**Режим работы в жару по Трудовому кодексу в 2022 году**

До 1 марта 2021 года если температура воздуха на рабочем месте была выше или ниже допустимых величин, то сокращали время работы по приложению 3 к СанПиН 2.2.4.3359-16. В настоящее время таких требований нет.

При этом работодатель обязан обеспечить оптимальные параметры микроклимата на рабочих местах. В противном случае работодателя оштрафуют за нарушение СанПиНа или санитарных требований к эксплуатации помещений. Кроме того, работники могут отказаться работать в жару (ч. 4 ст. 219 ТК).

Вместе с тем работодатели могут руководствоваться рекомендациями Роспотребнадзора.

Согласно последним рекомендациям, если температура в помещении приблизилась к отметке 28,5°С, надо сократить рабочий день сотрудников на час. При повышении до 29°С — на два часа, 30,5°С — на четыре. При температуре 32,5°С продолжительность непрерывной работы на открытом воздухе должна составлять 15–20 минут с последующим отдыхом 10–12 минут в охлаждаемых помещениях. Температуру в таких помещениях стоит поддерживать в районе 24–25 С.

Не стоит разрешать работы на открытом воздухе при температуре свыше 32,5°С, поскольку она считается экстремальной. При такой погоде работы лучше отложить на утро или вечер.

Кроме того, надо защищать сотрудников от перегревания. Для этого, например, обеспечьте их спецодеждой с защитой от теплового излучения. Убедитесь, что не нарушаете условия труда работников.

Оплата труда при повышенной температуре на рабочем месте

Если работодатель сокращает рабочий день из-за аномально жаркой или холодной погоды, оплачивать такие дни надо в особом порядке. Ситуация, когда из-за температурного режима сотрудники не могут комфортно работать на своих рабочих местах полный день, является частным случаем простоя (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). Поэтому если работодатель уменьшает продолжительность рабочего дня или смены сотрудников из-за жары или холода, то сокращенные часы оплатите как время простоя по независящим от сторон обстоятельствам (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). То есть в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Также по соглашению сторон можно предоставить сотрудникам краткосрочные оплачиваемые отпуска вне графика на время жаркого периода.