

**Электронный кадровый  
документооборот.**

**Какие проблемы возникают на  
практике и как их решить**

**Всё о трудовых спорах  
за один день**



**Туманова Юлия**

Советник практики по трудовому  
законодательству,  
Правовая функция, МегаФон

## О чем поговорим?

- **Правовые основы**  
внедрения кадрового ЭДО
- **Требования Минтруда**  
к электронным документам  
с 01.03.2023
- **Долгосрочное хранение**  
электронных документов
- **Какие ошибки**  
допускают работодатели  
и как их решить
- **Первая судебная практика**

# Цифровая трансформация

Национальная программа  
«Цифровая экономика»

Электронные  
трудовые книжки

Переход на  
кадровый электронный  
документооборот

Цифровой профиль  
гражданина

Персональная траектория

Цифровой паспорт  
гражданина

Реестр  
военнообязанных



# Эффективность электронных документов



Экономия времени и  
снижение затрат



Повышение сохранности  
персональных данных



Гибкость и скорость бизнес-  
процессов



Открытость и повышение  
удовлетворенности внутреннего  
клиента



Снижение риска утраты  
документов



Снижение риска штрафов  
и нарушений

# Какие документы можно перевести в КЭДО

## Можно перевести



- Прием на работу (трудовой договор, приказ о приеме на работу, должностная инструкция, договор о материальной ответственности)
- Локальные нормативные акты и ознакомление с ЛНА
- Изменение условий трудового договора (оклад, режим работы, уведомление об изменении условий)
- Ученический договор, договор на получение образования с отрывом / без отрыва
- Графики отпусков, приказы на все виды графиков отпусков
- Привлечение к работе в выходной день, приказы на премирование, расчетный листок
- Графики сменности, табель учета рабочего времени
- Другие кадровые документы

## Нельзя перевести или необходимо дублировать на бумаге

- Приказ о расторжении трудового договора
- Трудовые книжки (работник не выбрал ЭТК)
- Акт о несчастном случае на производстве
- Документы, подтверждающие прохождение инструктажей по охране труда

# Какие системы и виды электронных подписей применять?

	Работодатель		Работник	
	ИС Работодателя	Портал Работа в России	ИС Работодателя	Портал Работа в России
Трудовой договор, ДС к ТД, ДИМО / ДКМО, Приказ о проступке; Ученический договор; Уведомление об изменении ТД	УКЭП	УКЭП, Госключ	УКЭП, УНЭП, Госключ	УКЭП, Госключ, ПЭП
Иные кадровые документы	УКЭП, УНЭП, Госключ	УКЭП, Госключ	УКЭП, УНЭП, Госключ, ПЭП	УКЭП, Госключ, ПЭП

# Порядок перехода на Кадровый ЭДО



- Принять локальный нормативный акт
- Уведомить работников о переходе на КЭДО
- Получить письменное согласие работника на КЭДО / заключить Соглашение
- Ознакомить работников с ЛНА
- Обеспечить получение работником электронной подписи
- Получить согласие работника на обработку, передачу и хранение ПДН (при использовании внешней ИС)

# Опыт МегаФон

- Системы: OpenText XESM, система «МегаФон. Подпись»
- Подписи: УКЭП и ПЭП (в части разрешенных документов)
- Документы:
  - Положение об электронном кадровом документообороте
  - Уведомление работника о переходе на КЭДО
  - Соглашение об использовании ЭП
  - Ознакомление с Положением
  - Заявление на выпуск сертификата УКЭП
- Удостоверяющий центр МегаФон (аккредитация)
- 85% работников перешли на Кадровый ЭДО
- Запущен ГОСКЛЮЧ для розницы при трудоустройстве



# Требования к электронным документам (ЭД)

Приказ Минтруда от 20.09.2022 № 578н действует с 01.03.2023

## • Состав (структурные элементы) ЭД:

1. Основная часть в виде файла в формате PDF/A-1A
2. Приложения к основной части ЭД
3. Файл одной или нескольких ЭП (при наличии) (sig)
4. Машиночитаемая доверенность с 01.09.2023
5. Описание ЭД в формате XML
6. Все файлы элементов электронного документа располагаются в корневом каталоге.

## • Описание ЭД в формате XML

1. Машиночитаемый свод ключевых сведений об ЭД (кто, как, когда и какой подписью подписал документ)
2. Название файла "wredc\_data.xml"
3. XML размещается на сайте Минтруда, действует 12 месяцев за днем размещения новой версии схемы.
4. Кодировка описания "utf-8" без "BOM" (Byte Order Mark).
5. Для каждого структурного элемента установлены требования
6. В XML указывается код документа кадрового мероприятия

# Ознакомление с локальными актами

Можно ли знакомить работника путем подписания электронного файла самого ЛНА и формировать отсоединенный файл ЭП sig работника к нему?

