



# Снижение рисков бизнеса при проверках инспекции труда и спорах с работниками:

## Последние изменения трудового законодательства РФ 2021-2022гг

### *Готовые кадровые решения*

*г.Иваново, 9 февраля 2022 г.*



Дистанционные и выездные услуги:



**КОНСУЛЬТАЦИИ, КАДРОВЫЕ СЛУЖБЫ «С НУЛЯ»,  
АУДИТ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПОДГОТОВКА К ПРОВЕРКАМ  
ГИТ, ОБУЧЕНИЕ, РЕГЛАМЕНТАЦИЯ РАБОТЫ  
КАДРОВЫХ СЛУЖБ, РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ  
СТРАТЕГИЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ,  
ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ, СХЕМЫ  
МОТИВАЦИИ**

Записаться на установочную (бесплатную)  
консультацию можно:

- на сайте <https://hr37.ru>
- в Telegram, WhatsApp, Viber , телефон - +7(910) 994-90-37
- по электронной почте - [t.a.costerina@gmail.com](mailto:t.a.costerina@gmail.com)

**ВАШЕ СПОКОЙСТВИЕ – МОЯ РАБОТА!**



## Основные изменения-2021, которые следует учесть

№	Важное изменение	Суть изменения
1	Правовая гильотина	Отмена, замена всех НПА, вступивших в действие до 01.01.2020, замена всех НПА по охране труда с 01.03.2022 и т.д.
2	Новый порядок инспекционных проверок	Новый закон о проверках с 01.07.2021., новые административные регламенты, мониторинг безопасности, индикаторы риска и т.д.
3	Персональные данные	Новый порядок распространения ПД, новые административные штрафы, новая форма согласия и т.д.
4	Электронный документооборот	Электронные трудовые книжки (СЗВ-ТД), окончание эксперимента, новые статьи об ЭДО в ТК, размещение вакансий в «Работа в России», электронные больничные листы и т.д.

### Сокращения:

НПА – нормативные правовые акты;

ПД – персональные данные



## Правовая (регуляторная гильотина)

Факт: в связи с Федеральным законом от 31.07.2020 N 247-ФЗ

"Об обязательных требованиях в Российской Федерации» вся нормативная база по труду с 1919 года по 2020 г. (за 100!!!! лет): либо отменена, либо находится в стадии пересмотра и корректировки.

### Вывод:

Идет создание НОВОЙ системы трудового законодательства.

### Внимание:

Плановые корректировки законодательства должны быть завершены с 2021 по 2023 годы.



## Мораторий на проверки в 2022 году

Постановление Правительства РФ от 08.09.2021 N 1520

"Об особенностях проведения в 2022 году плановых контрольных (надзорных) мероприятий, плановых проверок в отношении субъектов малого предпринимательства и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации"

В отношении субъектов малого предпринимательства плановые проверки проводятся не будут.

Есть исключения.

- компании и ИП, которые используют объекты чрезвычайно высокого или высокого рисков;
- лиц, которых по результатам контрольного (надзорного) мероприятия или проверки наказали по КоАП РФ за грубое нарушение, приостановили деятельность или лицензию. При этом с даты окончания мероприятия или проверки прошло менее 3 лет;
- лицензиатов в части контроля (надзора) за соблюдением лицензионных требований.

### **ВАЖНО:**

Скачать материалы мероприятия можно на сайте – [www.hr37.ru](http://www.hr37.ru)



## Нормативные акты – проверки инспекции труда по-новому (с 01.07.2021 г.)

№	Нормативные акты	Что устанавливают
1	Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»	Новый подход к государственному контролю и профилактике рисков
2	Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 "Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (редакция от 18.10.2021)	Периодичность плановых проверок и порядок расчета категории риска для проверок ГИТ
3	Постановление Правительства РФ от 27.10.2021 N 1844 "Об утверждении требований к разработке, содержанию, общественному обсуждению проектов форм проверочных листов, утверждению, применению, актуализации форм проверочных листов, а также случаев обязательного применения проверочных листов"	Вступит в действие с 01.03.2022 Порядок применения проверочных листов, требования к структуре
4	Постановления Правительства РФ от 28.04.2021 N 663 "Об утверждении перечня видов федерального государственного контроля (надзора), в отношении которых применяется обязательный досудебный порядок рассмотрения жалоб» (редакция от 06.10.2021)	ГИТ включена в обязательный порядок досудебного обжалования



