

ТК РФ дополнен положениями, регламентирующими электронный документооборот в сфере трудовых отношений

Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ ТК РФ дополнен статьями 22.1 – 22.3, регламентирующими электронный документооборот в сфере трудовых отношений. Закон вводит понятие электронный документооборот в сфере трудовых отношений - создание, подписание, использование и хранение субъектами трудовых отношений документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе.

Он может осуществляться работодателем посредством платформы «Работа в России» или собственной информационной системы, позволяющей обеспечить подписание, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В нем прописываются, в частности, порядок доступа к информационной системе работодателя, перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот, срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота.

При этом переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника. А при приеме на работу нового сотрудника работодатель должен проинформировать его о ведении электронного документооборота. Однако стоит учесть, что согласие не потребуется от лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

Установлено, что электронный документооборот может осуществляться при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности и иных документов. Положения о нем не применяются 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.

Закон вступает в силу с 22 ноября т. г., за исключением возложения на работодателя расходов «на создание и (или) эксплуатацию информационной системы работодателя, а также создание, использование и хранение электронных документов». Этот пункт вступает в силу с 1 марта 2023 года.