

Правовые аспекты внедрения КЭДО

Лучкина Людмила

практикующий юрист по трудовому праву,
Legal консультант по внедрению КЭДО и ИИ,
советник практики трудового права
юридической фирмы BBNP

Контур

kontur.ru



Обо мне

- Специализируюсь на трудовом праве и управлении персоналом, правовой советник учредителей и руководителей российских компаний
- Успешно реализовала более 10 проектов по внедрению КЭДО, включая полный цикл: аудит бизнес-процессов, внедрение и использование в трудовых отношениях.
- Более 20 лет опыта в ведении трудовых споров в судах, включая дела в Верховном Суде РФ.
- Значительный опыт в урегулировании трудовых конфликтов в досудебном порядке, проведении переговоров при сложных увольнениях, увольнении топ-менеджмента, реорганизации персонала и оптимизации штатной численности.
- Среди клиентов — предприятия угольной, легкой, фармацевтической, строительной отраслей и энергетики, а также IT-компании, крупнейшие российские банки и компании FMCG. Руководила судебной и административной практикой в крупной федеральной компании.

Законодательные основы внедрения и перехода на КЭДО: соотношение закона и локального нормативного регулирования

- Законодательные основы КЭДО
- Цели внедрения КЭДО
- Принципы внедрения КЭДО
- Локальные нормативные акты

Законодательные основы КЭДО

1

Трудовой кодекс РФ
(в ред. ФЗ от 22.11.2021
N 377-ФЗ)

Приказ Минтруда РФ
от 20.09.2022 N 578н
«Об утверждении единых
требований...»

2

Федеральный закон
«Об электронной подписи»
№63-ФЗ от 06.04.2011

Федеральный закон
от 27.07.2006 N 149-ФЗ
«Об информации,
информационных
технологиях и о защите
информации»

3

Федеральный закон
от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ
«О персональных данных»

Федеральный закон
от 06.12.2011 N 402-ФЗ
«О бухгалтерском учете»

Цели внедрения КЭДО Для Положения о КЭДО — в ст.1 ТК РФ для бизнеса:

1

Оптимизация расходов
и бизнес-процессов управления
персоналом

2

Прозрачность процессов:
КЭДО как часть системы ЭДО
и электронного взаимодействия
с сотрудниками.

3

Увеличение
производительности труда

4

КЭДО как инструмент
контроля

Принципы внедрения КЭДО — это не только ст. 2 ТК РФ

— человекоцентричность

— справедливость

— стабильность

— открытость

— безопасность

— экономия времени

Локальные нормативные акты о КЭДО

1

Базовые требования —
ст. 22.2 ТК РФ: установлены
обязательные и рекомендуемые
нормы для ЛНА + учет мнения ППО

2

Определение Конституционного
Суда РФ от 26 сентября 2024 г.
N 2181-О

Статья 22.2 ТК РФ: ЛНА о введении КЭДО

- Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.
- электронный документооборот вводится ... на основании локального нормативного акта, который содержит:
 - сведения об информационной системе (информационных системах)
 - порядок доступа к информационной системе (при необходимости);
 - перечень электронных документов и перечень категорий работников, которые переходят на КЭДО;
 - срок уведомления работников о переходе на КЭДО,
 - сведения о дате введения КЭДО, которая устанавливается не раньше дня окончания срока уведомления работников.

Статья 22.2 Трудового кодекса РФ: ЛНА о порядке КЭДО

Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, ..., и может предусматривать:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;
- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);
- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, определенных абзацем четвертым части второй настоящей статьи, на бумажном носителе;
- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости)

Локальные нормативные акты о КЭДО: один или больше?

- Из ст. 22.2 ТК РФ нет четкого ответа, сколько ЛНА нужно принимать.
- Порядок ведения КЭДО может быть закреплён в ЛНА о его введении.
- Работодатель может принять два отдельных ЛНА.

! Практика

Рекомендуем принимать два отдельных ЛНА, поскольку порядок КЭДО может изменяться в процессе его использования.

Ключевые риски при переходе на КЭДО и матрица RACI при работе с КЭДО для защиты бизнеса. КЭДО как часть системы управления персоналом

- КЭДО как часть системы всего электронного документооборота компании
- Матрица рисков при переходе на КЭДО
- Ключевые риски использования КЭДО при проверках Роструда
- Матрица RACI как инструмент контроля внедрения и эксплуатации КЭДО

Как работает ЭДО в трудовых отношениях



Участники:

работодатель, работники, новые сотрудники (часть 1 ст. 22.1 ТК РФ), представительный орган работников, ППО, КТС (часть 3 ст. 22.2 ТК РФ).



