

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



ТРУДОВАЯ
КНИЖКА

**ПЕРЕХОД НА ЭЛЕКТРОННЫЕ
ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ**

ПЕРЕХОД НА ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

С 1 января 2020 года началось формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Для работающих граждан переход на формирование сведений о трудовой деятельности только в электронном виде будет осуществляться с их согласия. Для этого до 31 декабря 2020 года им необходимо подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки только в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки. При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию.

Для работников, которые не подадут ни одно из двух заявлений в течение 2020 года, работодатель, одновременно с электронной, продолжит вести бумажную трудовую книжку.

Работники, подавшие заявление о ведении трудовой книжки только в электронном виде, получают бумажную трудовую книжку на руки. При выдаче в нее должна быть внесена запись о подаче работником соответствующего заявления.

Важно отметить, что бумажная трудовая книжка остается основным документом о трудовой деятельности работника до 1 января 2020 года (эти сведения оцифровываться не будут).



За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется и при последующем трудоустройстве к другим работодателям в течение всей трудовой деятельности.

Лица, не имевшие возможности до 31 декабря 2020 года подать работодателю одно из двух заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из двух письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- а) временной нетрудоспособности;
- б) отпуска;
- в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору, но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений.



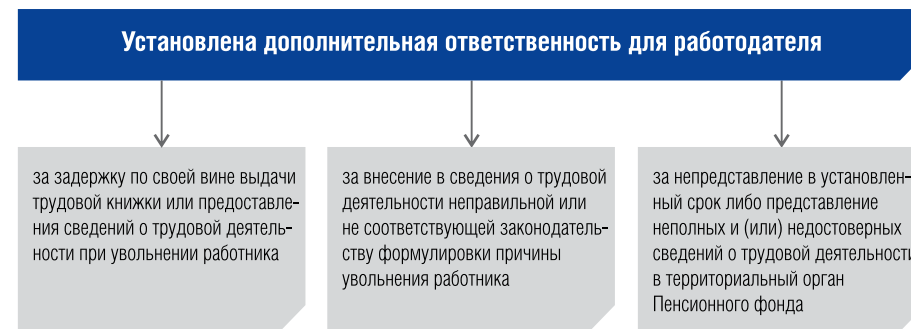
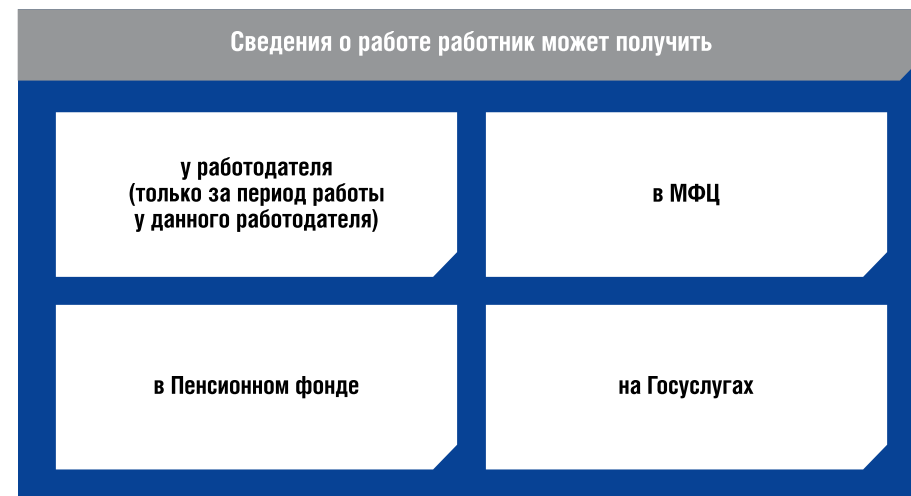
При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности (в бумажном или электронном виде) и бумажную трудовую книжку, а те, кто отказался от бумажной трудовой книжки, предоставляют только сведения о трудовой деятельности.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда России.

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае, если в день прекращения трудового договора работнику невозможно выдать сведения о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику такие сведения на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.



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

Законодательство об электронных трудовых книжках

Переход на электронные трудовые книжки регулируется Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», которым вносятся изменения:

- в Трудовой кодекс Российской Федерации и устанавливается возможность ведения информации о трудовой деятельности в электронном виде;
- Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и вводится обязанность работодателей с 1 января 2020 г. представлять в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о трудовой деятельности работников.

В целях реализации перехода на электронные трудовые книжки утверждены

Форма СЗВ-ТД

представляемая работодателями в органы ПФР, а также порядок ее заполнения (Постановление Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п (Зарегистрировано в Минюсте России 23.01.2020 № 57251))

Форма СТД-ПФ

предоставляемая зарегистрированному лицу из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации (Приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н (Зарегистрировано в Минюсте России 21.02.2020 № 57578))

Форма СТД-Р

предоставляемая работнику работодателем, а также порядок ее заполнения (Приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н (Зарегистрировано в Минюсте России 21.02.2020 № 57578))



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ



НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗ РОССИИ

119119, г. Москва
Ленинский проспект, 42
rogwu@rogwu.ru

ROGWU.RU