# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## к проекту закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "О внесении изменений в Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре"

Проектом закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "О внесении изменений в Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре" (далее – проект закона) разработанным депутатской фракцией Всероссийской политической партии **"ЕДИНАЯ РОССИЯ"** в Думе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры седьмого созыва предлагается внести изменения в Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 декабря 2004 года № 89-оз "О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре" (далее – Закон № 89-оз).

Согласно статье 37 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (далее – Закон о занятости) инвалидам предоставляются меры государственной поддержки в сфере занятости населения, в том числе путем осуществления следующих специальных мероприятий:

установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов и количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов.

Квотой является минимальное количество рабочих мест для инвалидов – граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить.

Законом № 89-оз в автономном округе установлен размер квоты для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

В соответствии с правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 года № 709 (далее – Правила выполнения квоты), квота считается выполненной работодателем в случаях трудоустройства инвалида по трудовому договору на рабочее место непосредственно у работодателя или в рамках соглашения о трудоустройстве с иной организацией.

Правилами выполнения квоты установлено, что трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением осуществляется на территории субъекта Российской Федерации, законодательством которого установлена квота по месту нахождения заказчика (его представительства, филиала), то есть согласно требованиям законодательства рабочие места, на которые

будут трудоустроены инвалиды в рамках заключенного соглашения о трудоустройстве, должны располагаться в том субъекте Российской Федерации, где расположен работодатель (его филиал), которому установлена квота.

Вместе с тем при трудоустройстве инвалидов непосредственно у работодателя законодательство не устанавливает требований в части трудоустройства на квотируемые в субъекте Российской Федерации рабочие места инвалидов, проживающих в данном субъекте.

Существующие положения Закона № 89-оз трактуются работодателями как возможность трудоустройства на квотируемые в автономном округе рабочие места инвалидов, проживающих в других субъектах Российской Федерации. Например, работодатель принимает непосредственно к себе по трудовому договору инвалида, фактически проживающего в другом субъекте Российской Федерации и выполняющего трудовую функцию дистанционно (удаленная работа).

В связи с этим, проектом закона предлагается уточнить норму Закона № 89-оз в части трудоустройства на квотируемые рабочие места только инвалидов из числа проживающих в автономном округе.

Аналогичные положения закреплены законодательством Карачаево-Черкесской Республики, Астраханской, Мурманской, Оренбургской, Пензенской, Рязанской, Самарской, Саратовской, Тюменской областей, квотирование рабочих мест в которых устанавливается для инвалидов, проживающих на их территориях.

Данная позиция подтверждается имеющейся судебной практикой. Так, решением Арбитражного суда Красноярского края от 18 февраля 2025 года по делу № А33-22977/2024 в резолютивной части решения указано, что квота считается выполненной только в случае создания рабочих мест и трудоустройства инвалидов на территории субъекта Российской Федерации, законодательством которого установлена квота для приема инвалидов.

Также необходимо отметить, что в настоящее время законодательство не устанавливает условие о трудоустройстве на одно квотируемое рабочее место только одного инвалида, что позволяет работодателям принимать на работу одного инвалида на несколько квотируемых рабочих мест.

В текущем году органами службы занятости населения автономного округа в целях поиска подходящей работы зарегистрировано более 400 инвалидов, по состоянию на 26 сентября 2025 года – 114 инвалидов.

Для решения указанного вопроса в целях обеспечения гарантий трудовой занятости, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда, предусмотренных Законом о занятости и Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее – Закон № 181-ФЗ), равных возможностей в реализации трудовых прав инвалидов при трудоустройстве на квотируемые рабочие места и исключения возможности трудоустройства одного инвалида на несколько квотируемых рабочих мест проектом закона предлагается уточнить положения Закона № 89-оз в части

замещения одним инвалидом одного квотируемого рабочего места.

В соответствии со статьей 11 Закона № 181-ФЗ документ, который содержит ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалида, – является индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида, являющаяся обязательной для исполнения организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Также проектом закона предлагается урегулировать ситуацию, при которой индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. Данное квотируемое рабочее место может быть замещено иным гражданином, относящимся к категории, указанной в статье 3 настоящего Закона, в режиме неполного рабочего времени на время, исчисленное как разница между нормальной продолжительностью рабочего времени и временем, предусмотренным индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида.

Данная поправка не ограничивает инвалидов в осуществлении трудовой деятельности вне квотируемых рабочих мест (работа по совместительству), поскольку в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).