переносить сформированный навык на новую задачу. Необходимо учитывать скудость словарного запаса таких инвалидов и строить диалог с ними с учетом этой особенности, не употребляя абстрактных выражений. Необходимо поддерживать в подопечном адекватную самооценку, воздерживаясь от незаслуженных похвал и постоянной критики.

Специалист трудового сопровождения (наставник) должен проявлять педагогический такт, создавать ситуации успеха в работе для инвалидов и лиц с ОВЗ, своевременно оказывать помощь, развивать веру в собственные силы и возможности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

---

1. ГОСТ Р 57958 - 2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности».
2. Приказ Минтруда России № 685н от 19 ноября 2013года «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».
3. Приказ Минтруда России № 527н от 30 апреля 2015года «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи».
4. Приказ Минтруда России №515 от 4 августа 2014 г. «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».
5. Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов».
6. Методические рекомендации по организации обучения студентов-инвалидов разных нозологических групп в высших образовательных учреждениях: учебно-методическое пособие / С.В. Ромащенко; ФГБОУ ВПО РГУПС. – Ростов н/Д, 2015. – 16 с.
7. Паромонова В.А. Методические рекомендации «Особые образовательные потребности инвалидов и лиц с ОВЗ с учетом специфических особенностей психофизического развития и принципа учета зоны актуального и ближайшего развития». - Череповец: БПОУ ВО «ЧЛМТ, 2018-22с.

8. Хрулева Е.В. Методические рекомендации по работе с обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья для преподавателей ГБПОУ ВО «ХЛК им. Г.Ф. Морозова», 2017.- 37 с.