## Обоснование Минтруда

1. В конкретный момент времени ЛНА подписывается кругом лиц (работников), который четко установлен
2. Файл XML содержит сведения об ознакомлении (подписании ЭП) с ЛНА установленного круга лиц
3. Подписание ЛНА новым работником влечет изменение в ЛНА, т.к. влечет формирование новой XML-схемы с добавлением сведений о новом подписании

## Предлагаемый порядок ознакомления

### Первый вариант:

1. Лист ознакомления с ЛНА с реквизитам ЛНА и (или) приложением к листу ЛНА с файлом ЭП работника
2. Файл XML с кодом 01.010 к листу ознакомления с ЛНА

### Второй вариант:

1. Копия ЛНА (электронный образ) в электронном виде с файлом ЭП работника
2. Файл XML с кодом 01.010 к копии ЛНА

**Позиция Минтруда: нельзя знакомить с файлом ЛНА в электронном виде, подписанным Работодателем ЭП**

# Договор о коллективной материальной ответственности (ДКМО)

## Правила заключения ДКМО (Постановление Минтруда от 31.12.2002 № 85 )

- ✓ ДКМО заключается между работодателем и всеми членами коллектива
- ✓ Договор не перезаключается при выбытии и приеме новых работников: напротив подписи выбывшего работника указывается дата выбытия
- ✓ Новый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив
- ✓ **В тексте ДКМО содержится список всех членов коллектива в разных периодах времени**

## Позиция Минтруда:

- ✓ На момент времени установлен круг подписантов
- ✓ Каждая новая подпись меняет XML описание ДКМО

## Какой порядок заключения ДКМО?

- ✓ **Каждый раз перезаключать ДКМО со всеми членами коллектива?**
- ✓ **Почему нельзя формировать отсоединенный файл ЭП sig и на каждое новое подписание отдельную XML-схему?**

Ответ Минтруда: прорабатывается вопрос изменения Постановления Минтруда № 85

# Долгосрочное хранение электронных документов

## Формат подписи CAdES-BES



Срок действия 1 год



Отрицательный результат проверки



Нельзя определить когда подписан документ



Нельзя подтвердить целостность и неизменность документа

## Усовершенствованные ЭП

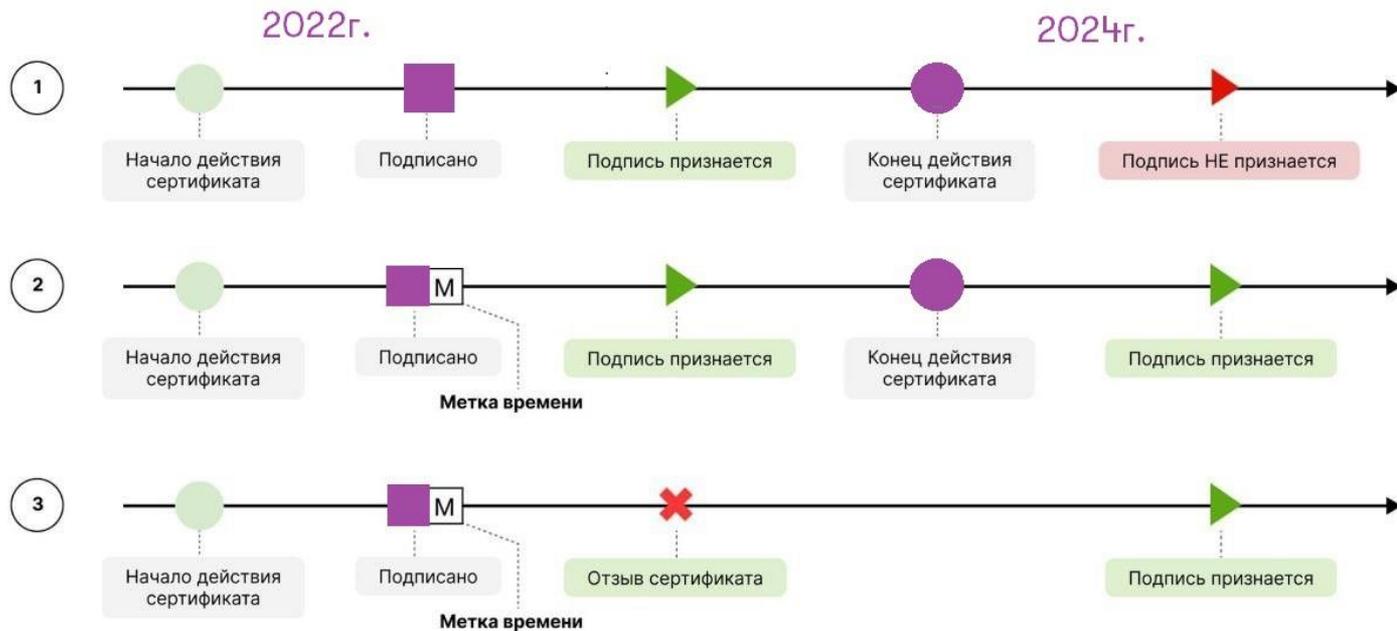


Использование метки времени  
Формат подписи CAdES-XL  
Срок действия 15 лет



Повторное усовершенствование  
Формат подписи CAdES-A  
(архивная метка)

