

*Кулакова Алина Алексеевна,
студент факультета права,
Владимирский филиал РАНХиГС, г. Владимир,
Научный руководитель: Кузнецова Инна Анатольевна*

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

***Аннотация:** Статья посвящена последним изменениям в трудовом законодательстве, регулирующим применение кадрового электронного документооборота. Исследована история внедрения электронного документооборота в сферу трудовых отношений, проведен анализ изменений законодательства в указанной сфере за 2021 год, выявлены проблемы правового регулирования и предложены направления для его совершенствования.*

***Ключевые слова:** электронный документооборот, кадровый электронный документооборот, электронный документ, кадровое делопроизводство.*

*Kulakova Alina A.,
Student of Law Faculty,
Vladimir Branch of RANEPА, Vladimir*

ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

***Annotation:** The article dwells upon the latest changes in labor legislation regulating the use of personnel electronic document management. The history of the introduction of electronic document management in the field of labor relations is*

investigated, the analysis of changes in legislation in this area for 2021 is carried out, problems of legal regulation are identified and directions for its improvement are proposed.

Keywords: *electronic document management, personnel electronic document management, electronic document, personnel records management.*

Скачок развития в сфере цифровых технологий и электронного взаимодействия, наблюдающийся в последние десятилетия, закономерно привнес ряд существенных изменений во все сферы общественных отношений, в том числе и в области трудовых отношений. Под влиянием цифровизации всех сфер жизнедеятельности для указанных общественных отношений, складывающихся между работником и работодателем по поводу выполнения последним своих трудовых функций, требуется обновленное правовое регулирование, которое в достаточной степени было бы способно отвечать изменениям в части организации работы с документами не только в привычном бумажном, но и в электронном виде.

Необходимость правового регламентирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений впервые отражена в принятой в 2017 году Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации, где были установлены задачи по повышению доверия населения к электронным документам, внедрению и развитию электронного документооборота в организациях, по обеспечению аутентификации документов, систем и пользователей в электронном виде [1].

Следующим этапом в государственном регулировании процесса внедрения электронного документооборота в делопроизводство стал проводимый с апреля 2020 года по 15 ноября 2021 года под контролем Министерства труда и социальной защиты РФ эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой [2]. Эксперимент имел целью создать условия и определить основные требования по использованию

электронных документов (включая обмен информацией посредством таких документов) в отношениях, связанных с работой и занятостью, в том числе в отношениях между работником и работодателем, работодателем и лицом, принимаемым на работу. Кроме того, проводимый эксперимент должен был подготовить основу для последующих изменений в трудовом законодательстве.

Идея эксперимента состояла во включении в документооборот отдельных организаций, в том числе кадровый, электронных документов без их дублирования на бумажном носителе. При этом под действие эксперимента попадали те документы, которые должны оформляться в письменной форме на бумажном носителе, с ознакомлением под роспись, в соответствии с трудовым законодательством: трудовой договор и приказ о его прекращении, коллективный договор, приказ о приеме на работу, заявления, уведомления, графики отпусков и вахтовой работы, локальные нормативные акты и т.п. Исключением оставались только трудовые книжки и сведения о трудовой деятельности. Благодаря эксперименту была апробирована и информационно-аналитическая система в сфере трудовых отношений «Работа в России».

Анализируя итоги эксперимента, правоведаы отмечали возникновение сложностей при отказе от бумажного документооборота, связанных с отсутствием единообразных требований по осуществлению обмена электронными документами, организации их хранения, к формату таких документов, а также с отсутствием унифицированных правил использования электронной подписи, работы с подписанными ей документами [5, с. 215].

