

11.05.2021

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Электронные кадровые документы скоро станут реальностью

На рассмотрение в Государственную Думу РФ внесен проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)».

О чём проект?

В соответствии с поправками Трудовой кодекс РФ предлагается дополнить новой статьей, посвященной регулированию кадрового электронного документооборота (далее — ЭКД).

В настоящее время работодатель самостоятельно выбирает форму ведения документов, связанных с работой:

- на бумажном носителе;
- или в электронном виде.

Однако трудовое законодательство РФ предусматривает около 30 видов кадровых документов, которые обязательно должны быть оформлены именно в письменном виде, либо работник должен быть ознакомлен с ними под подпись.

Это такие документы, как трудовой договор, ученический договор, договор о материальной ответственности и др.

Для того чтобы оптимизировать взаимодействие работодателей и работников, законопроект закрепляет возможность и механизмы ведения и использования документов, связанных с работой, в электронном виде.

При этом предусмотрено, что такие документы не будут дублироваться на бумаге.

В чём преимущество ЭКД?

- Будет больше возможностей для удаленного трудоустройства, в том числе из других регионов.
- Повысится оперативность оформления официальных трудовых отношений.
- Работники смогут быстрее получать данные от работодателя для государственных, муниципальных, банковских и иных услуг.

Как будет происходить переход на ЭКД?

Работодатель будет уведомлять работников и лиц, поступающих на работу, о переходе на ЭКД.

Работники, в свою очередь, будут вправе отказаться от ведения их кадровых документов в электронном виде.

ЭКД будет осуществляться посредством:

— федеральной государственной информационной системы «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»;

— иной информационной системы, позволяющей обеспечить подписание электронного документа, его хранение, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

При подписании электронных документов будет использоваться электронная подпись.

Когда начнется переход на ЭКД?

Планируется, что поправки в Трудовой кодекс РФ вступят в силу 16 ноября 2021 года, однако также будет предусмотрен переходный период для того, чтобы работодатели смогли подготовить соответствующее программное обеспечение.

Напомним, что в настоящее время в Российской Федерации проводится эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой, без дублирования на бумажном носителе (ст. 1 Федерального закона от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой»).

Подробнее об эксперименте читайте в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справке «Кадровое делопроизводство».

Организация кадровой службы

Кадровое делопроизводство

Кадровое делопроизводство

Гид. Локальные акты и кадровый документооборот

- электронный кадровый документооборот (эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой) **NEW!**

Деятельность любой организации документируется, т.е. оформляется документами различного вида, в т.ч. документами по кадрам.

Термины и определения основных понятий приведены в:

- ГОСТ Р 7.0.8-2013 "СИБИД. Делопроизвод"

Целью данной главы является оказание кадрового делопроизводства) в различных ситуациях ежедневно.

При этом законодатель обязывает руководителей организаций документировать свою деятельность - порой до 75 лет, а то и постоянно.

Подробнее о сроках хранения документов смотрите в справке "Сроки хранения кадровых документов", "Хранение документов. Экспертиза ценности документов", "Архивное делопроизводство"

Как правило, документированием, документооборотом (т.е. делопроизводством) в организации занимаются:

Электронный кадровый документооборот (эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой)

С 5 мая 2020 года по 15 ноября 2021 года в Российской Федерации проводится эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой, без дублирования бумажного носителя (ст. 11 Федерального закона от 24.04.2020 г. N 122-ФЗ "О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой", далее - Федеральный закон от 24.04.2020 г. N 122-ФЗ).

Порядок проведения эксперимента регулируется:

- Федеральным законом от 24.04.2020 г. N 122-ФЗ;
- Приказом Минтруда России от 14.05.2020 г. N 240н "Об утверждении Положения о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой" (далее - Положение);
- Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 г. N 885 "Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России".

Работники и работодатели, участвующие в эксперименте, осуществляют взаимодействие через личные кабинеты на портале Общероссийской базы вакансий "Работа в России" (п. 41.2 Правил формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий "Работа в России", утвержденных Постановлением Правительства РФ от 25.08.2015 г. N 885).



А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Ежемесячно в систему «Помощник кадровика: Эксперт» вносится большое количество документов. Предлагаем вашему вниманию список нормативных актов и разъяснений госорганов за апрель — май, которые будут интересны кадровым специалистам в организациях различных отраслей и форм собственности.



[Список новых документов](#)

Вопрос-ответ



Майорова Кристина
Алексеевна

Вопрос:

В какой форме при увольнении работника в связи с сокращением штата работодатель должен предложить ему расторгнуть трудовой договор раньше назначенного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию?

Ответ:

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию. Размер компенсации составляет средний заработок работника, исчисленный пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Итак, работодатель не имеет права уволить работника до истечения двухмесячного срока предупреждения о сокращении без его письменного согласия.

Однако законодательством РФ не установлено, в какой форме работодатель может предложить работнику уволиться по п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ до истечения срока предупреждения.

Следовательно, работодатель может сделать такое предложение работнику как в устной, так и в письменной форме.

Рекомендуем работодателю предложить работнику досрочное увольнение по сокращению в простой письменной форме.

Текст предложения может быть следующий:

Уважаемый _____ (ФИО)!

_____ (дата) Вы были предупреждены о том, что Вы будете уволены _____ (дата) по п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности работников организации.

Предлагаем Вам дать свое согласие на увольнение по п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ _____ (дата), т. е. ранее истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае Вашего согласия на увольнение ранее истечения срока предупреждения Вам будет выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае если Вы согласны на увольнение по п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ ранее истечения срока предупреждения об увольнении, просим Вас дать свое согласие в письменной форме.

С более подробной информацией по данному вопросу вы можете ознакомиться в системе [«Помощник кадровика: Эксперт»](#) в справочном материале:

— [«Увольнение по сокращению»](#);

— [«Алгоритм увольнения по сокращению»](#).

У вас еще нет системы «Помощник кадровика: Эксперт»? Попробуйте бесплатный доступ!



© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных