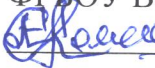
	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 1/14</i>

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель НПСС  
 ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»  
 А.С. Комендантов  
 «27» 01 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
 Ректор  
 Н.Д. Рогачев  
 «27» 01 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
 о дистанционной работе  
 в ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»

П СМК -7.1.2 -01-2021

Москва

2021

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 2/14</i>

## 1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях", Уставом ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» (далее – НИУ «МЭИ»/ Университет/ работодатель), Коллективным договором и другими локальными нормативными актами НИУ «МЭИ», в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников в ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ».

## 2. Основные определения

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 3/14</i>

2.3. Дистанционными работниками могут являться как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, проживающие и выполняющие трудовые функции на территории Российской Федерации.

2.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях".

2.5. Настоящее положение распространяется на всех работников НИУ «МЭИ», заключивших трудовой договор о дистанционной (удаленной) работе, а также на работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

2.6. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения ректором ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ». Изменения в положение вносятся приказом ректора.

### **3. Взаимодействие с дистанционным работником.**

3.1. Взаимодействие Университета с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной и т.д.

3.2. При заключении в электронном виде

- трудовых договоров,
- дополнительных соглашений к трудовым договорам,
- договоров о материальной ответственности,
- ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы,
- при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами, используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 4/14</i>

неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи (используя корпоративную электронную почту с комбинацией личного логина и пароля) или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной (удаленной) работе.

Задание дистанционному работнику устанавливается в форме электронного документа для исполнения в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

Отчет о выполненной работе предоставляется дистанционным работником руководителю подразделения в форме электронного документа в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

3.4. Дистанционный работник должен быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) Университета, уведомлениями, требованиями и иными документами путем обмена электронными документами. Дистанционный работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении информации, или предоставлять необходимые объяснения в форме электронного документа.

3.5. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Университет не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

3.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов (больничные листы и т.п.),

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 5/14</i>

предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

#### **4. Заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно.**

4.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами. По письменному заявлению дистанционного работника Университет не позднее трех календарных дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.

4.2. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю в форме электронных документов. По требованию работодателя претендент на должность обязан направить на адрес Университета по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе, а именно:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и /или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			П СМК - 7.1.2-01-2021
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 1	Лист 6/14

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;

- справка о том, является или не является лицом, подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

В случае если лицо, поступающее на работу, предъявит только сведения о трудовой деятельности по установленным формам, но информации будет недостаточно, чтобы посчитать страховой стаж для начисления пособий или опыт работы в должности, специалисты Управления по работе с персоналом вправе запросить трудовую книжку, чтобы получить необходимую информацию.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

4.3. В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя – Университета.

4.4. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с действующими документами (Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника) осуществляется самостоятельно дистанционным работником путем просмотра и изучения на официальном портале ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»: [https://mpei.ru/employees/staff\\_manage/Pages/recruitment.aspx](https://mpei.ru/employees/staff_manage/Pages/recruitment.aspx) ; Главная / Сотрудникам / Управление по работе с персоналом / Локальные нормативные акты.

4.5. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Управлением по работе с персоналом в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). По соглашению сторон (должно быть

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 7/14</i>

оформлено в письменном виде и отправлено заказным письмом с уведомлением), сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка ему не оформляется. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе и сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде, передаваемые по установленной законодательством форме для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4.6. В трудовом договоре о дистанционной работе может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении своих обязанностей программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

### **5. Особенности режима рабочего времени и время отдыха дистанционного работника.**

5.1. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, устанавливается им по своему усмотрению.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.3. Порядок и сроки предоставления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе определяются трудовым договором о дистанционной работе.

5.4. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в рамках действующего законодательства.

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 8/14</i>

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

## **6. Порядок оплаты труда.**

6.1. Оплата труда дистанционного работника производится в соответствии с должностным окладом, соотношенным со ставкой, профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем. Доплаты, надбавки и поощрительные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников НИУ «МЭИ» и Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат НИУ «МЭИ».

6.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.3. Оплата труда дистанционного работника производится в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет работника, указанный им для этой цели.

6.4. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

## **7. Налогообложение и страховые взносы.**

7.1. Работодатель в лице НИУ «МЭИ» с заработной платы дистанционного работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. На дистанционного работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

7.3. Дистанционный работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **8. Особенности организации труда дистанционных работников.**

8.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

8.2. Дистанционный работник вправе с согласия работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие



	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 9/14</i>

работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8.3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 Трудового кодекса РФ.

### **9. Особенности охраны труда дистанционных работников.**

9.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

9.2. В соответствии с ч.3 ст.3 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ специальная оценка условий труда дистанционного работника не проводится.

### **10. Прекращение трудового договора о дистанционной работе.**

10.1. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе НИУ «МЭИ» производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно, работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 10/14</i>

трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору).

10.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

10.3. Расторжение трудового договора по инициативе дистанционного работника происходит в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.4. При расторжении трудового договора дистанционному работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.5. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом НИУ «МЭИ» о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, Университет в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направит дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

## **11. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.**

11.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 11/14</i>

самоуправления.

11.2. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

11.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 11.1., послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами,

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

	<b>ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»</b>			<b>П СМК - 7.1.2-01-2021</b>
	<i>Выпуск 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Экземпляр № 1</i>	<i>Лист 12/14</i>

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором),

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию),

- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

11.4. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

11.5. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового кодекса РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода, послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

11.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

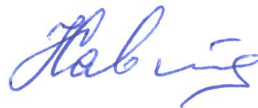
11.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на

	ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»			П СМК - 7.1.2-01-2021
	Выпуск 1	Изменение 0	Экземпляр № 1	Лист 13/14

дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

Разработано:

Начальник Управления  
по работе с персоналом



Н.Г. Савин

Согласовано:

Первый проректор



В.Н. Замолодчиков

Проректор по научной работе



В.К. Драгунов

Проректор по экономическим вопросам



Г.Н. Курдюкова

Проректор по модернизации имущественного  
комплекса и правовой работе



Е.Н. Лейман

Проректор по работе с молодежью,  
спорту и безопасности



А.В. Плотников

Начальник правового управления



О.А. Белова

Начальник ОИСМ



И.Л. Русаков