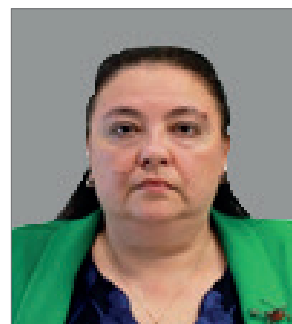


Дифференциация в трудоустройстве несовершеннолетних граждан с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы осуществления в России трудовой деятельности лицами до 18 лет с инвалидностью или ограниченными возможностями. В результате проведенного исследования автор приходит к выводу о том, что современное законодательство разделяет подходы к обеспечению занятости лиц младше 18 лет и инвалидов, но не учитывает комплексные случаи совмещения обеих характеристик. Отмечается, что в российском законодательстве присутствует особая категория лиц до 18 лет — лица с ограниченными возможностями здоровья, что не нашло отражения в трудовом законодательстве. Наблюдаются юридические коллизии и несоответствия в регламентации труда несовершеннолетних с инвалидностью, требующие тщательной оценки и коррекции существующих правовых механизмов.

Ключевые слова: инвалид, лицо с ограниченными возможностями здоровья, трудовая деятельность



**Вера Юрьевна
ЧЕРНЫШОВА,**

преподаватель кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)
evgeniyac2014@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.101-108

Vera Y. CHERNYSHOVA,

Postgraduate student of the Gysov Department
of Labor Law and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
evgeniyac2014@yandex.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Differentiation in the Employment of Minors with disabilities and Limited Health Opportunities

Abstract. This article examines the employment issues of individuals under 18 with disabilities or limited health capabilities in the Russian Federation at the current stage of labor legislation development. The author concludes that current legislation differentiates approaches to ensuring the employment of individuals under 18 and individuals with disabilities, but fails to address complex cases where both characteristics overlap. It is noted that Russian legislation includes a special category for individuals under 18, "Individuals with Disabilities", which is not reflected in labor legislation. Legal conflicts and inconsistencies in the regulation of labor for minors with disabilities are observed, requiring a thorough assessment and adjustment of existing legal mechanisms.

Keywords: disabled person, person with limited health opportunities, employment

© Чернышова В. Ю., 2026

Вопросы трудоустройства несовершеннолетних граждан в Российской Федерации регулируются гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» Трудового кодекса РФ, а также его статьями 92, 94, 96 и 224, устанавливающими специальные нормы, касающиеся условий труда и отдыха, включая сокращение продолжительности рабочей смены и ограничение на привлечение подростков к сверхурочной работе без учета мнения органов социальной защиты¹. Помимо ТК РФ, нормы, регулирующие занятость лиц до 18 лет и лиц с инвалидностью, содержит Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Его глава 7 и ст. 36 направлены на содействие занятости молодежи и граждан с ограниченными возможностями здоровья².

Таким образом, государство устанавливает отдельные правовые механизмы поддержки и защиты трудовых прав молодых граждан и лиц с особыми потребностями. Однако надо отметить, что понятие «молодежь» в рамках данного документа охватывает возрастную категорию до 35 лет включительно.

Термин «несовершеннолетние» прошел долгий путь формирования и изменения значения. Его происхождение связано с древнеримским правом, когда под влиянием императора Марка Аврелия был установлен возрастной порог совершеннолетия в 25 лет. В XIX в. термин начал использоваться официально в русской юридической литературе, получив отражение в Энциклопедическом словаре Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона. Однако лишь в советское время этот термин получил четкое юридическое оформление, заменив менее точные обозначения («дети», «подростки» и т.д.).

Ключевым событием стало принятие 20 ноября 1989 г. Конвенции ООН о правах ребенка, которая признала отдельную юридическую категорию «несовершеннолетние».

Сегодня российское законодательство дает следующее определение: согласно ст. 21 Гражданского кодекса РФ, полная гражданско-правовая дееспособность наступает с достижением лицом 18-летнего возраста³. Вместе с тем стоит заметить, что, хотя понятие «несовершеннолетние» активно используется в законодательстве, оно пока не имеет четко разработанного механизма адаптации прав и обязанностей именно для этой группы лиц с учетом особенностей их здоровья и возможностей участия в общественном производстве.

