

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, СТРОИТЕЛЬСТВА, ПРИКЛАДНЫХ
ФИНАНСОВ И ПРАВА»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО
«Институт ЭСПФ»



**К.Ю.Н, доцент
О.В.Цуканов
08 апреля 2026 г.**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА
ИНКЛЮЗИВНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: КАК СОЗДАВАТЬ
ИНКЛЮЗИВНУЮ СРЕДУ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

(16 часов)

Москва – 2026

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА

«ИНКЛЮЗИВНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: КАК СОЗДАВАТЬ ИНКЛЮЗИВНУЮ СРЕДУ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ»

Общая характеристика программы

1. Цель программы имеет профессиональную ориентацию и направлена на формирование у обучающихся познаний, необходимых для создания инклюзивной рабочей среды, обеспечения равных возможностей трудоустройства и профессиональной реализации лиц с ограниченными возможностями, а также для применения организационных и правовых механизмов инклюзии в деятельности организации.

2. Требования к результатам обучения

В результате освоения программы слушатель должен приобрести знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций:

Знать:

- основы инклюзивного подхода в сфере труда и занятости;
- правовые и организационные основы обеспечения трудовых прав лиц с ограниченными возможностями;
- особенности создания доступной и безопасной рабочей среды;
- подходы к адаптации рабочих мест, коммуникации и взаимодействию в коллективе;
- механизмы предупреждения дискриминации и формирования инклюзивной корпоративной культуры;
- современные практики сопровождения и профессиональной поддержки работников с ограниченными возможностями.

Уметь:

- применять инклюзивные подходы при организации труда и управлении персоналом;
- анализировать условия труда и предлагать меры по созданию доступной рабочей среды;
- учитывать особенности коммуникации и профессиональной адаптации работников с ограниченными возможностями;
- разрабатывать предложения по формированию инклюзивной политики организации.

Владеть:

- навыками анализа условий труда с позиции инклюзивности и доступности;
- навыками применения организационных и правовых механизмов инклюзивной среды;
- методами формирования инклюзивной корпоративной культуры и поддержки работников с ограниченными возможностями.

3. Содержание программы

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
дополнительной общеразвивающей программы
**«ИНКЛЮЗИВНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: КАК СОЗДАВАТЬ
ИНКЛЮЗИВНУЮ СРЕДУ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ»**

Требования к уровню образования слушателей	без предъявления требований к уровню образования
Категория слушателей	специалисты кадровых служб, руководители организаций и подразделений, специалисты по охране труда, сотрудники, ответственные за организационное развитие и инклюзивные практики, иные заинтересованные лица.
Срок освоения программы	16 часов, 2 недели
Форма обучения	с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения
Режим занятий	Электронное обучение

№ № п/п	Наименование дисциплины, модуля	Всего часов трудоёмкости	В том числе				Форм а конт роля
			Все го, час ов	Контактная работа*		Самостоятельная работа*	
				из них			
				Лекции	Практические занятия		
1	Модуль 1. Инклюзивность в сфере труда: понятие, принципы, значение	4				4	
2	Модуль 2. Правовые и организационные основы создания инклюзивной рабочей среды	4				4	
3	Модуль 3. Адаптация рабочих мест и профессиональная интеграция работников	4				4	
4	Модуль 4. Коммуникация, корпоративная культура и предупреждение дискриминации	2				2	
5	Модуль 5. Практики поддержки и развития инклюзивности в организации	2				2	
6	Всего:	16				16	
7	Общая трудоёмкость программы:	16				16	

* С применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, СТРОИТЕЛЬСТВА, ПРИКЛАДНЫХ ФИНАНСОВ И ПРАВА»

Календарный учебный график
Дополнительной общеразвивающей программы
«ИНКЛЮЗИВНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: КАК СОЗДАВАТЬ ИНКЛЮЗИВНУЮ СРЕДУ ДЛЯ ЛИЦ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ»

Срок освоения программы – 16 часов.

