**В Госдуму внесён законопроект об электронном документообороте в сфере трудовых отношений**

Основание: Проект Федерального закона N 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»

Как поясняют авторы законопроекта, в настоящее время работодатель самостоятельно выбирает форму ведения документов, связанных с работой (на бумажном носителе или в электронном виде), за исключением тех, оформление которых в письменном виде или ознакомление с которыми под роспись работника прямо предусмотрено трудовым законодательством РФ. Соответственно, нет законных оснований для оформления этих кадровых документов только в электронном виде.

Законопроектом ТК РФ дополняется новой статьей 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений». Под электронным документооборотом понимается создание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе. Работодатель принимает решение о переходе на электронный документооборот путём издания соответствующего локального нормативного акта. О переходе на электронный документооборот работодатель уведомляет каждого работника, а лицо, поступающее на работу, - при заключении трудового договора. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе подать заявление об отказе от перехода на электронный документооборот.

Согласно законопроекту, электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством ЕЦП «Работа в России», иной информационной системы, позволяющей обеспечить подписание электронного документа, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Напомним также, что в настоящее время проводится эксперимент, предусмотренный Федеральным законом от 24.04.2020 N 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

**Роскомнадзор определил, какие сведения должны быть в согласии на обработку общедоступных персданных**

Основание: Приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 N 18 (http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202104210039)

Новый документ приняли в связи с тем, что 1 марта вступил в силу [закон](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2021-04-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%26base%3DLAW%26n%3D372682&utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body) об особенностях обработки [общедоступных персданных](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2021-04-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%26base%3DLAW%26n%3D373130%26dst%3D30&utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body). Требования к согласию на обработку такой информации [обязали](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2021-04-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%26base%3DLAW%26n%3D373130%26dst%3D32&utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body) установить Роскомнадзор. В согласии среди прочего должны указывать такие сведения:

- Ф.И.О. субъекта персданных, его контактную информацию;

- данные [оператора](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2021-04-26/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%26base%3DLAW%26n%3D373130%26dst%3D100238&utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body), его информационные ресурсы;

- цель обработки, категории и перечень персданных;

- срок действия согласия.

Документ вступит в силу 1 сентября 2021 года и будет действовать до 1 сентября 2027 года.

**Роструд опубликовал на своём сайте обзор частых вопросов работодателей за апрель и ответы на них.**

Основание: Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за апрель 2021 года от 05.05.2021 № б/н

В аналитический обзор Роструда включаются:

- вопросы, наиболее часто поступающие от пользователей в соответствующем месяце в связи с изменением законодательства или нормативных правовых актов в области регулирования трудовых отношений, а также возникновением определенных ситуаций политического и/или экономического характера, влияющих или могущих повлиять на определенные предметные области трудовых отношений;

- вопросы, трактовка трудового законодательства по ответам, на которые может носить неоднозначный характер в силу пробелов, противоречий, неточностей формулировок законодательства.

Представленный обзор включает ответы на актуальные вопросы:   
- Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени,

- Ежегодные оплачиваемые отпуска

- Дисциплинарная ответственность работника  
- Несчастные случаи на производстве  
- Гарантии и условия труда женщин, имеющих детей

**Трудовой кодекс РФ дополнен новой статьёй**

Основание: Федеральный закон от 20.04.2021 № 99-ФЗ «О внесении изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации»

1 мая 2021 года вступает в силу Федеральный закон от 20 апреля 2021 г. № 99-ФЗ, которым внесены изменения в главу 55 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда других категорий работников».

В частности, она дополнена статьёй 351.6 «**Особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения, в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений»**.

Внесение изменений в ТК РФ позволяет устранить имеющиеся пробелы в вопросах аттестации и подготовки специалистов в данных областях. Теперь чётко прописано, что независимая оценка квалификации не может заменять отраслевую систему работы с персоналом и обязательные требования к подготовке работников, оценке их квалификации, а может лишь дополнять их и применяться на добровольной основе по решению работников и работодателей наряду с обязательными формами.

Также новым законом вводится ряд новых правил. Суть их в том, что часть мероприятий по вопросам безопасности теперь можно совместить. Так, работников электроэнергетики и теплоснабжения разрешено обучать охране труда в рамках аттестации или подготовки к работе.

Ознакомиться нововведениями предложенные Федеральным законом от 20.04.2021 № 99-ФЗ «О внесении изменения в главу 55 Трудового кодекса Российской Федерации» можно ознакомиться по указанной ссылке: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202104200038>

**Правительство определило, какие некоммерческие организации могут упростить кадровый документооборот**

Основание: Постановление Правительства РФ от 19.04.2021 N 617, Постановление Правительства РФ от 19.04.2021 N 618

[Утвердили](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=LAW&n=382680&dst=100005&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000138&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100005%3Bindex%3D155&date=19.05.2021&demo=2) критерии некоммерческих организаций, которые могут полностью или частично отказаться от принятия большинства локальных нормативных актов.