Международный опыт показывает, что в государствах — членах БРИКС отсутствует унифицированное регулирование трудовых прав подростков-инвалидов. Нормативные документы определяют правовой статус инвалидов и работников младше 18 лет отдельно. Например, Китай запретил детский труд — согласно ст. 15 Трудового кодекса КНР невозможен прием на работу лиц, не достигших

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31 июля 2025 г. № 306-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

² Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 8 августа 2024 г. № 324-ФЗ) // СЗ РФ. 2003. № 51. Ст. 9138.

³ Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 31 июля 2025 г. № 315-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

16 лет⁴. Однако имеются исключения для отдельных сфер, таких как искусство, спорт и особые ремесла, где возможна занятость несовершеннолетних при условии соблюдения специальных процедур одобрения и гарантий права на образование.

Китайское законодательство предусматривает создание специализированных рабочих мест для трудоспособных инвалидов, их обучение в специализированных учебных заведениях и классах общего образования. Государством разработаны меры поддержки работодателей, занимающихся трудоустройством инвалидов, включающие налоговые льготы и систему обязательных квот. Нарушение работодателями установленной квоты влечет обязанность внесения платежей в фонд содействия занятости инвалидов.

Индийская законодательная база включает несколько нормативных актов, касающихся трудового статуса несовершеннолетних. Закон о запрете и регулировании детского и юношеского труда (CLPR Act, 1986)⁵ определяет ребенка как лицо младше 14 лет, чье участие в трудовой деятельности, в том числе в качестве домашней прислуги, является незаконным. Исключением являются ситуации, когда ребенок помогает своей семье на безопасной работе. Фабричный закон (Factories Act, 1948) ввел запрет на применение труда детей, не достигших 14 лет, на предприятиях промышленности и установил ограничения на условия привлечения к труду молодежи в возрасте от 15 до 18 лет⁶.

Конституция Индии (ст. 24) дополнительно подтверждает запрет эксплуатации детского труда — лиц моложе 14 лет, на вредных производствах⁷.

Отдельный акт 1995 г. регулирует положение инвалидов в области трудоустройства⁸. Установлена система резервирования рабочих мест в государственных учреждениях — 4 % должностей должно отводиться людям с инвалидностью. Создана специальная комиссия по защите прав инвалидов, куда граждане могут обращаться в случае дискриминации при приеме на работу.

Анализируя ситуацию в Бразилии, можно отметить, что с начала 2016 г. здесь вступил в силу специальный Закон об интеграции инвалидов (Устав о людях с ограниченными возможностями)⁹. Этот документ нацелен на достижение равных

⁴ Закон КНР «О труде» (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 г., введен в действие с 1 января 1995 г. // URL: https://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour.

⁵ Child Labour (Prohibition & Regulation) Act, 1986 (The Child Labour (Prohibition and Regulation) Amendment Act, 2016) // URL: <https://www.whatishumanresource.com/the-child-labour-prohibition-regulation-act-1986>.

⁶ The Factories Act, 1948 (Act No. 63 of 1948), as amended by the Factories (Amendment) // URL: <https://www.dandreapartners.com/ru>.

⁷ Конституция Индии (принята Учредительным собранием Индии 26 ноября 1949 г. и вступила в силу 26 января 1950 г.) // URL: <https://constitutions.ru/?p=43>.

⁸ Disability Discrimination Act 1995 // URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.a54ce194-68a32b12-634edc45-74722d776562/ ; URL: <https://thediomat.com/2016/12/the-history-of-indias-disability-rights-movement/>.

⁹ Rios C., Costa Andrada B. Shifting notions of disability in Brazil // Tizard Learning Disability Review. 2016. № 21 (2). P. 75—79. DOI:10.1108/tldr-10-2015-0039. ISSN 1359-5474.



возможностей и интеграцию людей с особыми потребностями в общество путем предоставления базовых прав и свобод. Согласно данному Закону, предприятия обязаны соблюдать установленные квоты на прием на работу людей с ограниченными возможностями в зависимости от численности персонала. Закон гарантирует равноправие работников независимо от наличия ограничений по здоровью за счет установления одинаковых зарплат и отсутствия какой-либо дискриминации.

Вместе с тем бразильская Конституция (п. 33 ст. 7) содержит запрет на привлечение молодежи в возрасте до 18 лет к ночному труду и работам, представляющим опасность для здоровья. Лицам моложе 16 лет вообще запрещается заниматься профессиональной деятельностью, кроме случаев ученичества начиная с 14 лет.