Форма обучения – асинхронно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

№ п\п	Наименование дисциплин (модулей), тем	1 недел я	2 неделя	КР	СР	С	ПА	ИА	Всег о
1	Модуль 1. Инклюзивность в сфере труда: понятие, принципы, значение Понятие инклюзивности на рабочем месте, ее цели и значение для организации. Принципы равных возможностей, уважения достоинства личности и недопущения дискриминации в трудовых отношениях.	2							2
2	Модуль 2. Правовые и организационные основы создания инклюзивной рабочей среды	2	2						4

	Нормативные и организационные основы обеспечения прав лиц с ограниченными возможностями в сфере труда. Политики организации, локальные акты и условия, направленные на формирование доступной рабочей среды.								
3	Модуль 3. Адаптация рабочих мест и профессиональная интеграция работников Подходы к адаптации рабочих мест, организации трудового процесса и сопровождению работников с ограниченными возможностями. Учет индивидуальных потребностей, профессиональная адаптация и поддержка в коллективе.	2	2						4
4	Модуль 4. Коммуникация, корпоративная культура и предупреждение дискриминации Формирование инклюзивной корпоративной культуры, особенности взаимодействия в коллективе и развитие уважительной коммуникации. Предупреждение дискриминации, стигматизации и барьеров на рабочем месте.	2							2
5	Модуль 5. Практики поддержки и развития инклюзивности в организации Современные механизмы сопровождения работников с ограниченными возможностями, программы поддержки и		4						4

4. Содержание модулей

Модуль 1. Инклюзивность в сфере труда: понятие, принципы, значение

Понятие инклюзивности на рабочем месте, ее цели и значение для организации. Принципы равных возможностей, уважения достоинства личности и недопущения дискриминации в трудовых отношениях.

Модуль 2. Правовые и организационные основы создания инклюзивной рабочей среды

Нормативные и организационные основы обеспечения прав лиц с ограниченными возможностями в сфере труда. Политики организации, локальные акты и условия, направленные на формирование доступной рабочей среды.

Модуль 3. Адаптация рабочих мест и профессиональная интеграция работников

Подходы к адаптации рабочих мест, организации трудового процесса и сопровождению работников с ограниченными возможностями. Учет индивидуальных потребностей, профессиональная адаптация и поддержка в коллективе.

Модуль 4. Коммуникация, корпоративная культура и предупреждение дискриминации

Формирование инклюзивной корпоративной культуры, особенности взаимодействия в коллективе и развитие уважительной коммуникации. Предупреждение дискриминации, стигматизации и барьеров на рабочем месте.

Модуль 5. Практики поддержки и развития инклюзивности в организации

Современные механизмы сопровождения работников с ограниченными возможностями, программы поддержки и развития инклюзивных практик. Оценка эффективности мер по созданию инклюзивной среды в организации.

5. Организация образовательного процесса

Программа реализуется асинхронно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

6. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Программа разработана сотрудниками института и привлеченными специалистами.

Список литературы

I. Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. - 2020. - № 11. - Ст. 1416.
2. Конвенция о правах инвалидов (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г.). – Москва : Алекс, 2008. – 108 с.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 2026 г.). – Ст. 358(2) «Льготы по транспортному налогу для инвалидов»; Ст. 217 «Освобождение от НДФЛ» (компенсации инвалидам).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.10.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (часть I). - Ст. 1.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 15.10.2025) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 25. - Ст. 2954.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2025) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 1 (часть I). - Ст. 3.
8. Федеральный закон от 18.03.2019 № 27-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» // Собрание законодательства РФ. - 2019. - № 12. - Ст. 1217.
9. О защите прав потребителей: Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 08.08.2024) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992 г. – № 15. – Ст. 766.
10. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (актуальная редакция от 2025 г.). – Ст. 20 «Обеспечение занятости инвалидов»; Ст. 22 «Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов».
11. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (ред. от 2025 г.). – Ст. 9 «Условия назначения страховой пенсии по инвалидности».

12. Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ред. от 2025 г.). – Ст. 6.1, 6.2 «Набор социальных услуг для инвалидов».

13. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и норм СП 2.2.3670-20...». – Раздел VI «Требования к организации технологических процессов и рабочих мест». – Срок действия: до 01.01.2027.

14. Приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н (ред. от 2024 г.) «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы...». – П. 12 «Критерии установления групп инвалидности».

15. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 2026 г.). – Ст. 13 «Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения»; Ст. 25 «Содействие работодателям в создании рабочих мест для инвалидов».

16. Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 (ред. от 2025 г.) «О порядке обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации...». – 15 с.

17. Письмо Роструда от 10.09.2024 № ПГ/17344-6-1 «О привлечении работника - инвалида II группы к сверхурочной работе...». – 3 с.

III. Основная литература

1. **Митрофанова Е.А., Митрофанова А.Е.** Инклюзия в управлении человеческим капиталом: стратегия и практики // Государственный университет управления. – 2024. – № 4. – С. 45-58. – DOI: 10.26425/1816-4277-2024-4-45-58.