Организация вправе воспользоваться привилегией, если за предыдущий год:

- среднесписочная численность сотрудников не превысила 15 человек;

- доходы составили не более 120 млн руб.

При отказе от локальных нормативных актов условия из них нужно прописать **в трудовом договоре.** Для его составления теперь [**следует**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=LAW&n=382674&dst=100010&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000142&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100010%3Bindex%3D159&date=19.05.2021&demo=2) **использовать** [**типовую форму**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=LAW&n=382710&dst=100183&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000142&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100183%3Bindex%3D159&date=19.05.2021&demo=2)**.** Ранее она была предусмотрена только для микропредприятий.

**Отстранять ли не привитого от COVID-19 работника: Минтруд поддержал подход Роспотребнадзора**

*Основание:* [*Письмо*](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=QUEST&n=202743&dst=100011&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000405&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100011%3Bindex%3D459&date=19.05.2021&demo=2) *Минтруда России от 04.03.2021 N 14-2/10/В-2314*

Минтруд [подтвердил](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=QUEST&n=202743&dst=100011&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000403&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100011%3Bindex%3D457&date=19.05.2021&demo=2), что граждане вправе отказаться от вакцинации против коронавируса. Отстранить от работы непривитого сотрудника нельзя, пока главный государственный санитарный врач региона или его заместитель не постановил [провести вакцинацию](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=LAW&n=357147&dst=100360&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000403&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100360%3Bindex%3D457&date=19.05.2021&demo=2) граждан или отдельных групп лиц.

Недавно такое же мнение [высказал Роспотребнадзор](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=LAW&n=207705&dst=7005&fld=134&date=19.05.2021&demo=2). Он подчеркнул, что сейчас необходимых постановлений нет, поэтому **отказ от прививки не влечет отстранение от работы.**

**Суд восстановил уволенного за прогул сотрудника, который ушел домой из-за подозрения на коронавирус**

Основание: [Определение](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2021-05-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%26base%3DKSOJ003%26n%3D30504%26dst%3D100032&utm_campaign=db&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \o ) 3-го КСОЮ от 31.03.2021 N 88-5838/2021

Организация рекомендовала работникам во время пандемии в случае обнаружения признаков заболевания оставаться дома, а при ухудшении состояния вызывать врача. Когда один из сотрудников после обеда почувствовал себя плохо, он ушел домой. Работодателю об этом сообщил. В медучреждение обращаться не стал, потому что побоялся госпитализации. Его уволили за прогул.

Суды трех инстанций [сочли](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/db/2021-05-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%26base%3DKSOJ003%26n%3D30504%26dst%3D100032&utm_campaign=db&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body) причину отсутствия работника уважительной. Ранее трудовую дисциплину он не нарушал, его действия не привели к негативным последствиям для организации. При таких обстоятельствах работодатель не вправе был увольнять за прогул.

**Сотрудник скрыл причину отсутствия на работе - суд признал увольнение за прогул законным**

Основание: [Определение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=KSOJ006&n=42880&dst=100039&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000045&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100039%3Bindex%3D50&date=19.05.2021&demo=2) Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25.03.2021 по делу N 88-5421/2021

Работник целый день отсутствовал. В объяснительной записке он указал, что прогула не совершал, однако обстоятельств невыхода не раскрыл. Трудовой договор с работником расторгли. Он обратился в суд, где заявил, что отсутствовал по уважительной причине - в связи с аварией трубопровода.

Суды трех инстанций [поддержали](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=KSOJ006&n=42880&dst=100026&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000043&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100026%3Bindex%3D48&date=19.05.2021&demo=2) увольнение. Сотрудник до применения дисциплинарного взыскания не сообщил, почему не смог выйти, а значит, злоупотребил правом. Организация действовала законно.

Отметим, суды поддерживают работодателей и в том случае, когда уволенные за прогул скрывают нетрудоспособность. Такую позицию занял, например, Свердловский областной суд.

**Суды проверяют, предлагались ли работнику при сокращении неполные ставки**

Основание: [Определение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=KSOJ002&n=26053&dst=100044&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000103&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100044%3Bindex%3D115&date=19.05.2021&demo=2) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2020 по делу N 2-883/2019

Сотрудник заявил о незаконности сокращения. Он утверждал, что ему не предложили для перевода должности, одна из которых составляла полставки.

Спор дошел до кассации. Она [напомнила](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=KSOJ002&n=26053&dst=100044&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000099&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100044%3Bindex%3D111&date=19.05.2021&demo=2): при сокращении нужно предлагать все подходящие работнику вакансии, в том числе неполные ставки.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Отметим, к подобному выводу суды приходили и [ранее](https://login.consultant.ru/link/?rnd=0657B76AE7ACB0DE2CA6353A9CE1069C&req=doc&base=PTS&n=2&dst=100048&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000101&REFDOC=207705&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100048%3Bindex%3D113&date=19.05.2021&demo=2).

**При подготовке обзора нормативно-правовых актов использовались материалы СПС «Гарант» и «КонсультантПлюс», Федеральной службы по труду и занятости, Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека**