**В трудовой кодекс Российской Федерации внесены дополнения, касающиеся электронного документооборота**

Трудовой  кодекс Российской Федерации дополнен новыми статьями 22.1 - 22.3.

Так, под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее - электронный документооборот) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее - электронные документы), за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей и статьями 22.2 и 22.3 настоящего Кодекса.

Электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России".

Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов

Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу.

При заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, при внесении в них изменений, а также при подписании приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора посредством информационной системы работодателя работодателем используется усиленная квалифицированная электронная подпись.

Подробнее с документом можно ознакомиться на официальном интернет-сайте КонсультантПлюс – <http://www.consultant.ru/>