Обобщая информацию о международном опыте в других странах, можно сделать вывод, что большинство стран применяют дифференцированный подход к регулированию трудовых взаимоотношений инвалидов и несовершеннолетних и осуществляют отдельное правовое регулирование трудовых отношений данных категорий работников, в частности:

- во Франции разработан специализированный Закон, гарантирующий доступ инвалидов к профессиональному обучению и повышению квалификации;
- Германия создала инфраструктуру учреждений профессионального интегрирования, финансируемую государством, обеспечивающую трудоустройство и проживание инвалидов;
- в Италии существуют федеральные и региональные законодательные инициативы, направленные на поддержку включения инвалидов в экономическую жизнь страны;
- бельгийский Закон закрепляет обязательство работодателя принять на работу инвалидов, одновременно стимулируя компании налоговыми льготами;
- Соединенные Штаты Америки требуют выделения не менее 10 % федерального финансирования штата на профессиональное образование студентов с особыми потребностями;
- Великобритания реализует разнообразные мероприятия по вовлечению инвалидов в экономический процесс;
- Австрия стимулирует развитие специализированных предприятий и мастерских, предназначенных для трудоустройства инвалидов;
- Япония обеспечивает профессиональный рост инвалидов посредством участия в корпоративных программах стажировок и последующего трудоустройства.

Тем не менее остаются нерешенными проблемы юридического регулирования труда несовершеннолетних инвалидов. Прежде всего отсутствует фиксирование особенностей такого труда в международных актах. Международные соглашения закрепляют лишь общие принципы права на труд для несовершеннолетних, однако не устанавливают четких стандартов продолжительности рабочего времени, периодов отдыха, особенностей охраны труда и заработной платы несовершеннолетних с инвалидностью.

Имеются различия в допуске к трудовой деятельности в разных странах в зависимости от возраста. Так, в Великобритании дети могут начинать работать с 12-летнего возраста, но с существенными ограничениями, в Германии и Соединенных Штатах минимальный возраст работников составляет 13 лет. Ранее

начало трудовой деятельности может негативно сказываться на здоровье и развитии ребенка, лишая его свободного времени, необходимого для приобретения знаний и навыков в школе.

Существует проблема официального трудоустройства несовершеннолетних, поскольку работодатели часто стремятся избежать дополнительного налогового бремени и административных трудностей, связанных с приемом несовершеннолетних сотрудников.

Также наблюдаются значительные различия в ограничениях, накладываемых на труд подростков. К примеру, в Италии, Швеции и Испании существует запрет или ограничение на работу подростков в ночное время, в то время как в других странах подобные нормы отсутствуют. Отдельные государства вводят лимиты на перенос тяжестей для работников в зависимости от возраста.

Наконец, распространенной проблемой остается дискриминация студентов с инвалидностью при трудоустройстве. Даже при наличии сходного образовательного уровня с обычными студентами перспективы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями существенно ниже. Особенно ярко эта ситуация проявляется в Аргентине.

Рассматривая специфику труда несовершеннолетних граждан с инвалидностью в России, важно обратить внимание на категорию «лица с ограниченными возможностями здоровья» (ОВЗ), применяемую к детям до 18 лет. Несмотря на широкое распространение термина, он не упоминается непосредственно в российском трудовом праве. Эта категория была введена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ). В статье 2 данного Закона указывается, что обучающимся с ОВЗ признается ребенок, имеющий физические или психологические нарушения, подтвержденные решением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), которые затрудняют освоение образовательной программы без специально созданных условий¹⁰.

Важно отметить, что термин «обучающийся с ОВЗ» используется преимущественно в образовательном контексте, хотя многие молодые работники сочетают учебу и работу. Это подчеркивает необходимость расширения сферы применения данного понятия и использования его не только в системе образования.

Психолого-медико-педагогическая комиссия состоит из дефектолога, сурдопедагога, тифлопедагога, логопеда, педагога-психолога, социального педагога, врача-психиатра и невролога. Среди категорий, относимых к лицам с ОВЗ, выделяются дети с проблемами слуха, зрения, с тяжелыми нарушениями речи, двигательными нарушениями, синдромом аутизма, задержкой психического развития, с нарушением интеллекта и прочими заболеваниями (ст. 79 Закона № 273-ФЗ). Полного списка конкретных патологий, дающих основание считать ребенка лицом с ОВЗ, не существует.

Категорию «обучающийся с ОВЗ» определяют не по медицинским показателям состояния здоровья, а исходя из потребностей в специальном оборудовании и методиках, позволяющих полноценно осваивать школьную программу. Таким образом, определение носит, скорее, организационный характер и отражает

¹⁰ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 31 июля 2025 г. № 341-ФЗ) // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I). Ст. 7598.