2. **Боровкова Ю.О.** Проблематика инклюзивного рынка труда и содействия занятости инвалидов в отечественной и зарубежной научной литературе // Всероссийский научно-исследовательский институт труда. – 2025. – № 3. – С. 134-150.

3. **Маковская Н.В.** Инклюзивная занятость в Беларуси: особенности функционирования и оценка // Белорусский экономический журнал. – 2025. – № 3. – С. 60-70. – ISSN 1818-4510.

4. **Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.** Политика инвалидности: Социальное гражданство инвалидов в современной России. – Саратов: Научная книга, 2006. – 260 с. – ISBN 5-9758-0041-7.

5. **Наберушкина Э.К.** Доступность рабочей среды как фактор инклюзии // Социологические исследования. – 2014. – № 12. – С. 60-66.

6. **Deloitte.** Инклюзия на рабочем месте: преимущества для бизнеса / пер. с англ.; под ред. А.В. Торкунова. – М.: Альпина Паблишер, 2023. – 210 с.

7. **Кожевникова С.Н., Тамочкина Т.Ю.** С работника сняли инвалидность: заботы кадровика // Кадровик-практик. – 2024. – № 6. – С. 24- 31.

8. **Зайцева Т.В.** Управление персоналом в инклюзивной организации. – М.: Кнорус, 2025. – 198 с. – ISBN 978-5-406-11234-6.

9. **Шмидт В.Р.** Инклюзивное образование и корпоративная культура: создание безбарьерной среды. – СПб.: Питер, 2024. – 320 с.

10. **Иванова С.А.** HR-стратегии для лиц с ОВЗ: от квоты к культуре включения // Управление развитием персонала. – 2025. – № 2. – С. 112-119.

11. **Гневашева В.А.** Трансформация рынка труда: спрос на инклюзивные компетенции. – М.: ИНФРА-М, 2025. – 175 с. – ISBN 978-5-16-019234-5.

12. **Colella, A. (2001).** Co-worker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, 26(1), 100-116.

13. **Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013).** People with disabilities: Sidelined or mainstreamed? *Cambridge University Press*. – 305 p.

IV. Дополнительная литература

1. **Славинская А.** Повышение зарплаты в связи с увеличением МРОТ в 2025 году (аспекты оплаты труда инвалидов I и II групп) // Юридический справочник руководителя. – 2024. – № 12. – С. 18-22.

2. **Корнев Е., Мацкевич П., Маняхина Н.** Договор - не приговор. Когда ТД в отдельных пунктах суды признают неправомерным (обзор практики Верховного Суда в отношении инвалидов) // Трудовое право. – 2025. – № 1. – С. 32-40.

3. **Фонд «Обнаженные сердца».** Практики создания инклюзивной среды в компании: методическое пособие. – М., 2023. – 90 с.

4. **Nafukho, F. M., et al. (2018).** Accommodating employees with disabilities: A case study of inclusive workplace practices. *Human Resource Development Quarterly*, 29(3), 257-280.

5. **Everland (Сообщество профессионалов с инвалидностью).** Инклюзия в IT и бизнесе: сборник кейсов. – Электронное издание. – 2024. – 50 с.

6. **Сперанская Л.В.** Выселение из общежития и жилищные гарантии инвалидов I и II групп (правовой комментарий) // Подготовлен для системы КонсультантПлюс. – 2026. – С. 5-9.

7. **Ткаченко А.Е.** Аудит архитектурной доступности офиса // Охрана труда и техника безопасности. – 2025. – № 7. – С. 44-48.

8. **Липская Л.А.** Социально-психологический климат в коллективе при трудоустройстве инвалидов // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2024. – № 2. – С. 89-101.

9. **Баженов С.В.** Экономическая эффективность квотирования рабочих мест для инвалидов // Российское предпринимательство. – 2025. – Т. 26, № 1. – С. 55-66.

10. **Щербакова В.В.** Адаптация должностных инструкций для сотрудников с ментальными особенностями // Кадровый вопрос. – 2024. – № 11. – С. 20-25.

11. **Donnelly, C. (2024).** The return on investment of disability inclusion. *Journal of Business Ethics*, 172(2), 311-328.

12. **МОТ (Международная организация труда).** Преодоление барьеров: интеграция людей с инвалидностью в открытый рынок труда. – Женева: МБТ, 2019. – 100 с.

13. Сидоров Д.В. Цифровая доступность: создание инклюзивных сервисов для сотрудников с инвалидностью // Digital Workplace. – 2026. – № 2. – С. 34-40.