Документы:

ЛНА определяет, какие документы оформляются электронном виде; закон ограничивает только их виды (части 1, 2 ст. 22.1 ТК РФ, часть 2 ст 22.2 ТК РФ).

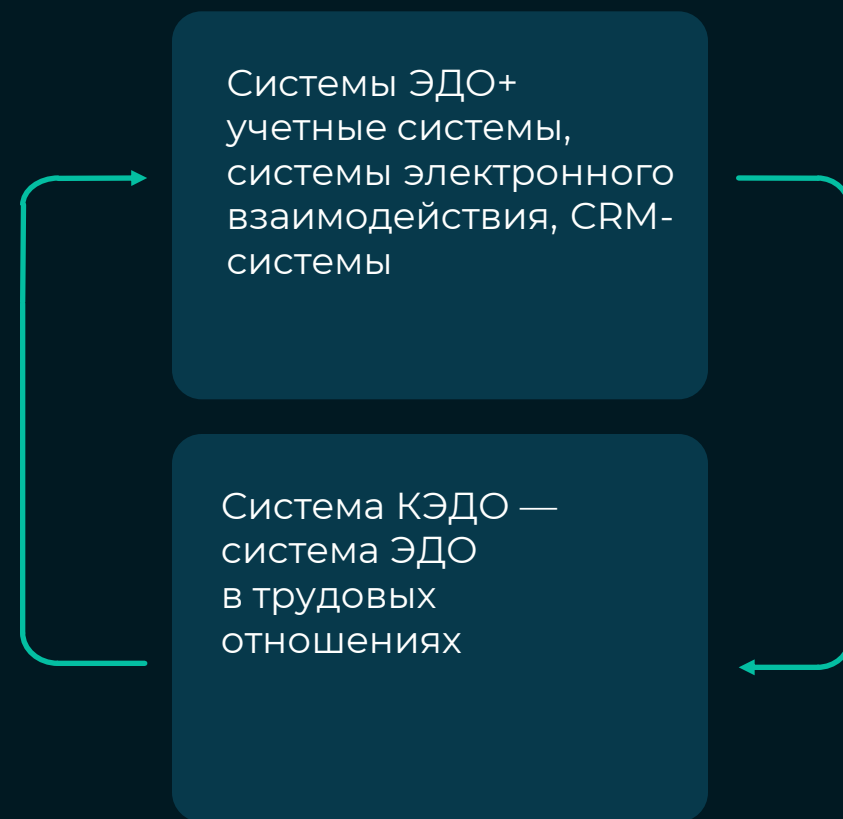


Взаимодействие

обмен документами и информацией происходит полностью в электронном виде (части 4,6 ст. 22.1, ст. 22.3 ТК РФ).

КЭДО — отдельный вид ЭДО

Кадровый ЭДО — это создание, подписание, использование и хранение документов о работе в электронном виде работодателем, работником или новым сотрудником без необходимости дублировать их на бумаге.



Матрица рисков при переходе на КЭДО

Риск	Источник выявления	Меры по снижению риска
Привлечение к ответственности	проверки контролирующих органов, трудовые споры	— полный аудит процессов управления персоналом перед внедрением КЭДО — распределение ответственности между должностными лицами компании
Финансовые потери	процесс использования ИС трудовые споры	— финансовая оценка затрат и экономии в периоде от 3 лет — обучение персонала работе с КЭДО: тренинги, инструктажи, обучающие ресурсы, услуги провайдера
Репутационные риски	трудовые споры, проверки контролирующих органов	— соблюдение законодательства при внедрении, переходе и использовании КЭДО

Ключевые риски использования КЭДО при проверках Роструда

Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. N 20 «Об утверждении форм проверочных листов ...»

- Вопрос 1 проверочный лист 1: Трудовой договор заключен в электронной форме (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота)?
Всего около 40 вопросов, в которых упомянуты ст. 22.1-22.3
- Вопрос 12 проверочный лист 1: Работодателем соблюдаются требования по ведению электронного документооборота в сфере трудовых отношений?
Всего один специальный вопрос по КЭДО

Матрица RACI как инструмент контроля внедрения и эксплуатации КЭДО

1

Матрицу RACI также называют матрицей распределения ответственности

2

Инструмент управления проектами, который помогает уточнить роли и ответственность в команде

3

Эффективный инструмент для исключения риска привлечения руководителя компании к ответственности

4

Инструмент для определения объема изменения трудовых обязанностей работников, в том числе должностных обязанностей ответственных лиц

