**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ**

В Трудовой кодекс Российской Федерации 19.11.2021 внесены изменений в части установления дополнительных гарантий отдельным категориям работников.

Так, в соответствии с изменениями в Трудовой кодекс Российской Федерации направление инвалидов в служебные командировки допускается лишь с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Перед направлением в служебную командировку работодатель обязан в письменной форме ознакомить работника о его праве отказаться от такой командировки.

Изменения в законодательства коснулись также работников, имеющих детей-инвалидов. Теперь направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время допускается только с их письменного согласия. Указанные дополнительные гарантии распространяются также на:

- работников, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет;

- опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет;

- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Также работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.