потребность в адаптации среды обучения. Следует различать категории «лицо с ОВЗ» и «ребенок-инвалид». Перечень критериев, относящих детей к группе с ОВЗ, не закрыт и существенно отличается от ограничений жизнедеятельности, на основании которых устанавливается инвалидность. Обучающийся с ОВЗ — это обучающийся, нуждающийся в создании специальных условий для получения в первую очередь качественного доступного образования. Например, у слабовидящего ребенка может быть статус «обучающийся с ОВЗ», так как ему необходимы специальные технические приспособления (увеличительные лупы и др.), пособия для обучения в школе. При этом у такого ребенка нет таких ограничений жизнедеятельности, в соответствии с которыми присваивается статус инвалида.

Не каждый ребенок с инвалидностью нуждается в специальных образовательных мерах, предусмотренных статусом «обучающийся с ОВЗ». Например, ребенок с диабетом может иметь статус инвалида, но не требовать специального подхода в процессе обучения. Соответственно, такое лицо получит необходимую медицинскую и социальную помощь вне образовательного процесса.

Одновременно одно и то же лицо может обладать двумя юридическими статусами: ребенка-инвалида и обучающегося с ОВЗ. Например, глухой ребенок одновременно получает справку об инвалидности в результате медико-социальной экспертизы (МСЭ) и индивидуальную программу реабилитации и абилитации (ИПРА), а также заключение психолого-медико-педагогической комиссии о признании его лицом с ОВЗ. Следовательно, раздел ИПРА, посвященный образовательной реабилитации, и выводы ПМПК должны содержать согласованные формулировки.

Чтобы разделить понятия «ограниченные возможности здоровья» и «инвалидность», планируется внести изменения в Федеральный закон № 273-ФЗ. Новый законопроект предполагает включение детей-инвалидов в число обучающихся с ОВЗ при наличии заключения ПМПК о необходимости создания особых условий для освоения учебного материала. По итогам проведенного анализа целесообразно включить в Трудовой кодекс РФ дополнительные статьи, отражающие специфику трудоустройства и работы несовершеннолетних лиц с ОВЗ.

Рассматривая дифференцированный подход к инвалидам и несовершеннолетним в трудовом законодательстве, можно выделить следующие особенности. Для инвалидов первой и второй групп положено сокращение рабочего времени до 35 часов в неделю, а для инвалидов третьей группы и лиц категории «ребенок-инвалид» не предусмотрено отдельно установление рабочего времени.

У несовершеннолетних работников рабочая неделя ограничивается: до 24 часов для тех, кому не исполнилось 16 лет, и до 35 часов для работающих в возрасте от 16 до 18 лет. Но возникают трудности у работодателей, касающиеся продолжительности рабочего времени и требований к рабочему месту для несовершеннолетнего ребенка-инвалида. Ранее действовавшая программа индивидуальной реабилитации ребенка-инвалида (до марта 2025 г.) не содержала сведений о трудоустройстве, но приказ Министерства труда РФ от 18 сентября 2024 г. № 466н устранил этот пробел.

Стоит упомянуть, что, в отличие от взрослых инвалидов, которым присвоены конкретные группы инвалидности, несовершеннолетние объединяются в единую категорию «ребенок-инвалид», что создает дополнительную сложность при устройстве на работу. Что касается учащихся с ОВЗ в возрастной группе до 18 лет,

то российское трудовое законодательство пока не содержит никаких положений, регулирующих положение именно данной группы населения.

Проблемы могут возникнуть при установлении продолжительности рабочего дня для определенных категорий работников. Согласно ст. 94 Трудового кодекса РФ, длительность смены варьируется следующим образом:

- для работников школьного и среднего профессионального возраста (от 14 до 15 лет) максимальная смена длится 4 часа, от 15 до 16 лет — 5 часов, от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для школьников и студентов, совмещающих учебу и работу в учебный период, устанавливаются отдельные нормы: от 14 до 16 лет — максимум 2,5 часа, от 16 до 18 лет — до 4 часов.

Продолжительность смены для инвалидов регулируется медицинскими рекомендациями, установленными соответствующими органами власти. Это означает, что для работника-инвалида в возрасте 15 лет, совмещающего учебу и работу, продолжительность смены должна рассчитываться на основании как Трудового кодекса РФ, так и медицинского заключения, что усложняет решение вопроса.