Следующим этапом подготовки ко всеобщему введению электронного кадрового документооборота стало принятие в текущем году Министерством труда и социальной защиты РФ Публичной декларации целей и задач-2021. Документ во многом затрагивает вопрос необходимости ускоренного внедрения информационных технологий как в социальной сфере, так и в

вопросах трудовой деятельности и занятости населения. Среди перечня задач выделяются Задача 21 «Развитие сервиса ведения сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и Задача 22 «Реализация возможности осуществления электронного кадрового документооборота для заинтересованных работодателей». Ожидаемыми результатами реализации указанных задач названы:

- внедрение и применение всех затрагивающих трудовые отношения документов в электронном виде, без дублирования их на бумаге,
- повышение надежности хранения таких документов и обеспечение сохранности сведений о трудовой деятельности,
- обеспечение возможности создания цифровой копии трудовой книжки для лучшей сохранности закреплённой в ней информации,
- предоставление работникам возможности ознакомления со сведениями о своей трудовой деятельности в электронном виде напрямую, без обращения в кадровую службу,
- сокращение издержек государства и юридических лиц на ведение кадрового администрирования,
- обеспечение для граждан возможности предоставления сведений о своей трудовой деятельности в электронном виде при получении государственных и муниципальных услуг

Задача 23 «Совершенствование механизма сбора информации о профессиональной и иной деятельности граждан» также отсылает к вопросам развития информационно-аналитической системы общероссийской базы вакансий, в том числе в части наполнения ее документами в электронном виде, содержащими сведения о выпускниках профильных высших и профессиональных учебных заведений, потенциальных работников, их зарплатных ожиданиях и тенденциях на рынке труда.

Последние новеллы законодательства в сфере применения электронного документооборота касаются Трудового кодекса Российской Федерации,

который совсем недавно был дополнен нормами, регулирующими оформление электронных документов, относящихся к трудовым отношениям.

Соответствующим Федеральным законом № 377, принятым 22 ноября 2021 года, закреплено понятие электронного документооборота в сфере трудовых отношений, способы его осуществления, организация работы информационных систем, обеспечивающих хранение и доступ к документам в электронном виде, порядок использования цифровой подписи, особенности взаимодействия работника с работодателем при использовании электронного документооборота [3]. С принятием указанного Федерального закона перечисленные положения содержатся в новых статьях 22.1-22.3 Трудового кодекса РФ.

В связи с нововведениями, под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе [3].

Относительно существовавших ранее положений, связанных с электронным документооборотом в организации, в литературе выделяются следующие нововведения [5, с.217]:

- любому работодателю предоставлено право свободного перехода к использованию электронного документооборота;
- работники должны быть предварительно уведомлены о переходе к работе посредством электронных документов;
- по заявлению работника кадровая документация в отношении него сохраняется дополнительно на бумажном носителе;
- электронные документы необходимо заверять электронной цифровой подписью, при этом работник использует простую, а работодатель - усиленную электронную подпись;
- прием на работу сотрудника не требует издания отдельного приказа, достаточным основанием является заключение трудового договора;

- взаимодействие работника и работодателя, а также внутренний обмен документами в полной мере может быть осуществлен с использованием специализированной цифровой платформы «Работа в России».

Следует отметить, что работодатель не связан необходимостью использовать для ведения кадрового документооборота исключительно упомянутую цифровую платформу. Законодатель предоставляет возможность хранения, пользования и обмена документами посредством самостоятельно выбранной работодателем информационной системы, с тем условием, чтобы она была способна обеспечить подписание электронного документа и зафиксировать факт его получения с последующим сохранением в цифровой памяти системы. Подготовка документов, их подписание и представление на рассмотрение работодателя, получение документов с указаниями по их исполнению от работодателя и ознакомление с ними, внутренний обмен между сотрудниками производятся через выбранную систему электронного документооборота. Кроме того, в целях оптимизации взаимодействия сторон трудовых отношений и государства, электронную платформу «Работа в России», как и иные информационные системы работодателя, планируется интегрировать с сентября 2022 года с Единым порталом государственных услуг России.

Как и при проведении эксперимента по внедрению электронных документов, изменения в законодательстве не затронули ряд материалов, наиболее значимых для кадрового документооборота:

- трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности,
- приказов об увольнении,
- актов о несчастном случае на производстве,
- подтверждений о прохождении инструктажа по охране труда.

