|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | http://www.eseur.ru/Images/hot41673.jpg | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**  **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**  Информационный листок №30.  ГИТ информирует. | |
| **Можно ли знакомить работников с ЛНА электронными способами: инспектор ГИТ проанализировал судебную практик**  **Риски:** ТК РФ прямо не предусматривает возможности ознакомления работников ЛНА с помощью электронной почты или других сервисов, но при любом варианте работники должны быть ознакомлены с ЛНА под подпись.  Работники должны быть ознакомлены под подпись со всеми ЛНА, принимаемыми в организации и непосредственно связанными с их трудовой деятельностью ([абз. 10 ч. 2 ст. 22](consultantplus://offline/ref=BCB2FBE9B69249BADB41ECED6896315608422D6798D4191D2600A74E6E625FD842EF2002C657479CF3ABB20F9B350A3B6300955AF9HBeBO) ТК РФ). В частности, это [нужно сделать](consultantplus://offline/ref=339FF1C07F854BF02473612AB769CC9B6D891A4FEE814EF723BA1753B5EA2C8B875D24AB30A3FC37BB66B4B9AE78E0037D13AA4585w6gCO) при приеме на работу до подписания трудового договора.  Для дистанционных работников законодательство прямо предусматривает ознакомление с ЛНА путем обмена электронными документами ([ч. 5 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=C63DEC4C4363357DD79D7E48E39DB0766E9AB999D8EF6B3C1733C0C6E42FE91C2CE0CA2B64B8F6CAF27CA59C7E548B71343D097A1C38zFhDO) ТК РФ).  Представитель ГИТ в своей консультации [делает вывод](consultantplus://offline/ref=734DA96FF790969DC3F5657659D3D17A83D89AC849D7801140D4095117EE7DD10E8CEBDF15554B3C18EB359AC9D4F399F6F54F63CCFC9129364Er3k3O), что в общем случае трудовое законодательство предусматривает именно ознакомление работника с ЛНА под подпись, направления текста ЛНА работнику недостаточно.  При этом суды в некоторых случаях признают возможным ознакомление работников с ЛНА в электронном виде. Эксперт ГИТ проанализировал судебную практику по данному вопросу:  – В ПВТР, с которыми работник был ознакомлен под подпись, содержался пункт, в соответствии с которым работники обязаны регулярно знакомиться с обновлениями внутренних приказов, политик, правил, размещенных в электронной базе и на интернет-портале. Суд [признал](consultantplus://offline/ref=58D0BEB8EB5966FA85B41A11988787629862277C8ADFDC5F28078C58828520783D12599B689798425DB8994E20199A2A3C3A4443DD97F54C3Ft719O) надлежащим такой порядок доведения до сведения работников информации, касающейся выполнения ими трудовых обязанностей.  – Если работодатель применяет в работе систему электронного документооборота, то ознакомление работников с ЛНА в данной системе в полной мере [соответствует](consultantplus://offline/ref=0B943398317CF9E756B2FE88101CB89A4AB28C3E03F3691CC32FC1CEDC8B3B99382B4586693A21A3428A9D6FF9CDC81CEB320F1F6B293B7CCD18605BO) требованиям закона. Впоследствии работники не вправе ссылаться на факт неознакомления с ЛНА. При этом работодателю нужно иметь документ, подтверждающий введение такой системы и описывающий порядок работы с ней.  Таким образом, чтобы узаконить порядок ознакомления с ЛНА путем обмена электронными документами или использования электронных сервисов, нужно включить указанные положения в трудовые договоры, либо в коллективный договор, либо в локальный нормативный акт.  При этом существует также [позиция](consultantplus://offline/ref=AE750D9B9F1E156376B295C5F1DFF12C8FDA5388CB1CE469720B71A67FE21B9F412BBEB09307B6611955166AE8D1340C814EA42C1E4747CE836C4A5A56A4P) суда, что обязанность по ознакомлению не исполнена в случае, если документы были направлены по электронной почте. Поскольку работодатель не смог доказать факт ознакомления с ЛНА работника под подпись и работник был ознакомлен с документами по электронной почте.  **Директор, находясь в отпуске, подписывает документы: могут ли оштрафовать за нарушение трудового законодательства**  **Риски:** по мнению инспектора ГИТ, как работодателя, так и самого директора могут привлечь к административной ответственности за нарушение режима труда и отдыха, если директор, находясь в отпуске, подписывает документы.  Представитель региональной ГИТ [разъясняет](consultantplus://offline/ref=FA0DA5A34052B7A61654503367865F4FF73F8AC29BD65FF8E183929C3624DFF3A9C70D7C4CF56F47D3B519AEA87BB31C46730F83D5E07EE808052ET7K), что на директора распространяются нормы трудового законодательства, в частности, об отпуске, поэтому он, как и другие работники, находясь в отпуске, не должен выполнять свои трудовые обязанности. Поэтому, с точки зрения трудового законодательства, он не вправе подписывать договоры, издавать приказы и распоряжения, так как все это является частью его трудовых обязанностей.  То есть на время ежегодного оплачиваемого отпуска директора следует назначить исполняющего его обязанности вне зависимости от численности (штата) организации.  Кроме того, трудовой инспектор отметил, что директор как должностное лицо может быть привлечен к административной ответственности за нарушения законодательства как в отношении работников организации, так и в отношении себя самого. В частности, несоблюдение требований ТК РФ об ответственности по [ч. 1 ст. 5.27](consultantplus://offline/ref=3A447FB447EC7061B97340D86F27EBF1C64F381639F7E4FCC442B641994EC353A89E1CC327EF0B603FDE3198B699C5FCE634EF24161AcFZ6M) КоАП РФ (на должностных лиц от 1 000 до 5 000 руб., на юрлиц – от 30 000 до 50 000 руб.).  При этом следует учитывать, что при рассмотрении споров суды допускают оформление документов директором, находящимся в отпуске (например, см. [Определение](consultantplus://offline/ref=CBF69B772A5AB6465A6998E8A1DD5DF1EA16F990C128F96462B77587740989725DAD2572C951D8C14911739F46ED0BF599A5C303D7AD9724JFnEK) ВАС РФ от 24.11.2009 N ВАС-15541/09, [Постановление](consultantplus://offline/ref=CB211017A8188AFDB988C253168577346B657E54BBB45265719908E1A713EC2672BDFA9C6DE9CBEE4BB127C5C22E184EE90CA70DAC1B948A9BF4596AS1o6K) Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 04.10.2016 N 15АП-13294/2016). |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, август, 2019** |