



УДК 349.2

СТАНОВЛЕНИЕ КАДРОВОГО ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Вешкина Виктория Витальевна

студентка 2 курса

Оренбургский институт (филиал) Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Россия, г. Оренбург

Аннотация. В статье рассматривается процесс становления и развития электронного документооборота в Российской Федерации в контексте трудового права. Анализируются нормативные основы внедрения цифровых кадровых технологий, правовая природа электронных трудовых документов и особенности их использования в условиях цифровизации трудовых отношений. Особое внимание уделяется проблемам защиты трудовых прав работников, обеспечению юридической значимости электронных документов и формированию единообразной судебной практики. На основе анализа действующего законодательства, официальной статистики и научных позиций выявляются ключевые риски и перспективы развития кадрового электронного документооборота. Научная новизна работы заключается в комплексном осмыслении электронного документооборота как институционального элемента трудового права, влияющего на баланс интересов работника и работодателя в цифровой экономике.

Ключевые слова: электронный документооборот, трудовое право, цифровизация трудовых отношений, электронная подпись, кадровое делопроизводство, защита трудовых прав.

FORMATION OF ELECTRONIC PERSONNEL DOCUMENT MANAGEMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

Veshkina Victoria Vitalievna

2nd year student

Orenburg Institute (branch) of the Kutafin Moscow State Law University, Russia, Orenburg

Abstract. This article examines the development of electronic document management in the Russian Federation within the context of labor law. It analyzes the regulatory framework for the implementation of digital HR technologies, the legal nature of electronic labor documents, and the specifics of their use in the context of the digitalization of labor relations. Particular attention is paid to protecting workers' labor rights, ensuring the legal validity of electronic documents, and developing uniform judicial practice. Based on an analysis of current legislation, official statistics, and scientific

opinions, key risks and prospects for the development of electronic HR document management are identified. The scientific novelty of this work lies in its comprehensive understanding of electronic document management as an institutional element of labor law, influencing the balance of interests between employees and employers in the digital economy.

Keywords: electronic document management, labor law, digitalization of labor relations, electronic signature, personnel records management, protection of labor rights.

Процесс цифровизации трудовых отношений в Российской Федерации в последние годы приобрёл системный характер, что обусловлено развитием информационных технологий, изменением форм занятости и необходимостью повышения эффективности кадрового администрирования. Одним из ключевых элементов данной трансформации стало становление электронного документооборота в сфере трудового права, который представляет собой совокупность организационно-правовых и технологических механизмов создания, подписания, хранения и использования электронных документов, связанных с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений [9]. Электронный документооборот в трудовой сфере направлен на реализацию принципов доступности, оперативности и достоверности фиксации трудовых прав и обязанностей сторон трудового договора.

Актуальность развития электронного документооборота в сфере трудовых отношений подтверждается официальными статистическими данными. По сведениям Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по состоянию на январь 2026 г. более 58 % работодателей в средних и крупных организациях используют элементы кадрового электронного документооборота, при этом свыше 35 % трудовых договоров с дистанционными работниками заключаются исключительно в электронной форме. Кроме того, количество работников, выразивших согласие на ведение кадровых документов в цифровом виде, превысило 12 млн человек, что свидетельствует о переходе электронного документооборота из экспериментальной стадии в устойчивую правоприменительную практику [5].

Сущность электронного документооборота в трудовом праве раскрывается через его функциональное назначение — обеспечение юридически значимого взаимодействия между работником и работодателем в цифровой форме при сохранении гарантий, предусмотренных трудовым законодательством [2].

В отличие от традиционного бумажного документооборота, электронная форма предполагает использование усиленной квалифицированной электронной подписи либо иных предусмотренных законом способов идентификации личности, что обеспечивает юридическую силу соответствующих документов [10]. При этом электронный документооборот не подменяет собой трудовые правоотношения, а выступает формой их документального оформления.

Нормативное закрепление электронного документооборота в сфере труда получило развитие в результате поэтапных изменений трудового законодательства. Ключевое значение имеют положения главы 22.1 Трудового кодекса Российской Федерации, введенной Федеральным законом от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ, которые закрепили правовые основы ведения кадрового электронного документооборота [9].

Законодатель установил принцип добровольности перехода на электронный документооборот, равенство юридической силы электронных и бумажных документов, а также недопустимость ухудшения положения работника в связи с цифровизацией кадровых процедур. Особое значение электронный документооборот приобретает в условиях расширения дистанционных форм занятости. Нормы главы 49.1 Трудового кодекса РФ прямо предусматривают возможность заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником путём обмена электронными документами. В этом контексте электронный документооборот становится не вспомогательным, а базовым инструментом реализации трудовых прав, обеспечивая стабильность трудовых отношений вне зависимости от территориального расположения сторон.