Для перечисленных документов дублирование на бумажном носителе информации и ознакомление в необходимых случаях под роспись все еще является обязательным.

Относительно возникших в ходе проведения эксперимента вопросов об унификации и законодательного закрепления единых требований к структуре и форматам электронных документов, было принято решение о передаче их на рассмотрение сразу трех ведомств – Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства цифрового развития связи и массовых коммуникаций и Федерального архивного агентства. Выработанные ими совместно единые требования к электронным документам начнут применяться с марта 2023 года.

Следует отметить, что не все аспекты взаимодействия в сфере трудовых отношений с использованием электронного документооборота были урегулированы поправками в Трудовой кодекс РФ. В частности, не обозначены последствия отказа сотрудников от перехода к новой системе документооборота. При том, что принятые поправки содержат положение о недопустимости увольнения работника в такой ситуации, прочие разъяснения по данному вопросу отсутствуют. Вместе с тем, у специалистов вызывает беспокойство сохранность персональных данных работников, а также их непосредственная зависимость от качества и оперативности функционирования платформы, на которой организована работа с электронными документами и добросовестности оператора информационной системы [4, с. 57]. Представляется необходимым принятие дополнительных правовых норм для указанных ситуаций и установить законодательно правовые последствия для ответственных лиц.

Что касается вопроса непосредственного перехода организаций к работе с электронными документами, то, по мнению экспертов по кадровому администрированию, работодателю в первую очередь следует провести оценку соответствия его компании всем предъявляемым юридическим требованиям, подготовить необходимые локальные акты, устанавливающие правила пользования системой документооборота, организовать надлежащее уведомление работников, провести обучение по работе с использованием выбранной цифровой платформы [6, с. 638]. Следует уделить особое внимание

проблеме защиты персональных данных работников при использовании электронной системы документооборота, в частности, подготовить согласия на обработку персональных данных. Для обеспечения качественного и бесперебойного функционирования электронной системы документооборота работодателю необходимо ответственно подойти к выбору соответствующей цифровой платформы и заключить договор с ее администратором, подробно прописав в нем все гарантии по внедрению, установке, доработке и дальнейшему администрированию системы.

В заключение следует отметить, что переход к системе электронного документооборота в сфере трудовых отношений нельзя назвать революционным нововведением, поскольку подобная система уже на протяжении нескольких лет в той или иной степени успешно применялась многими работодателями, а за последние два года стала еще более распространена благодаря эксперименту, проведенному Министерством труда и социальной защиты РФ. В целом такой переход является комфортным и оптимальным решением для подавляющего большинства организаций, демонстрирующим положительные результаты. Вместе с тем, правовое регулирование в сфере кадрового электронного документооборота не является совершенным и подлежит своевременному корректированию в зависимости от возникающих пробелов, проблем и изменяющихся потребностей субъектов трудовых отношений.

Библиографический список:

1. Российская Федерация. Указы Президента РФ. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы: Указ Президента РФ, 09.05.2017, № 203 // Собрание законодательства РФ. - 15.05.2017. - № 20. - Ст. 2901.
2. Российская Федерация. Законы. О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой: Федеральный

закон, 24.04.2020, № 122-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 27.04.2020. - № 17. Ст. 2700.

3. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон, 22.11.2021, № 377-ФЗ // Российская газета. - 24.11.2021. - № 266.

4. Боровских Н.В., Кипервар Е.А. Электронный кадровый документооборот предприятия / Н.В. Боровских, Е.А. Кипервар // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2020. – № 3 (35). – С. 55-60.

5. Пинтий Н.И., Миначев Г.Р. Цифровизация и кадровый документооборот: будущее или реальность? / Н.И. Пинтий, Г.Р. Миначев // Закон и прао. – 2021. – № 9. – С. 215-217.

6. Соловьева С.В. Влияние цифровых технологий на трудовые отношения: плюсы и минусы / С.В. Соловьева // Юридическая техника. – 2021. – № 15. – С. 637-639.