## Нормативные акты – проверки инспекции труда по-новому (с 01.07.2021 г.)

№	Нормативные акты	Что устанавливают (устанавливают)
5	Приказ Роструда от 13.06.2019 N 160 "Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"	Отменен приказом Роструда №329 от 27.10.2021. Ранее регулировал: перечень документов, который имеет право запрашивать инспектор труда (п.13) нарушения, отнесенные к тем, которые несут угрозу жизни и здоровья (п.91)
6	<a href="https://regulation.gov.ru/projects#npa=1194976">https://regulation.gov.ru/projects#npa=1194976</a> Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и порядка их выявления	Индикаторы риска, дающие основания для проведения профилактического или контрольного мероприятия



## Нормативные акты – проверки инспекции труда по-новому (с 01.07.2021 г.)

№	Нормативные акты	Что устанавливают (устанавливают)
7	<a href="https://regulation.gov.ru/projects#npa=122867">https://regulation.gov.ru/projects#npa=122867</a> Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Новые проверочные листы: <ul style="list-style-type: none"><li>• по проверке трудовых книжек и СЗВ-ТД (№5),</li><li>• по дистанционным работникам (№25),</li><li>• скорректированные проверочные листы: по приему, прекращению договора, работникам, работающих во вредных условиях труда и др.</li></ul> Вместо 132 проверочных листов в проекте – 75 проверочных листа.
8	Новый КоАП РФ	Новая редакция Кодекса, изменения в части размеров административных штрафов и порядка привлечения к административной ответственности



## Мониторинг безопасности

Ст. 74 Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ "О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации"

1. Под наблюдением за соблюдением обязательных требований (мониторингом безопасности) в целях настоящего Федерального закона понимается сбор, анализ данных об объектах контроля,
  - имеющихся у контрольного (надзорного) органа, в том числе данных, которые поступают в ходе межведомственного информационного взаимодействия,
  - предоставляются контролируруемыми лицами в рамках исполнения обязательных требований,
  - а также данных, содержащихся в государственных и муниципальных информационных системах,
  - данных из сети "Интернет", иных общедоступных данных,
  - а также данных полученных с использованием работающих в автоматическом режиме



## Мониторинг безопасности

Мониторинг безопасности – решения по его итогам:

3. Если в ходе наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности) выявлены факты причинения вреда (ущерба) или возникновения угрозы причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, сведения о нарушениях обязательных требований, о готовящихся нарушениях обязательных требований или признаках нарушений обязательных требований, контрольным (надзорным) органом могут быть приняты следующие решения:

- 1) решение о проведении внепланового контрольного (надзорного) мероприятия...
- 2) решение об объявлении предостережения;
- 3) решение о выдаче предписания об устранении выявленных нарушений...
- 4) решение, закрепленное в федеральном законе о виде контроля ...



## Новая административная ответственность (с 21.03.2021г.) за нарушения по ПД – ст. 13.11 КоАП РФ

п.	За что	Юридическое лицо	Должностное лицо
П.1. (п.1.1.)	Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законодательством РФ в области персональных данных	От 60 тыс. до 100 тыс. Повторное: от 100 тыс. до 300 тыс.	От 10 тыс. до 20 тыс. Повторное: от 20 тыс. до 50 тыс.
	Обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных	(было – от 30 тыс. до 50 тыс.)	(было – от 5 тыс. до 10 тыс.)

Пп. статьи	За что	Юридическое лицо	Должностное лицо
П.2. (п.2.1.)	Обработка ПД без согласия в письменной форме субъекта ПД на обработку его ПД в случаях, когда такое согласие должно быть получено в соответствии законодательством РФ	От 30 тыс. до 150 тыс. Повторное от 300 тыс. до 500 тыс.	От 20 тыс. до 40 тыс. Повторное от 40 тыс. до 100 тыс.
	Обработка ПД с нарушением установленных законодательством РФ требований к составу сведений, включаемых в согласие в письменной форме субъекта ПД	(было – от 15 тыс. до 75 тыс.)	(было – от 10 тыс. до 20 тыс.)