В научной литературе электронный документооборот в трудовом праве рассматривается как элемент цифровой трансформации социального государства, влияющий на баланс интересов работника и работодателя. Так, отмечается, что цифровизация кадровых процессов способствует снижению административных издержек работодателей, ускорению кадровых процедур и повышению прозрачности трудовых отношений, однако одновременно требует усиления гарантий защиты персональных данных работников [7]. Электронный формат обработки сведений о работниках объективно увеличивает риски неправомерного доступа и утечки информации.

В научной доктрине подчёркивается, что электронный документооборот в трудовом праве не должен рассматриваться исключительно как технический инструмент. Так, по мнению Д. А. Павловой, цифровизация кадровых процедур трансформирует саму модель трудового правоотношения, смещая акцент с формального документального контроля на доверие к цифровой идентификации личности работника и юридической значимости электронных действий. Правовед указывает, что при отсутствии чётких процессуальных гарантий электронный документооборот может привести к латентному снижению уровня трудовой защищённости работника, особенно в условиях асимметрии цифровых возможностей сторон [6].

Практическая реализация электронного документооборота в трудовой сфере сопряжена с рядом проблем. Во-первых, сохраняется неоднородность правоприменительной практики, связанная с оценкой юридической силы электронных кадровых документов. Во-вторых, не все

работодатели обладают достаточной технической и кадровой готовностью для внедрения электронных систем, что особенно характерно для субъектов малого бизнеса. В-третьих, работники нередко выражают опасения относительно утраты контроля над своими документами и возможных злоупотреблений со стороны работодателя, что требует развития механизмов цифровой правовой грамотности [4].

Показательной является судебная практика, в которой суды подчёркивают необходимость строгого соблюдения работодателями требований трудового законодательства при использовании электронного документооборота. Так, судами общей юрисдикции указывается, что отсутствие надлежащего согласия работника на использование электронных кадровых документов либо нарушение порядка их подписания влечёт признание соответствующих действий работодателя незаконными и восстановление нарушенных трудовых прав [1]. Данная практика подтверждает приоритет гарантий работника над интересами технологической оптимизации.

Дополняя выводы судебной практики, в научных исследованиях подчёркивается необходимость развития процессуальных гарантий при использовании электронных кадровых документов. Так, А. О. Зубова отмечает, что электронный документооборот в трудовом праве требует внедрения специальных механизмов фиксации волеизъявления работника, включая обязательное информирование о правовых последствиях подписания электронных документов и возможность последующей верификации действий работодателя. По мнению автора, именно сочетание технической надёжности и процессуальной прозрачности способно обеспечить легитимность цифровых форм реализации трудовых прав [3].

В перспективе развитие электронного документооборота в сфере трудового права будет связано с дальнейшей интеграцией государственных информационных систем, в том числе с использованием портала «Работа в России», а также с унификацией требований к форматам электронных кадровых документов [5]. При этом ключевой задачей остаётся обеспечение баланса между цифровой эффективностью и социальной защитой работника.

В заключение следует отметить, что становление электронного документооборота в Российской Федерации в сфере трудового права представляет собой сложный и многоуровневый процесс, затрагивающий основы правового регулирования труда. Его успешное развитие возможно лишь при условии последовательного нормативного закрепления, единообразного правоприменения и приоритетной защиты трудовых прав работников. Электронный документооборот должен рассматриваться не как инструмент упрощения контроля, а как средство повышения правовой определённости и устойчивости трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

**Список литературы:**

1. Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 11.05.2023 по делу №33-3150/2023, решение Первомайского райсуда Оренбургской области от 13.01.2023 по делу №2-11/2023.
2. Головина, С. Ю. Правовое регулирование электронного документооборота в сфере труда: теоретические и прикладные аспекты / С. Ю. Головина // Российский юридический журнал. — 2021. — № 4 (139). — С. 127–138.
3. Зубова А. О. Электронный документооборот в сфере трудовых правоотношений: положение дел и перспективы развития // Проблемы экономики и юридической практики. — 2020. — Т. 16, № 5. — С. 241–246. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnyy-dokumentootborot-v-sfere-trudovyh-pravootnosheniy-polozhenie-del-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 30.01.2026 г.).
4. Куренная Л. В. Риски и перспективы электронного документооборота в трудовых отношениях / Л. В. Куренная // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 2. — С. 15–18.
5. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Доклад о развитии кадрового электронного документооборота в Российской Федерации по состоянию на январь 2026 г. // Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения: 29. 01. 2026 г.).
6. Павлова Д. А. Цифровизация трудового права // Вопросы российской юстиции. — 2025. — № 2. — С. 270–274. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-trudovogo-prava> (дата обращения: 29.01.2026 г.).
7. Ромашова Т. В., Кондраль Д. П. Современные тенденции развития трудового права России (экономико-правовой аспект) // Теория и практика общественного развития. — 2016. — № 6. — С. 244–247. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-tendentsii-razvitiya-trudovogo-prava-rossii-ekonomiko-pravovoy-aspekt> (дата обращения: 29.01.2026 г.).
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 06.02.2026)// Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
9. Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 48. Ст. 8153.
10. Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (с изм. от 31.07.2025)// Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 15. Ст. 2036.