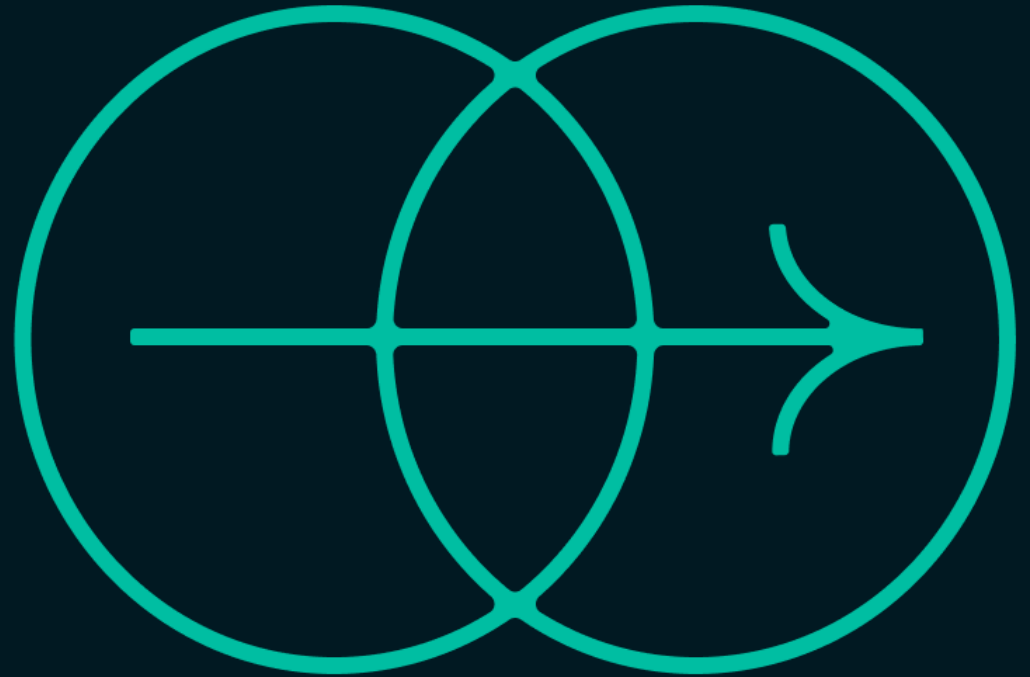
5

Иное с учетом специфики компании

Матрица RACI. Базовые роли в процессе КЭДО

- **R (Responsible)** — исполнитель, тот, кто непосредственно выполняет закрепленную за ним задачу в рамках проекта — выбор поставщика, заключение договора, разработка ЛНА и документов по переходу на КЭДО, IT-поддержка и пр.
- **A (Accountable)** — ответственный, тот, кто оценивает и принимает результат выполнения задачи, отвечает за качество и сроки сдачи сегмента проекта — руководитель/главный бухгалтер/HRD
- **C (Consulted)** — эксперт-консультант, к нему обращается исполнитель (R) для получения информации, уточнения и согласования деталей — внешний консультант, юрист компании, бухгалтерия
- **I (Informed)** — участник, которому важно отследить процесс выполнения задачи, чтобы координировать его со своей частью работы — внешний консультант, ответственный за обработку персональных данных, юрист компании, бухгалтерия

Позиции органов власти по вопросам перехода и использования КЭДО



Министерство труда и социальной защиты РФ

→ Минтруд России дает разъяснения по вопросам в своей компетенции, в случаях, предусмотренных законодательством РФ — п. 5.16 Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 г. № 610

Мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом — п. 6 Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 г. № 610

→ Минтруд России — федеральный орган власти, который разрабатывает и реализует государственную политику и нормы в сфере труда и трудовых отношений (из п.1 Постановления Правительства РФ от 19 июня 2012 г. N 610).

Минтруд не является контролирующим органом — ст. 353, 354 ТК РФ

Письма Минтруда России

- Письмо от 24 ноября 2022 г. N 14-6/ООГ-7321
- Письма от 12.02.2025 № 14-6/ООГ-653, от 06.03.2025 № 14-6/ООГ-1159
- Письмо от 03.02.2023 № 14-6/ООГ-771
- Письмо от 25.05.2023 № 14-6/ООГ-3716
- Письмо от 24.11.2023 № 14-6/ООГ-7353
- Письмо от 14.03.2025 № 14-6/ООГ-1329
- Письмо от 12.02.2025 г. N 14-6/ООГ-653 и иные письма

Оцениваем изложенную
Министерством позицию

Привлекаем для
консультаций юриста/
поставщика ИС (опционно
по условиям договора)

