

Формирование сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде

С 1 января 2020 года вступили в силу Федеральные законы от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

С 2020 года начат добровольный переход на электронные трудовые книжки.

Преимущества «электронной трудовой книжки»:

- сохранность персональных данных в информационной системе ПФР и возможность в любое время ознакомиться с трудовой деятельностью. Трудовая книжка не потеряется, не испортится и не затрется. Сведения о трудовой деятельности всегда под «рукой»;
- снижение издержек работника и работодателя при трудоустройстве. Нет необходимости покупки бланков, либо отправки по почте;
- дополнительные возможности трудоустройства дистанционно за счет простоты взаимодействия с работодателем;
- при обращении гражданина за государственными и муниципальными услугами он освобождается от обязанности предоставлять сведения о трудовой деятельности.

Что нужно сделать работодателям в 2020 году:

- принять или изменить локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа работников;
- внести изменения в соглашение и (или) коллективный договор (при наличии);
- обеспечить техническую возможность для предоставления сведений в ПФР;
- уведомить каждого работника в письменном виде по 30 июня 2020 года о формировании сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Работник до 31.12.2020 вправе сделать выбор между продолжением ведения трудовой книжки или предоставлением ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде путем подачи работодателю соответствующего заявления.

Работник, подавший заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки имеет право в последующем подать работодателю заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Работникам, написавшим заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде, выдаются трудовые книжки «на руки» и работодатель освобождается от ответственности за их ведение и хранение. В трудовой книжке делается соответствующая запись.

Лица, не имевшие возможности до 31.12.2020 подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав его работодателю по основному месту работы.

К таким лицам относятся:

- работники в период временной нетрудоспособности;
- работники, находящиеся в отпусках;
- работники, отстраненные от работы;
- лица, имеющие стаж работы, но на 31.12.2020 не состоящие в трудовых отношениях.

Информация о поданном работником заявлении включается в его сведения и передается в ПФР.

У тех, кто **впервые** устроится на работу начиная с 2021 года, сведения о трудовой деятельности будут формироваться только в электронном виде.

Получить сведения о трудовой деятельности в электронном виде можно:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- в МФЦ (на бумажном носителе);
- в ПФР (на бумажном носителе или в форме электронного документа);
- с использованием портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа.

В случае выявления работником неправильной, неточной или неполной информации в сведениях, представленных работодателем для хранения в ПФР, работодатель обязан по письменному заявлению работника представить уточненные или дополненные сведения в ПФР.

Ответственность работодателя:

за задержку по своей вине выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;

за внесение в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

за непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности в ПФР.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в сведениях о трудовой деятельности препятствует поступлению работника на другую работу, суд может принять решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Также информируем, что внесены изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, которые вступают в силу с 1 января 2021 года, относительно штрафных санкций по предоставлению сведения о трудовой деятельности (Федеральный закон Российской Федерации от 1 апреля 2020 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»).