



Manpower®

# МИНИМИЗАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ РИСКОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЭЛЕКТРОННОГО КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Иван Бердинских,

Директор департамента юридического  
сопровождения и контроля



11 офисов  
в России



3 страны  
Россия, Казахстан,  
Беларусь



8500  
сотрудников



>900  
клиентов



с 1994 года  
в России

# Содержание

1. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений;
2. Заявление об увольнении по ЭКДО: что проверить, чтобы избежать спора с работником;
3. Привлечение к дисциплинарной ответственности через ЭКДО;
4. Какие документы по охране труда можно и нельзя вести в ЭКДО;
5. Рекомендации.

# Электронный документооборот в сфере трудовых отношений: общие положения

**Электронный кадровый документооборот (ЭКДО)** – это создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником документов, связанных с работой, в электронном виде, без дублирования на бумажном носителе.

Возможность частичного ввода (определенная работодателем группа документов или подразделение работников)

Цифровая платформа «Работа в России» или собственная платформа работодателя (провайдера)

Подписание документов с помощью электронной подписи

Документы – исключения определены в ч. 3 ст. 22.1 ТК РФ

# Электронный документооборот в сфере трудовых отношений: плюсы и минусы

## Плюсы

**Экономия времени и денег на бумагу и отправку документов;**

**Быстрый поиск в архиве;**

**Упрощение взаимодействия с удаленщиками и вахтовиками;**

**Отслеживание сроков подписания документов**

## Минусы

**Вероятность отказа работника перейти на ЭКДО;**

**Риск утери электронного архива;**

**Расходы на услуги провайдеров;**

**Специфические юридические риски в спорных ситуациях**

# Заявление об увольнении в электронном виде: что проверить, чтобы избежать спора с работником /1

## Соблюден ли порядок перехода на ЭКДО?



# Заявление об увольнении в электронном виде: что проверить, чтобы избежать спора с работником /2



## Убедитесь, что работник сам подал заявление

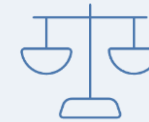
- Контакт с работником альтернативными способами;
- Подтверждение, что работник ранее уже пользовался ЭКДО



## Выясните мотивы работника, разъясните последствия

Беседа для выяснения:

- Причин увольнения;
- Имеется ли конфликт;
- Осознает ли работник последствия



## Разъясните право на отзыв заявления

Уведомление с разъяснением последствий увольнения и права на отзыв

Определение Девятого КСОЮ от 08.12.2022 по делу № 88-10853/2022, решение Ленинского районного суда ЕАО от 20.01.2023 по делу № 2-33/2023)

# Привлечение к дисциплинарной ответственности через ЭКДО: общие требования /1



**Работник ознакомлен  
с теми правилами,  
которые нарушил**



**Проступок  
зафиксирован**



**Запрошены  
объяснения**







**Учтены тяжесть  
проступка  
и обстоятельства  
его совершения**



**Учтено  
предшествующие  
поведение работника**



## Привлечение к дисциплинарной ответственности через ЭКДО: специальные требования /2

-  Соблюден порядок ознакомления с ЛНА, который нарушил работник. ЛНА в открытом доступе ≠ ознакомление
-  Если ознакомление было через ЭКДО, ЛНА не находится в списке исключений для ЭКДО
-  Запрошены объяснения: если работник проигнорировал запрос в ЭКДО, то следует связаться альтернативными способами
-  Приказ об увольнении только в бумажном виде согласно ст. 22.1 ТК

# Какие документы по охране труда можно и нельзя вести в ЭКДО

## Можно

**Положения в области ОТ**

**Приказы о назначении ответственных, формировании комиссии по ОТ и т.д.;**

**Протоколы проверки знаний;**

**Документы о направлении на медосмотр и т.д.**

## Нельзя

**Акты о несчастном случае на производстве;**

**Журналы обучения и листы ознакомления с инструктажами по охране труда.**

## Рекомендации

Соблюдайте  
общие  
требования  
к кадровым  
процессам

Вводите  
ЭКДО  
правильно

Учитывайте  
документы –  
исключения

# ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

**Иван Бердинских**  
**Legal & Compliance Director**

[iberdinskikh@manpower.ru](mailto:iberdinskikh@manpower.ru)  
[manpower.ru](https://manpower.ru)