Нерешенным остается вопрос о привлечении ребенка-инвалида к работе в ночные смены. В соответствии со ст. 96 ТК РФ «к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

В 2025 г. вступил в силу Федеральный закон «О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации», устанавливающий перечень творческих профессий. В нормах данного Закона определены статус и порядок привлечения работников в ночную смену и выходные дни¹¹.

Еще одна неопределенность связана с длительностью ежегодного основного отпуска. Хотя ст. 115 ТК РФ устанавливает отпуск для инвалидов продолжительностью не менее 30 дней, ст. 267 предусматривает отпуск учащимся до 18 лет продолжительностью 31 день. Возникает коллизия, если работодатель ориентировался на приоритет общих норм для несовершеннолетних. То же относится и к праву отзыва из отпуска: ст. 125 ТК РФ запрещает это действие в отношении несовершеннолетних, но если отпуск предоставлялся по норме ст. 115 как лицу с инвалидностью, возникает риск противоречивого толкования. Наконец, ст. 128 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность предоставить неоплачиваемый отпуск сроком до 60 дней ежегодно для инвалидов, но аналогичные гарантии для несовершеннолетних работников не предусмотрены.

С 1 марта 2025 г. в России официально был закреплён статус наставника в трудовом праве — это стало официальной трудовой деятельностью, что подтверждено ст. 351.8 ТК РФ (в соответствии с Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ).

Наиболее востребованным назначение наставника становится в ситуациях, когда речь идет о несовершеннолетних сотрудниках или специалистах без опыта работы. Параллельно с введением института наставничества Федеральным

¹¹ Федеральный закон от 8 августа 2024 г. № 330-ФЗ «О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2024. № 33 (ч. II). Ст. 5026.



законом о занятости населения введен механизм сопровождения для инвалидов. Цель сопровождения — поддержка инвалидов в поиске работы, успешной адаптации на новом месте и обеспечении устойчивой занятости.

Эти нововведения показывают, что сотрудники, обладающие сразу двумя статусами — несовершеннолетнего и инвалида, теоретически нуждаются в двойном сопровождении: наставничестве как сотрудник и поддержке как лицо с инвалидностью. Вопросы взаимодействия обоих институтов нуждаются в дальнейшей юридической детализации.

Более запутанной выглядит ситуация с возможностью привлечения несовершеннолетних работников к труду в выходные и праздничные дни вследствие принятия Федерального закона от 7 апреля 2025 г. № 63-ФЗ. Согласно новому законодательству, с осени 2025 г. молодежь в возрасте от 14 до 18 лет сможет привлекаться к труду в субботу и воскресенье, а также в государственные праздники, но только в летний период школьных каникул.

Ключевые условия реализации этого нововведения следующие:

- привлечение к труду возможно только через направление службы занятости или организованный студенческий отряд, внесенный в соответствующий государственный реестр молодежных организаций;
- подростки в возрасте от 15 лет самостоятельно выражают согласие на такую работу письменно;
- для несовершеннолетних младше 15 лет обязательно оформление письменного разрешения от родителя или законного представителя;
- дети-сироты привлекаются к подобной работе только с согласия органов опеки.

Данные изменения не затрагивают сферы культуры и медиаиндустрии, где существуют собственные критерии трудоустройства несовершеннолетних. При этом продолжает действовать правило Трудового кодекса РФ, запрещающее привлечение инвалидов к труду в выходные дни.

Проведенное исследование вопросов трудоустройства несовершеннолетних инвалидов позволило сформулировать следующие ключевые выводы.

Современное законодательство разделяет подходы к обеспечению занятости лиц моложе 18 лет и инвалидов, но не учитывает комплексные случаи совмещения обеих характеристик.

В российском законодательстве присутствует особая категория лиц моложе 18 лет — «лица с ограниченными возможностями здоровья», что не нашло отражения в трудовом законодательстве.

Наблюдаются юридические коллизии и несоответствия в регламентации труда несовершеннолетних с инвалидностью, требующие тщательной оценки и коррекции существующих правовых механизмов.

Аналогичные проблемы встречаются и в международном опыте регулирования соответствующих правоотношений.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Rios C., Costa Andrada B. Shifting notions of disability in Brazil // *Tizard Learning Disability Review*. — 2016. — № 21 (2). — P. 75—79. — DOI: 10.1108/tldr-10-2015-0039. ISSN 1359-5474.