

Электронные трудовые книжки и изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации

В связи с ведением трудовых книжек в электронном виде в Трудовой кодекс Российской Федерации и ряд федеральных законов внесены существенные изменения, вступающие в силу с 1 января 2020 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ дополнен новой статьей 66.1 «Сведения о трудовой деятельности».

Статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Соответствующие изменения внесены в Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. №436-ФЗ, которым добавлена обязанность работодателя, сдавать в Пенсионный фонд Российской Федерации новый отчет. Работодатели должны будут сообщать в Пенсионный фонд Российской Федерации данные о трудовой деятельности работников, которые сейчас вносятся в трудовую книжку.

Внесены изменения и в статьи 62, 65, 66, 84.1., 165, 234, 283, 309, 341,2., 392, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, положения которых регулируют вопросы, связанные с трудовой деятельностью работника.

В соответствии со статьей 2 ФЗ от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ в целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия:

принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии);

подготовка и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

обеспечение технической готовности к предоставлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

уведомление по 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления в порядке, предусмотренном частью второй статьи 2 ФЗ от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ, сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Также статьей 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ определены следующие нормы:

1. Каждый работник по 31 декабря 2020 г. включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

4. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных частью второй статьи 2 ФЗ от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ

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 письменных заявлений, предусмотренных частью второй статьи 2 ФЗ от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором сохранялось место работы, в том числе на период:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска;
- 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 (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие письменных заявлений, предусмотренных частью второй статьи 2 ФЗ от 16 декабря 2019 г. №439-ФЗ.

6. Лица, которые замещают государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской службы и муниципальной службы, а также осуществляют другие виды профессиональной служебной деятельности и на которых на день вступления ФЗ от 16 января 2019г. №439-ФЗ ведутся трудовые книжки, имеют право в порядке, установленном статьей 2 ФЗ от 16 января 2019г. №439-ФЗ, сделать выбор между продолжением ведения их трудовых книжек или предоставлением им сведений о трудовой деятельности.

7. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

8. Форму предоставления работнику работодателем сведений о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, форму предоставления лицу, имеющему стаж работы по трудовому договору, сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядок заполнения указанных форм утверждает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики в сфере труда, по согласованию с Пенсионным фондом Российской Федерации.

9. Форму предоставления работодателем сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Таким образом, с 2020 года появится цифровой формат трудовых книжек. Перевести сотрудника на электронную трудовую книжку можно будет только с его согласия. Тем, кто впервые устраивается на работу после 31 декабря 2020 года, бумажный документ заводится не будет.

Федеральным законом от 2 декабря 2019 г. №393-ФЗ внесены изменения в части прав и полномочий федеральной инспекции труда.

Статьей 356 Трудового кодекса Российской Федерации на федеральную инспекцию труда возложены полномочия по:

организации и проведению мероприятий, направленных на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

принятию мер по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Статья 357 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена положением о том, что государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права имеют право принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в соответствии со статьей 360.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Статьей 360.1 Трудового кодекса Российской Федерации введенной Федеральным законом от 2 декабря 2019 г. №393-ФЗ определен Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

По вопросу оплаты труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, в частности при совмещении профессий Конституционный Суд Российской Федерации постановлением от 16 декабря 2019 г. №40-П постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1. Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий минимального размера оплаты труда

(минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

2. Выявленный в Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Указанным выше постановлением Конституционного Суда Российской Федерации решаются многие вопросы по оплате труда в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

С января 2020 года месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже **12 130** рублей в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ФЗ от 27.12.2019г. №463-ФЗ).