

№ 103-МТ
01 марта 2019 г.

**Министру труда
и социальной защиты Российской
Федерации
М.А. ТОПИЛИНУ**

Позиция отраслевого объединения по поводу
законопроекта «О проведении эксперимента по
ведению документов, предусмотренных трудовым
законодательством, связанных с работой, в
электронном виде у отдельных работодателей»
ID проекта 02/04/02-19/00088427
от 13 февраля 2019 г.

Уважаемый Максим Анатольевич!

Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий (АПКИТ) рассмотрела проект ФЗ «О проведении эксперимента по ведению документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой, в электронном виде у отдельных работодателей», внесенном Минтрудом РФ ID проекта 02/04/02-19/00088427 от 13 февраля 2019 г. По итогам ознакомления с проектом сообщая:

А) Мы поддерживаем намерение введения электронного кадрового документооборота, т.е. работу электронном виде без дублирования на бумажном носителе. Это соответствует интересам бизнеса и цифровой экономики.

Б) На наш взгляд, планируемый срок эксперимента (с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года) неоправданно затянут. Из логики законопроекта следует, что в 2023 году будут подведены итоги эксперимента, и собственно переход к электронному кадровому документообороту будет не ранее 2024 года. Такие темпы приведут к ещё большему отставанию экономики и регуляторики России от развитых стран.

В) Отбор для эксперимента лишь 10 организаций представляется не репрезентативным. Более правильным было бы распространить эксперимент на все предприятия одного или двух регионов.

Г) Представители ряда компаний, ознакомившихся с проектом ФЗ, уведомили Совет о своих опасениях в связи с принятием этого ФЗ. Основная причина такой позиции – риски для всех тех миллионах компаний, кто не будет участвовать в этом эксперименте (не попадет в список из 10). Для них, не

вошедших в список, ведение электронного кадрового документооборота будет вне рамок правового поля.

Д) Законопроект предусматривает в ряде случаев использование работодателем усиленной квалифицированной электронной подписи. Какую подпись использует в этих случаях работник четко не оговорено. Получение усиленной подписи достаточно затратно, особенно для компаний с большой численностью. Выходом было бы – однозначно указать в законе использование в таких случаях двух видов подписи: усиленной квалифицированной со стороны работодателя и простой со стороны сотрудника.

Предлагаем:

1. Устранить вышеназванные риски. Для этого предлагается дополнить либо Трудовой кодекс РФ, либо данный проект отдельным пунктом, который подтверждал бы право любой компании вести кадровый документооборот в электронном виде в соответствии с действующим законодательством, например, в следующей редакции:

«Иные организации, осуществляющие ведение документов, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с работой в электронном виде, вправе использовать электронную подпись в соответствии с законодательством Российской Федерации»

2. Сократить срок проведения эксперимента до 31 декабря 2021 года.

3. Дополнить область проведения эксперимента каким-либо регионом.

4. Однозначно указать в законе возможность использования двух видов подписи: усиленной квалифицированной со стороны работодателя и простой со стороны сотрудника, т.е. окончание пункта 3 изложить в следующей редакции:

«... При заключении трудового договора, договора о материальной ответственности, ученического договора, а также при внесении в них изменений, работодатель обязан использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – простую электронную подпись»

С уважением,



Н.В. КОМЛЕВ
Исполнительный директор Ассоциации
предприятий компьютерных и
информационных технологий (АПКИТ)

Исполнитель: А. Баева
(495) 739-8928 anna@apkit.ru