**О введении электронных трудовых книжек**

Как установлено лицензионным законодательством и хорошо известно лицензиатам, одним из лицензионных требований является наличие на ломозаготовительном пункте работников определенной квалификации, специальности. В этой связи полагаем необходимым в целях проведения эффективной профилактики нарушений лицензионных требований в части оформления трудовых отношений предложить ознакомиться с новеллами трудового законодательства.

В рамках федеральной программы «Цифровая экономика РФ» вводится «Электронная трудовая книжка». В результате этого в 2020 году на смену традиционным бумажным трудовым книжкам должны прийти электронные.

Ведение электронных сведений о трудовой деятельности это:

- гарантия сохранности пенсионных прав граждан;

- удобный и быстрый доступ к информации о своей трудовой деятельности;

- минимизация ошибочных, неточных и недостоверных сведений;

- дополнительные возможности дистанционного трудоустройства;

- использование сведений о трудовой деятельности для получения государственных услуг;

- высокий уровень безопасности и сохранности данных.

16 декабря 2019 года Президентом Российской Федерации В.В. Путиным подписаны следующие федеральные законы, направленные на введение «Электронных трудовых книжек»:

**№439-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде;

**№436-ФЗ** «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

На рассмотрении в Государственной Думе Российской Федерации находится законопроект № 748758-7, принятый в первом чтении 03.12.2019, предусматривающий административную ответственность работодателей за несвоевременное представление в органы ПФР сведений о трудовой деятельности, либо предоставление неполных или недостоверных сведений.

Под трудовой деятельностью понимаются периоды работы по трудовому договору, периоды замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы, а также в отношении отдельных категорий граждан иные периоды профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, в отличие от действующей отчетности по формам СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ, не предоставляются в органы Пенсионного фонда сведения о работе по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнения работ и оказание услуг, по авторским и лицензионным договорам.

Вместе с тем, аналогично действующему порядку представления отчетности в ПФР работодатели обязаны предоставлять в органы ПФР сведения о работе по трудовому договору по совместительству.

Для всех работающих граждан переход на электронные трудовые книжки является добровольным и будет осуществляться только с согласия гражданина.

При этом работодатели обязаны уведомитьв срок по 30 июня 2020 годаработников в письменном виде об изменениях законодательства, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве выбора.

Если работник хочет сохранить свою бумажную трудовую книжку, ему до конца 2020 года необходимо подать письменное заявление об этом работодателю, в этом случае бумажную трудовую книжку работодатель продолжит вести одновременно с электронной.

Формы уведомления работодателя и заявления работника являются произвольными.

Для работодателей вводится новая обязательная форма отчетности.

С 1 января 2020 года сведения о трудовой деятельности организациям необходимо предоставлять в ПФР ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным, в котором имели место случаи приема на работу, перевода и увольнения, а также подачи соответствующего заявления.

При представлении сведений впервые в отношении работника страхователь одновременно представляет сведения о последних кадровых перемещениях, предшествующих 1 января 2020 года.

При отсутствии кадровых перемещений в течение 2020 года по отдельным сотрудникам, а также в случае, если некоторыми работниками не будет подано заявление о порядке ведения сведений о его трудовой деятельности,на оставшихся работников страхователь представляет сведения не позднее 15 февраля 2021 года.

Начиная с 1 января 2021 года в случаях приема на работу или увольнения сведения о трудовой деятельности должны будут представляться организацией-работодателем в Пенсионный фонд не позднее следующего рабочего дня с даты приема на работу или увольнения, о переводах и случаях подачи работником заявления о выборе порядка ведения сведений о трудовой деятельности сведения должны предоставляться ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным.

В системе персонифицированного учета индивидуальные лицевые счета дополняются разделом – «Сведения о трудовой деятельности». В этом разделе будут отражаться сведения о приеме на работу, переводе на другую работу с указанием должности, специальности, профессии, квалификации, об увольнении с указанием оснований прекращения трудового договора.

Работодатель формирует и представляет для хранения в информационных системах ПФР основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника независимо от выбранного работником варианта ведения сведений о его трудовой деятельности.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший в 2020 году заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронной форме.

Работникам, подавшим заявления о представлении сведений о трудовой деятельности в электронной форме, работодатели выдают трудовые книжки на руки и после этого освобождаются от ответственности за их ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится соответствующая запись.

Исключением станут лишь те, кто впервые устроится на работу в 2021 году. У таких людей все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Работодатель, с численностью 25 и более лиц, представляет сведения о трудовой деятельности в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Для работодателей, которые не подключены к электронному документообороту, ПФР разрабатывает сервис для формирования отчетности в электронном виде в кабинете страхователя на сайте ПФР (или в бумажной форме до его реализации). Безусловно для работодателей с численностью до 25 человек будет предусмотрена возможность предоставления отчетности на бумаге в клиентские службы территориальных органов ПФР.

Для формирования отчетности в кабинете страхователя необходима регистрация в ЕСИА ответственного специалиста кадровой службы и наделение его полномочиями, закрепленных распорядительным документом (приказом, распоряжением) по заверению сведений о трудовой деятельности усиленной квалифицированной электронной подписью. Также будет предусмотрена возможность печати сформированных документов для представления в клиентские службы территориальных органов ПФР.

Вводятся три новых формы сведений о трудовой деятельности.

Формы сведений, которые будут выдаваться гражданам, утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с ПФР.

Форма сведений о трудовой деятельности, предоставляемая в органы ПФР работодателем утверждается Пенсионным фондом по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Работник может получить сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации из Фронт-офиса на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг или сайта Пенсионного фонда Российской Федерации в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работник вправе направить работодателю заявление в письменной форме или в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя;

Работодатель обязан предоставить работнику не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления либо при увольнении, в день прекращения трудового договора, сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя.

Сведения о трудовой деятельности представляются способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

В случае, если документ СТД-ПФР формируется по запросу зарегистрированного лица в Личном кабинете на сайте Пенсионного фонда Российской Федерации или через Единый портал государственных услуг, документ подписывается квалифицированной электронной подписью уполномоченного лица ПФР.

Работодатели на постоянной основе направляют сведения о трудовой деятельности сотрудников в ПФР.

Граждане обращаются за сведениями о своей трудовой деятельности через личный кабинет на портале госууслуг или сайте ПФР, получают сведения в электронной форме и направляют их по месту требования по электронной почте.

При поступлении на работу, гражданин может из личного кабинета сайта ЕПГУ направить выписку из электронной трудовой книжки с электронной подписью на адрес работодателя. Поэтому должна быть обеспечена возможность приема электронной формы сведений о трудовой деятельности. Необходимо предусмотреть техническую возможность.

Ответственность за нарушение трудового законодательства:

За непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений, страхователь или его должностное лицо привлекается к административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Информацию о непредставлении в установленный срок либо представлении неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности работающих лиц ПФР на федеральном уровне направляет в Роструд, а Роструд в государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации в порядке межведомственного взаимодействия.