## Нормативные акты

№	Изменение 2021	НПА, который ввел изменения
1	Распространение персональных данных и согласие на распространение	<ul style="list-style-type: none"><li>Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" ст. 10.1.</li><li>Приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 N 18 "Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для распространения"</li></ul>
2	Новая отчетность по вакансиям на портале «Работа в России»	Федеральный закон от 28.06.2021 N 219-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и статью 21 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" Ст. 25 п.3.2. "



## Проверка согласия на распространение ПД

№	Проверить наличие в согласии
1	фамилия, имя, отчество (при наличии) субъекта персональных данных;
2	контактная информация (номер телефона, адрес электронной почты или почтовый адрес субъекта персональных данных);
3	сведения об операторе-организации - наименование, адрес, указанный в Едином государственном реестре юридических лиц, идентификационный номер налогоплательщика, основной государственный регистрационный номер (если он известен субъекту персональных данных); сведения об операторе - физическом лице - фамилия, имя, отчество (при наличии), место жительства или место пребывания;



## Проверка согласия на распространение ПД

№	Проверить наличие в согласии
4	<p>сведения об информационных ресурсах оператора</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• (адрес, состоящий из наименования протокола (http или https),</li><li>• сервера (www), домена,</li><li>• имени каталога на сервере и имя файла веб-страницы),</li></ul> <p>посредством которых будут осуществляться предоставление доступа неограниченному кругу лиц и иные действия с персональными данными субъекта персональных данных;</p>
5	<p>цель (цели) обработки персональных данных;</p>



## Проверка согласия на распространение ПД

№	Проверить наличие в согласии
6	<p>категории и перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• персональные данные (фамилия, имя, отчество (при наличии), год, месяц, дата рождения, место рождения, адрес, семейное положение, образование, профессия, социальное положение, доходы, другая информация, относящаяся к субъекту персональных данных);</li><li>• специальные категории персональных данных &lt;1&gt; (расовая, национальная принадлежности, политические взгляды, религиозные или философские убеждения, состояние здоровья, интимной жизни, сведения о судимости);</li><li>• биометрические персональные данные;</li></ul>



## Проверка согласия на распространение ПД

№	Проверить наличие в согласии
7	категории и перечень персональных данных, для обработки которых субъект персональных данных устанавливает условия и запреты, а также перечень устанавливаемых условий и запретов (заполняется по желанию субъекта персональных данных);
8	условия, при которых полученные персональные данные могут передаваться оператором, осуществляющим обработку персональных данных, только по его внутренней сети, обеспечивающей доступ к информации лишь для строго определенных сотрудников, либо с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, либо без передачи полученных персональных данных (заполняется по желанию субъекта персональных данных);
9	срок действия согласия.



## Кто должен располагать вакансии на РвР?

□ Федеральный [закон](#) от 28.06.2021 N 219-ФЗ

□ [Постановление](#) Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576

Указывать сведения о свободных должностях на портале [обязаны](#), к примеру:

- организации государственного и муниципального сектора, включая ГУП и МУП;
- организации, в уставном капитале которых участвует государство или муниципалитет;
- иные организации, если их среднесписочная численность за 2021 год больше 25 человек.

Эти же организации должны размещать на портале [сведения](#) о банкротстве, а также о рабочих местах для трудоустройства инвалидов.



## Портал «Работа в России»

№	Проверить соблюдение
1.	Регистрация работодателя на портале «Работа в России»
2	Размещение всех вакансий на 01.01.2022
3	Контроль за актуальностью, полнотой и достоверностью сведений о вакансиях
4	Прием на работу осуществлять только после проверки наличия вакансии на портале «Работа в России»

### Сокращения:

РвР – портал «Работа в России»



## Ключевые тенденции 2022 года

1. Электронный документооборот в трудовых отношениях
2. Развитие цифрового и дистанционного контроля
3. Изменение законодательства по охране труда
4. Изменение трудового законодательства
5. Новая инспекционная практика

### **Внимание:**

Количество планируемых НПА, регулирующих эти вопросы – более 250.



## Электронный документооборот (ЭДО)

Федеральный закон [от 22.11.2021 № 377-ФЗ](#) с 22 ноября 2021 года ввёл в ТК РФ следующие новые статьи:

[ст. 22.1](#) «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений»;

[ст. 22.2](#) «Порядок введения электронного документооборота и приема на работу к работодателю, использующему электронный документооборот»;

[ст. 22.3](#) «Взаимодействие работодателя и работника посредством электронного документооборота.

Внесены изменения в :

[ст. 312.1 ТК РФ](#) - работодателям разрешено вводить кадровый ЭДО в том числе в отношении дистанционных работников.

[ст. 68 ТК РФ](#) - изменена ч. 1 и изъята ч. 2 . По новым правилам прием на работу оформляют не приказом (распоряжением) работодателя, а трудовым договором, приказ о приеме становится необязательным.



## Электронный документооборот (ЭДО)

**Электронный документооборот (ЭДО)** – это создание, использование, подписание и хранение электронных документов без использования бумажных аналогов ([статья 22.1 ТК РФ](#)).