# Долгосрочное хранение электронных документов

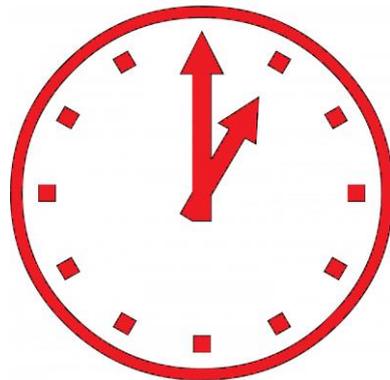


# Изменения в правилах хранения электронных документов

- **Новые правила хранения электронных документов**

Приказ Росархива от 31.07.2023 N 77

- **Законопроект № 1173189-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»**



# Ошибки. Судебная практика

## Ошибка 1. Нет согласия работника на КЭДО



Запрос объяснения в электронной форме не является надлежащим. Увольнение незаконно  
*Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2023 N 88-12460/2023 по делу N 2-6607/2022, Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 29.03.2023 по делу № 33-2411/2023*



Ознакомление с приказом о применении дисциплинарного взыскания в электронном виде не является надлежащим. Отменен приказ о выговоре.  
*Апелляционное определение Оренбургского облсуда от 11.05.2023 по делу № 33-3150/2023, Решение Первомайского районного суда Оренбургской области от 13.01.2023 по делу № 2-11/2023*

Решение: уведомить работника о переходе на КЭДО, получить согласие на бумажном носителе и обеспечить хранение данного согласия

# Ошибки. Судебная практика

## Ошибка 2. Не принят ЛНА о переходе на электронный документооборот



Уведомления через «1С Документооборот» в рамках процедуры сокращения не считаются надлежащими уведомлениями. *Апелляционное определение ВС Республики Татарстан от 10.04.2023 № 33-4969/2023, Решение Вахитовского районного суда г. Казани от 25.11.202 № 2-9558/2022*



Для легитимности оформления кадровых документов в электронном виде должны быть соблюдены требования ТК РФ (*Постановление Арбитражного суда Московского округа от 09.03.2023 по делу № А40-160002/2019 [Ф05-17528/2020]*)



Работник дал согласие на КЭДО и ознакомлен с ЛНА - работодатель правомерно направил Уведомление об изменении условий трудового договора посредством ЭДО  
*Решение Верхнеуслонского районного суда Республики Татарстан от 24.05.2023 №№ 2-266/2023, рассмотрение апелляционной жалобы назначено на 28.09.2023.*

Решение: обеспечить наличие ЛНА о КЭДО и ознакомить с ним работника под роспись

## Ошибки. Судебная практика

Ошибка 3. Нет доказательств получения работником уведомления в информационной системе



*Работодатель не представил достоверных доказательств получения дистанционным работником – уведомления о не прохождении испытательного срока и приказа об увольнении, увольнение признано незаконным*

*Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 20.03.2023 № 33-1951/2023.*

Решение: обеспечить возможность выгрузки лог-файлов, журналов действий из информационной системы, которые подтверждают факты отправки и доставки документов, работу конкретного пользователя – работника с документом.

# Судебная практика



Можно переводить в электронный вид приказы о вакцинации и отстранении от работы



*Неознакомление с приказом об отстранении в электронной форме не является основанием для признания приказа об отстранении незаконным*  
*Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 20.04.2023 № 88-3921/2023 (2-1956/2022)*



*Для приказов о вакцинации УКЭП работодателя не нужен, достаточно УНЭП – приказы о вакцинации и отстранении от работы признали законными*  
*Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.09.2022 № 88-13812/2022*



*Приказ об отстранении может быть подписан электронной подписью*  
*Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 07.07.2022 по делу №33-9663/2022*

# Судебная практика



## Соблюдение процедуры перехода на КЭДО

**Выводы судов первой и апелляционной инстанции – увольнение работника законно, так как:**

- Применяется система ЭДО
- В личном кабинете осуществляется выпуск УНЭП
- Работник дал письменное согласие на взаимодействие и посредством программы ИС подал заявление об увольнении

**Выводы кассационной инстанции – не проверены обстоятельства:**

- *Были ли действия работника при подаче заявления посредством ИС добровольными и осознанными*
- Выяснял ли работодатель причины подачи работником заявления об увольнении

*Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 08.12.2022 N 88-10853/2022, 2-213/2022)*



## Юлия Туманова

Советник практики  
по трудовому законодательству  
Правовая функция, МегаФон

[yuliya.tumanova@megafon.ru](mailto:yuliya.tumanova@megafon.ru)

[yuliya.tumanova.krd@mail.ru](mailto:yuliya.tumanova.krd@mail.ru)