



«ЗНАНИЕ – СИЛА!»

Информационный листок Астраханской городской организации Общероссийского профсоюза образования

№ 22, декабрь 2021г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В конце ноября 2021 года в Трудовой кодекс РФ внесены изменения (Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»). Так, в ТК РФ появились новые статьи 22.1-22.3, в которых устанавливаются возможность и механизмы ведения и использования документов, связанных с работой, в электронном виде, а также внесены изменения в порядок оформления приема на работу.

Что такое электронный документооборот?

Электронный документооборот в сфере трудовых отношений (далее – ЭД) это новый способ взаимодействия работодателя и работника, а также лица, поступающего на работу, при обмене документами, связанными с трудовыми отношениями, их подписанием и созданием без дублирования таких документов на бумажном носителе.

ЭД применяется ко всем документам?

ЭД не применяется в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников, акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником.



Как будет осуществляться ЭД?

ЭД будет осуществляться с использованием специальных цифровых платформ. Для этого способа взаимодействия работодатель может использовать или единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», или информационную систему работодателя, позволяющую обеспечить электронный документооборот.

Для подписания работником документов в электронной форме необходима усиленная электронная подпись.

Важно! Все расходы, связанные с ЭД, в том числе, с получением работником электронной подписи, если ранее он ее не получал, несет **работодатель.**

Обязан ли работодатель принимать решение о переходе на электронный документооборот?

Возможность перехода на электронный документооборот закреплена в ТК РФ как право работодателя, а не его обязанность (статья 22.2 ТК РФ).

Если работодатель примет решение о переходе на электронный документооборот, то должен издать локальный нормативный акт, который будет содержать сведения об информационной системе для взаимодействия, о доступе к ней (при необходимости), перечне электронных документов и работников, на которых распространяется ЭД, сроке перехода на ЭД. Этот локальный нормативный акт работодатель согласовывает с профсоюзной организацией в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

Помимо этого, работодатель утверждает порядок ЭД (опять же согласовывая этот акт с профсоюзной организацией), в котором указываются сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления, порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем

посредством электронного документооборота (при необходимости), исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем четвертым части второй статьи 22.2 ТК РФ, на бумажном носителе, процедуры взаимодействия работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).



Учитывается ли мнение работника при переходе на электронный документооборот?

В соответствии с статьей 22.2 ТК РФ работодатель письменно уведомляет каждого работника о переходе на ЭД, а также о праве работника дать согласие на переход на указанное взаимодействие.

Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением определенных случаев.

В статье 22.2 ТК РФ указано, что отсутствие согласия работника о переходе на ЭД признается отказом от такого перехода. В будущем работник может подать согласие о переходе на взаимодействие с работодателем посредством ЭД. Согласие о переходе на ЭД подается в письменной форме.

Важно! *Согласие о переходе на ЭД не требуется от лиц, которые приняты на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на эту дату отсутствует трудовой стаж.*

Работнику, отказавшемуся от ЭД, работодатель обязан по письменному заявлению предоставлять надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой, на бумажном носителе.

Если работник не согласится на ЭД, его уволят?

Отсутствие согласия о переходе на ЭД, а также отсутствие электронной подписи не являются основаниями для увольнения. Иными словами, работодатель не имеет право увольнять работника, который отказался от ЭД или не имеет электронной подписи, по этим основаниям.

Что изменится при приеме на работу?

Если лицо, поступающее на работу, устраивается к работодателю, который использует ЭД, то работодатель уведомляет такое лицо об ЭД, однако согласие уже не запрашивает.

В том числе, законодатель внес изменения и в статью 68 ТК РФ, касающуюся вопросов оформления приема на работу. Теперь работодатель **имеет право** издать приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора, но совсем не обязан этого делать.

Важно! Трудовой договор при приеме на работу обязательно заключается с работником в письменной форме.



Для получения юридической консультации звоните по телефону 51-79-49.

*Информация подготовлена
юрисконсультантом – правовым
инспектором АГТОП
Богомоловой А.Д*