Работодатель имеет право самостоятельно решать переходить или нет на ЭДО. Если решение о переходе принято, то:

1. Работодатель обязан выпустить соответствующий приказ, с которым ознакомить всех без исключения ваших сотрудников.
2. Если сотрудник отказался от ЭДО, работодатель ведет КДП на бумаге.
3. Минтруд России позднее должен утвердить требования к формам, содержанию и форматам тех электронных документов, которые начнут применять с 1 марта 2023 года.
4. Работодатель может создать/использовать любую информационную систему (ИС) затраты на которую работодатель несет самостоятельно, или бесплатно использовать возможности портала [«Работа в России»](#).



## Электронный документооборот (ЭДО)

### 5. Эдо не применяют в отношении:

трудовых книжек и электронных сведений о трудовой деятельности работников (СЗВ-ТД, СЗВ-Р);

акта о несчастном случае на производстве по установленной форме;

приказа (распоряжения) об увольнении работника;

документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в т. ч. лично подписываемых работником.

6. Для ряда документов (в том числе при внесении в них изменений) потребуется усиленная квалифицированная ЭП работодателя:

для трудовых договоров;

договоров о материальной ответственности;

ученических договоров;

договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы;

приказов (распоряжений) о применении дисциплинарного взыскания

при уведомлении об изменении условий трудового договора.



## Стратегия цифровой экономики

Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2021 N 3144-р

<О стратегическом направлении в области цифровой трансформации социальной сферы,  
относящейся к сфере деятельности

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации>

- П. 3. Название проекта: Проект "Электронный кадровый документооборот"
- Срок реализации проекта: до 2023 года
- Цель проекта: создание условий для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, между работодателем, работником и лицом, поступающим на работу

### **ВАЖНО:**

Скачать материалы мероприятия можно на сайте – [www.hr37.ru](http://www.hr37.ru)



## Стратегия цифровой экономики

### Краткое описание Проекта:

- предоставление сторонам трудовых отношений большей свободы при сохранении существующего уровня прав и гарантий;
- повышение уровня сохранности документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой;
- сокращение затрат государства и организаций на ведение кадрового администрирования;
- создание гибких инструментов для развития дистанционного труда;
- предоставление возможности использования для осуществления электронного кадрового документооборота подсистемы "Электронный кадровый документооборот", федеральной государственной информационной системы "Единая цифровая платформа "Работа в России", в том числе единого портала



## Стратегия цифровой экономики

Приказ Роскомнадзора от 21.06.2021 N 106 "Об утверждении Правил использования информационной системы Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, в том числе порядка взаимодействия субъекта персональных данных с оператором"

5. После подписания субъектом персональных данных согласия ...:

а) о факте предоставления согласия;

б) о цели (целях) обработки персональных данных;

в) об информационных ресурсах оператора, посредством которых будут осуществляться

предоставление доступа неограниченному кругу лиц и иные действия с персональными данными субъекта персональных данных;

г) о категориях и перечне персональных данных, на обработку которых дается согласие;

д) о категориях и перечне персональных данных, для обработки которых субъектом

персональных данных установлены условия и запреты;

е) перечень устанавливаемых в отношении персональных данных условий и запретов.



## Стратегия цифровой экономики

Постановление Правительства РФ от 15.07.2021 N 1207

**"О проведении эксперимента по использованию усиленной электронной подписи при предоставлении услуг и осуществлении иных действий с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме"**

С 20 июля 2021 г. по 31 июля 2022 г. эксперимент по использованию усиленной электронной подписи при предоставлении услуг и осуществлении иных действий с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме" (далее - ЕСИА).



## Стратегия цифровой экономики – проект «электронный архив»

О внесении изменений в Федеральный закон "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" и отдельные законодательные акты  
(в части использования и хранения электронных документов)

<https://sozd.duma.gov.ru/bill/1173189-7>

1. Установлено понятие «конвертации электронного документа» - перевод бумажного документа в электронный – ст. 11.2.
2. Вводится понятие «электронный дубликат» – ст. 11.3.
3. Определен порядок хранения электронных документов – ст.11.4. Можно хранить самим или передавать в архив, имеющий лицензию. Требования к хранению установит Правительство.



