**Обзор значимых изменений в законодательстве**

**(21 июня – 25 июня 2021 года)**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

**Роспотребнадзор рекомендует в жару сокращать рабочий день.**

Если температура в помещении, где трудится персонал, приблизилась к отметке 28,5°C, ведомство советует сократить рабочий день на 1 ч., 29°C - на 2 ч., 30,5°C - на 4 ч.

Сотрудникам должна быть доступна питьевая вода в достаточном количестве. Напитки рекомендуют охлаждать до 10 - 15°C. Норма потребления воды при температуре выше 30 °C и выполнении работ средней тяжести - не менее 0,5 л в час.

Проводить работы на открытом воздухе опасно, если он нагревается выше 32,5 °C. В этом случае следует:

- обеспечить сотрудников спецодеждой или одеждой из плотной ткани;

- не допускать к труду лиц младше 25 лет и старше 40 лет;

- каждые 15 - 20 мин. работы давать сотрудникам перерыв для отдыха в помещениях, охлаждаемых до 24 - 25°C;

- следить, чтобы персонал не находился на жаре более 5 часов за смену в спецодежде и более 2 часов без нее.

Однако лучше при такой температуре перенести работы на утро либо вечер.

*Источник публикации:* Официальный сайт Роспотребнадзора *https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news\_details.php?ELEMENT\_ID=18125)*

*Документ:* Информация Роспотребнадзора от 21.06.2021

**Минтруд разъяснил нюансы оплаты труда, когда за работу в выходной сотрудник выбрал отгул**

Зарплату за месяц, в котором сотрудник взял день отдыха за работу в выходной или праздник, выплачивают полностью. Этот день исключают из нормы рабочего времени.

Если работник увольняется, не использовав право на отдых, за труд в выходной нужно доплатить.

По поводу зарплаты за месяц, когда предоставили отгул, ведомство уже давало аналогичные разъяснения.

По вопросу о том, "сгорают" ли отгулы при увольнении, судебная практика неоднозначна. Полагаем, безопаснее придерживаться позиции Минтруда.

*Источник публикации:* В данном виде документ опубликован не был

*Документ:* Письмо Минтруда России от 18.05.2021 N 14-6/ООГ-4466

**Роструд: нельзя приходить к дистанционному работнику домой**

Ведомство разъяснило, что удаленная работа предполагает дистанционное взаимодействие с персоналом. Поэтому нельзя включать в трудовой договор условие о посещении сотрудника в течение рабочего времени для контроля за ним.

*Источник публикации:* В данном виде документ опубликован не был

*Документ:* Письмо Роструда от 17.04.2021 N ПГ/08368-6-1

Правовой отдел областной организации Профсоюза