При несогласии -
применять после оценки
рисков, включая степень
выявления риска

Федеральная служба по труду и занятости РФ

→ Одна из основных задач Роструда —
обеспечение работодателей и работников
информацией о наиболее эффективных
средствах и методах соблюдения положений
трудового законодательства; - ст. 355 ТК РФ

осуществляет информирование
и консультирование работодателей
и работников по вопросам соблюдения
трудового законодательства - ст. 356 ТК РФ

→ Роструд — федеральный орган
исполнительной власти, контролирующий
соблюдение трудового законодательства,
занятости и урегулирование коллективных
трудовых споров — п.1 ПП РФ от 30.06.2004
N 324 — п.1 Постановления Правительства
РФ от 30.06.2004 г. N° 324

Роструд контролирующий орган - ст. 353 ТК
РФ

Письма Роструда

- Письмо Роструда от 10.10.2024 № ПГ/19694-6-1
- Письмо Роструда от 07.09.2023 г. N ПГ/18460-6-1
- Ответ на вопрос № 200196 от 30.05.2024
на портале Онлайнинспекция
(<https://онлайнинспекция.пф/questions/view/200196/>)
- Ответ на вопрос № 167156 от 19.07.2022
на портале Онлайнинспекция
(<https://онлайнинспекция.пф/questions/view/167156/>)

Оцениваем изложенную инспекцией позицию, изучаем ранее данные консультации ведомствами по спорному вопросу

Привлекаем для консультаций юриста/ поставщика ИС (опционно по условиям договора)

При несогласии - применяем после оценки рисков, включая степень выявления риска

Трудовые споры и КЭДО: основные выводы из судебной практики

1

Споры о видах документов и КЭДО

Суд рассматривал и оценивал, можно ли использовать документ в КЭДО или его нужно оформлять только на бумаге.

2

Споры о порядке перехода на КЭДО

Суд оценивал порядок внедрения КЭДО и перевода работников на его использование.

3

Позиции высших судов

Практика Конституционного и Верховного судов РФ

Споры о видах документов и КЭДО

- КЭДО можно использовать только для документов, на которые не распространяется запрет. — Определение СК по гражданским делам Третьего КСОЮ от 18.03.2024 N 8Г-984/2024
- Споры о порядке выдаче расчетного листка — расхождение позиций судов, Минтруда России и Роструда — Определение Шестого КСОЮ от 15.05.2025 N 8Г-5446/2025

Страсти по расчетному листку

- Суд подтвердил, что работодатель может направлять расчетные листки на электронную почту, если такой способ закреплен в приказе.
- Роструд ранее указывал, что это допустимо даже без внедрения КЭДО.
- Минтруд считает, что уведомление о зарплате в электронном виде не соответствует закону, если КЭДО не введен (письмо 20.01.2023 N 14-6/ООГ-296)

Минтруд России: письменный вид документа в трудовых правоотношениях равнозначен бумажному носителю (письмо от 12.02.2025 №N 14-6/ООГ-653)

Споры о порядке перехода на КЭДО

- Электронный документ должен быть подписан соответствующим видом электронной подписи — Определение СК по гражданским делам Четвертого КСОЮ от 05.05.2024 N 8Г-32187/2024
- Отсутствие ЛНА о введении КЭДО = отсутствие КЭДО — Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 13.05.2025 г. N 33-2567/2025
- Заявление об увольнении, направленное по электронной почте, незаконно, если в организации не внедрено КЭДО — Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23.09.2024 № 8Г-19243/2024, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.04.2024 № 33-8325/2024

Как преодолеть сопротивление КЭДО: страхи работников

1

«Моей ЭЦП воспользуются без моего ведома!»

2

«Я останусь без документов и пенсии!»

3

«Я ничего не пойму/Я не хочу изучать программу!»

4

«Вы уволите меня и я даже не буду знать!»

Как преодолеть сопротивление КЭДО: страхи работодателей

1

Финансовые риски

- финансовое обоснование с расчетом на 3 года эксплуатации
- портал «Работа в России»

2

Долгое внедрение

- выбираем готовые решения ИС

3

Проверки ГИТ

- мораторий до 2030 года,
- проверки без посещения инспекции

4

Сложности в трудовых спорах

- соблюдение норм ТК РФ при переходе на КЭДО,
- электронные документы — это доказательства по делу

Благодарю за внимание! Вопросы?

Людмила Лучкина

Практикующий юрист по трудовому праву,
Legal консультант по внедрению КЭДО и ИИ,
советник практики трудового права
юридической фирмы BBNP