## ВАЖНО СДЕЛАТЬ

1. Проверить стоит ли компания в плане проверок
2. Проверить согласия на распространение ПД (если есть такие факты)
3. Подготовится к размещению вакансии на портале «Работа в России»
4. Урегулировать стихийный «дистант»
5. Начать «погружение» или усилить его по теме ЭДО

**6. Найти информационные ресурсы, обеспечить регулярное отслеживание дальнейших изменений законодательства, 2022-2023 годы станут «революционными» с точки зрения изменения подходов к трудовому праву.**



---

## Новый порядок квотирования рабочих мест для инвалидов

С 01.03.2022 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» дополнен ст. 13.2.

Работодатели обязаны обеспечить трудоустройство инвалидов в соответствии с установленной квотой:

более 100 работников - от 2 до 4% от среднесписочной численности работников;  
от 35 до 100 работников - до 3%.

Конкретный размер будет устанавливаться законом субъекта РФ.

При определении среднесписочной численности работников не учитываются: работники, занятые в филиалах и представительствах, расположенных в других регионах; работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и/или опасным.

Обязанность работодателя по соблюдению квоты будет считаться выполненной только при заключении трудового договора с инвалидом.

Прежде организовывались рабочие места для инвалидов только в штатном расписании формально, то с марта следующего года нужно будет реально оборудовать рабочие места и трудоустраивать таких граждан.



## **Штрафы за нарушения, связанные с квотированием рабочих мест для инвалидов (ст. 5.42 КоАП РФ)**

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 5 000 до 10 000 рублей.



---

## Изменен перечень работников, которых можно привлекать к сверхурочным, ночным работам и работам в выходные и праздники

Федеральный закон от 19.11.2021 г. № 372-ФЗ внес изменения в перечни работников, которых можно привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и к работе в праздничные и выходные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья.

### Статья 99 ТК РФ:

#### Было:

Привлечь к сверхурочной работе можно было с их письменного согласия (ст. 99 ТК РФ):  
инвалидов;  
женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

#### Теперь: Добавили:

матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет,  
опекунов детей указанного возраста;  
родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;  
работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Отметим, как и ранее, указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.



---

**Изменен перечень работников, которых можно привлекать к сверхурочным, ночным работам и работам в выходные и праздники**

Федеральный закон от 19.11.2021 г. № 372-ФЗ внес изменения в перечни работников

**Статья 96 ТК РФ:**

**Было:**

Привлечь к работе в ночное время с письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

инвалидов; работников, имеющих детей-инвалидов;

работников, осуществляющих уход за больными членами их семей;

матерей и отцов, воспитывающих в одиночку детей в возрасте до пяти лет,;

опекуны детей этого возраста.

**Теперь:** Изменено:

работников с их согласия матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

**Добавлено:**

родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.



## Изменен перечень работников, которых можно привлекать к сверхурочным, ночным работам и работам в выходные и праздники

Федеральный закон от 19.11.2021 г. № 372-ФЗ внес изменения в перечни работников

### Статья 259 ТК РФ

С 30.11.2022 разрешено направление в командировку с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями:

матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Командировка работников-инвалидов: к работе в ночное время с письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

инвалидов; работников, имеющих детей-инвалидов;

работников, осуществляющих уход за больными членами их семей;

матерей и отцов, воспитывающих в одиночку детей в возрасте до пяти лет;

опекуны детей этого возраста.

**ч. 2 ст. 167 ТК РФ:** Направлять инвалидов в служебные командировки можно только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. Они также должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.



Дистанционные и выездные услуги Т.А.Костериной по вопросам работы с персоналом:



**КОНСУЛЬТАЦИИ, УСЛУГИ ПО АУДИТУ  
СОБЛЮДЕНИЮ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПОДГОТОВКА К  
ПРОВЕРКАМ ГИТ, ОБУЧЕНИЕ,  
РЕГЛАМЕНТАЦИЯ РАБОТЫ КАДРОВЫХ  
СЛУЖБ, РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ  
СТРАТЕГИЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ, СХЕМ  
МОТИВАЦИИ**

Запись на установочную(бесплатную) консультацию можно:

- на сайте <https://hr37.ru>
- в Telegram, WhatsApp, Viber , телефон - +7(910) 994-90-37
- по электронной почте - [t.a.costerina@gmail.com](mailto:t.a.costerina@gmail.com)

**ВАШЕ СПОКОЙСТВИЕ – МОЯ РАБОТА!**

Татьяна  
Костерина



HR - зрительные решения

## КОНТАКТЫ

Костерина Татьяна Анатольевна, hr-эксперт



+7 (910) 994 90 37



t.a.costerina@gmail.com



<https://hr37.ru>



[https://t.me/tatyana\\_kosterina\\_hr37](https://t.me/tatyana_kosterina_hr37)

