

Как рассказал на пресс-конференции в региональном отделении ТАСС заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Петр Тищенко, не позднее 30 июня работодатели должны письменно уведомить своих работников о возможности обзавестись трудовой книжкой в цифровом формате.

При необходимости следует внести изменения в правила внутреннего распорядка организации, в соглашения и коллективные договоры. В течение года работники, сделав осознанный выбор между бумажной и электронной трудовой книжкой, должны написать соответствующее заявление на имя работодателя.

Выбравшие электронную версию книжки получают бумажную трудовую книжку на руки. Как подчеркнула заместитель управляющего Отделением Пенсионного фонда по Санкт-Петербургу и Ленинградской области Валерия Батуркина, и в этом случае бумажную книжку работнику необходимо сохранить, поскольку она является источником сведений о его трудовой деятельности до 2020 года. В электронной версии фиксируются только сведения с 2020 года.

Для «молчунов» — работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, работодатель продолжит вести трудовую книжку на бумаге. За работниками, которые предпочтут бумажную трудовую книжку, это право сохранится и при последующем трудоустройстве у других работодателей.

Однако при желании они могут в дальнейшем попросить перевести их на электронную трудовую книжку. А вот сведения о трудовой деятельности тех, кто впервые устроится на работу с 2021 года, изначально будут вестись только в электронном виде, без оформления бумажной трудовой книжки.

По словам В. Батуркиной, содержание обоих форматов трудовых книжек практически идентично. Это – даты приема, увольнения, перевода на другую работу, место работы, структурное подразделение, должность, профессия, специальность, квалификация, причины прекращения трудового договора, сведения о переименовании организации и т. д.

Единственное отличие состоит в том, что в электронной трудовой книжке не будет сведений о наградах работника.

С 1 января 2020 года работодатели обязаны ежемесячно представлять в Пенсионный фонд сведения о трудовой деятельности своих работников, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки россиян. С 2021 года при приеме на работу или увольнении сведения о трудовой деятельности должны будут представляться в Пенсионный фонд не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего документа.

Как пояснила В. Батуркина, при устройстве на работу та информация о предыдущей трудовой деятельности, которая содержится в электронной трудовой книжке, может представляться работодателю либо в распечатанном виде, либо в электронной форме с цифровой подписью. И в том, и в другом случае работодатель переносит эти данные в свою систему кадрового учета. При увольнении работодатель будет обязан выдать своему бывшему работнику сведения о трудовой деятельности либо на бумаге, либо в электронном виде (по желанию работника).

Одни преимущества?

По мнению Петра Тищенко, для тех, кто трудоустроен официально, с введением электронных трудовых книжек практически ничего не изменится. А вот у безработных появятся дополнительные возможности дистанционного поиска вакансий на рынке труда. «Есть выбор – по-прежнему доверять бумаге или перейти на трудовую книжку в электронном виде. И никто не может вас заставить выбрать другой маршрут», — подчеркнул чиновник.

«Если вы не очень уверены в своем работодателе, тогда лучше завести электронную трудовую книжку», – посоветовала В. Батуркина. Главное преимущество такого формата трудовой книжки – ее доступность. Работник может в любой момент получить информацию из своей электронной трудовой книжки в «Личном кабинете» на сайте Пенсионного фонда, на портале Госуслуг или в Многофункциональном центре госуслуг (МФЦ). При необходимости такие данные будут предоставляться и в виде бумажной выписки.

Другое очевидное преимущество трудовых книжек на цифровых носителях – защищенность от возможной потери. «Если вы потеряете бумажную трудовую книжку, придется обойти всех своих работодателей и собрать кучу справок», — напомнила В. Батуркина. Кроме того, после перехода на «электронику» работодателям уже не придется тратить на приобретение, ведение и хранение бумажных трудовых книжек.

Заместитель руководителя Государственной инспекции труда — заместитель главного государственного инспектора труда в Ленинградской области Елена Пшеничная отметила еще одно удобство электронной версии трудовой книжки. Будут минимизированы негативные последствия от ошибочных записей.

По данным Е. Пшеничной, бывают случаи, когда в трудовую книжку злонамеренно записывали, что работник, якобы, уволен «по статье». Даже после исправления «ошибки» такая запись в бумажной трудовой книжке приводила к проблемам при трудоустройстве на новом месте работы.

В. Батуркина заверила, что информационные системы Пенсионного фонда должным образом защищены от попыток взлома. По ее словам, никаких утечек персональных данных из баз учета Пенсионного фонда не было. Информация лицевых счетов фиксируется в распределенных системах хранения, что исключает риск потери данных.

Переход на электронные трудовые книжки в Петербурге и Ленинградской области уже начался, но проходит по-разному. По оценке заместителя председателя областного Комитета по труду и занятости населения Сергея Воронина, пока примерно 80% жителей 47-го региона намерены остаться с бумажными трудовыми книжками. В сельской местности этот процент может оказаться еще выше. Бумажную форму учета их труда хотят сохранить и все сотрудники областного Комитета по труду и занятости населения, сообщил С. Воронин.

По данным П. Тищенко, в Петербурге только за прошлый месяц выразили желание обзавестись электронными трудовыми книжками около 5 тысяч работников. Уже есть жалобы на работодателей, которые не спешат удовлетворить эти обращения.

Как рассказала заместитель руководителя Государственной инспекции труда – заместитель главного государственного инспектора труда в Санкт-Петербурге Марина Андреева, в таких случаях надзорный орган пока ограничивается выдачей предписаний о необходимости оперативно исправить допущенные нарушения. А вот после 30 июня к нарушителям будут применяться и штрафные санкции.

Начальник Правового управления – Главный правовой инспектор труда Ленинградской Федерации профсоюзов (ЛФП) Георгий Кузнецов убежден, что с точки зрения закона при переходе на электронные трудовые книжки не должно возникнуть серьезных проблем. Правда, как и при всяком нововведении не исключено возникновение «внештатных ситуаций». Поэтому профсоюзы будут внимательно отслеживать процесс перехода на электронные трудовые книжки.

И уже сейчас одна из комиссий Совета ЛФП планирует подготовить для работодателей рекомендации по порядку и содержанию уведомления о возможности перехода на электронную трудовую книжку, которые работодатели должны направить работникам до 30 июня.

По материалам сайта <http://ploshadtruda.ru>