

ПРЕСС-ЦЕНТР / НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

Обзор последних изменений в ТК

26 ноября 2021 г.

Авторы обзора: партнёр NSP *Роман Макаров*, старший юрист NSP *Дмитрий Нуржинский*, юрист NSP *Сергей Бахмисов*

22 ноября 2021 года Президент России подписал принятые Федеральным собранием поправки в Трудовой кодекс, которые позволят заключать трудовой договор дистанционно

Как и раньше работник сможет проходить собеседование и работать из другого региона. Однако теперь, согласно поправкам, кандидат на должность сможет в удаленном формате заключить трудовой договор, даже если он не будет работать дистанционно.

Теперь работники смогут без посещения отдела кадров подписывать документы, связанные с их деятельностью, а также иметь к ним быстрый доступ. При помощи вводимых инфраструктурных электронных систем (как созданных работодателем, так и сервиса "Работа в России" <https://trudvsem.ru/about>) сотрудники компаний смогут быстро получать государственные, муниципальные, банковские и другие услуги, где требуется предоставление данных от работодателя.

О переходе на электронный кадровый документооборот работодатель должен уведомлять сотрудников, которые, в свою очередь, могут отказаться от него.

Ниже Вы можете найти наш постатейный комментарий к измененным положениям Трудового кодекса (ТК), касательно как новых поправок об электронном документообороте, так и других нововведений трудового законодательства.

НОРМА ТК	ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ	КОММЕНТАРИЙ NSP
	В ТК введено понятие "электронный документооборот". Электронный документооборот (ЭДО) по общему правилу проводится без дублирования на бумажном носителе, с использованием платформы "Работа в России" и/или	Правило в отношении взаимодействия информационных систем применяется с 1 сентября

22.1	информационной системы работодателя. Расходы на создание и/или эксплуатацию информационных систем несет работодатель.	2022 года. В остальном поправки вступают в силу в момент опубликования.
22.2	Работодатель вправе ввести ЭДО локальным нормативным актом. При этом согласие работника на переход на ЭДО не требуется, если работник принимается на работу после 31 декабря 2021 года или у него на эту дату отсутствует трудовой стаж. Отказ работника от ЭДО не может являться основанием для отказа в приеме на работу или увольнения. Работник при приеме на работу может предъявлять необходимые документы и знакомиться с другими документами в электронной форме.	Норма конкретизирует требования к содержанию локального нормативного акта. Раньше обмен электронными документами существовал только с дистанционными работниками. Теперь закон дал возможность работодателю вводить ЭДО в отношении всех работников (при их согласии, где это необходимо).
22.3	Указанная статья определяет правила использования электронных подписей. Итак, для подписания трудовых договоров (ТД), договоров о материальной ответственности, ученических, образовательных договоров и подписания приказов о дисциплинарном взыскании работодателем используется усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП). При подписании иных документов работником и работодателем могут использоваться: • УКЭП; • усиленная неквалифицированная электронная подпись (УНЭП); • УНЭП, выданная с использованием инфраструктуры электронного правительства; • работник также вправе использовать простую электронную подпись (если ТД позволяет идентифицировать подписанта, и есть возможность обеспечить конфиденциальность ключа такой подписи). Если работодателем используется информационная система, то при подписании ТД, договора о материальной ответственности, ученического или образовательного договора, при подписании согласия на перевод, заявления	Помимо прочего, статья устанавливает правила хранения электронных документов и ознакомления с ними работников.

	об увольнении, при ознакомлении с приказом о дисциплинарном взыскании работник вправе использовать: • УКЭП; • усиленную неквалифицированную электронную подпись (УНЭП); • УНЭП, выданную с использованием инфраструктуры электронного правительства.	
68	Работодатель больше не обязан издавать приказ о приеме на работу и обеспечивать ознакомление работника с ним. Но такое право у работодателя остается.	Раньше прием на работу осуществлялся приказом о приеме на работу, утвержденным в соответствии с ТД. Теперь ТД сам по себе является документом, устанавливающим факт приема на работу.
Поправки ниже не касаются ЭДО		
96, 99, 259	К работе в ночное время, командировкам и сверхурочной работе больше не допускаются: • матери-одиночки и отцы-одиночки детей до 14 лет (раньше было до 5 лет); • родители детей до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом; • родители трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.	Вступают в силу 30 ноября 2021 года.
167	Инвалидов в командировку можно отправлять только с их письменного согласия, если им это не запрещено по медицинским показаниям. Инвалиды должны быть проинформированы о праве отказа от командировок.	Вступают в силу 30 ноября 2021 года.
263	Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы гарантируются лицам, осуществляющим уход за инвалидами I группы.	Вступают в силу 30 ноября 2021 года.
22	Работодатель вправе проводить самообследование — проверку соблюдения требований трудового законодательства.	Вступают в силу 1 марта 2022 года. Иные изменения в ТК конкретизируют требования, многие из которых связаны с охраной труда и безопасностью работников, обеспечением работников средствами

		защиты.
76	Работодатель обязан отстранить от работы работника, не применяющего выданные ему средства индивидуальной защиты.	Вступают в силу 1 марта 2022 года. Это главным образом касается не масок, а спецодежды, специальной обуви, костюмов и прочего.

Мы всегда готовы ответить на Ваши вопросы по трудовому праву или помочь с разработкой типовых документов по взаимодействию с дистанционными работниками.

welcome@nsplaw.com

— [СОХРАНИТЬ PDF](#)

НОВОСТИ И СОБЫТИЯ

УСЛУГИ

30 ноября 2021 г.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Россия, 121099, Москва,
Смоленская площадь, дом 3, этаж 14,
БЦ "Смоленский Пассаж"

Тел: +7 (495) 646 81 76
E-mail: welcome@nsplaw.com

© Nektorov, Saveliev & Partners (since 2006)