

ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Дудолодова Т.А.

*Тамбовский государственный университет им. Г.Р.Державина
stefan1966@mail.ru*

В настоящее время цифровые технологии внедряются во все сферы жизни. Происходят изменения и в оформлении кадровой документации.

После Указа Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» начался процесс работы по разработке и внедрению электронных трудовых книжек [1].

Так, весь год с начала января 2020 года по начало января 2021 года производился переход на электронный документооборот, касающийся внедрения электронных трудовых книжек. Гражданам Российской Федерации предлагалось на протяжении года решить совмещать ли параллельное ведение печатной и электронной трудовой книжки или полностью перейти только на электронную.

Необходимо отметить, что электронная трудовая книжка не подразумевает под собой некий электронный носитель. На этом аспекте остановимся подробнее.

В декабре 2019 г. Президент РФ подписал два закона, регулирующие изменения в документообороте о трудовой деятельности. Данные правовые акты законодательно закрепили обязательность оформления сведений о трудовой деятельности в электронном формате:

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

– № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» [1].

Федеральный закон № 439-ФЗ дополняет Трудовой кодекс РФ статьей 66.1, которая вводит понятие «сведения о трудовой деятельности работника». Это понятие объединяет всю информацию, которая ранее отражалась в трудовой книжке – прием на работу, увольнение, перевод, повышение квалификации и др. [2]. В соответствии с этой статьей кодекса, электронная трудовая книжка – это сведения о трудовой деятельности работника, содержащиеся в информационной системе Пенсионного фонда РФ и формируемые на основе представляемой работодателями информации. Электронная трудовая книжка подразумевает под собой электронный файл в единой системе, который хранит в себе все персонифицированные данные о трудовой деятельности работника.

В соответствии с изменениями в ТК РФ, вступившими в силу с 1 января 2020 года, все работодатели должны были письменно уведомить каждого работника до 30 июня 2020 года с учетом изменений трудового законодательства о формировании информации о трудовой деятельности в

электронном виде. Работодатель должен был проинформировать сотрудника о том, что он имеет право сделать выбор о состоянии своей бумажной электронной книжки – продолжать ее вести вместе с электронной или получить на руки и перейти исключительно на электронную трудовую книжку [3].

В настоящее время, в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ, работник при заключении трудового договора обязан предоставить трудовую книжку (за исключением случаев, когда он впервые трудоустраивается на работу) – так у работодателя есть возможность удостовериться, соответствует ли заявленный лицом стаж работы фактическому [2].

В ноябре 2021 г. был принят Федеральный закон № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». В нем отмечено, что для формирования сведений в электронном формате для лиц, которые приняты или принимаются на работу после 31 декабря 2021 года и у которых к этому моменту вообще отсутствует трудовой стаж, согласие на выбор вида трудовой книжки не требуется [4].

Таким образом произошел переход на федеральном уровне на электронный кадровый документооборот и обязательное введение сведений о трудовой деятельности работников в электронной форме с января 2020 года, что повлекло за собой как изменение требований к технологии документирования сведений о трудовой деятельности, так и появлению новых обязанностей у работодателей. Также он повлек за собой новый порядок действий, а именно формирование и отправление отчетности со стороны работодателя касательно работника организации и сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица с использованием новых дополнительных форм и документов, которые обязан заполнять работодатель.

В результате полного перехода на электронные трудовые книжки сформирована единая федеральная база данных, содержащая персонифицированные сведения о трудовой деятельности каждого гражданина, благодаря которой обеспечивается прозрачность и понятность, защита от потерь данных, упрощение доступа к сведениям работникам и работодателям.

Список использованных источников:

1. Электронная трудовая книжка (ЭТК). Законодательство об электронных трудовых книжках. – Текст : электронный // Пенсионный Фонд Российской Федерации : сайт – URL: <http://www.pfrf.ru/etk#info-5> (дата обращения 02.02.2022).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (редакция от 31.07.2020) : [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года] // КонсультантПлюс : сайт. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 02.02.2022). – Текст : электронный.

3. Филиппов, В. Что делать работодателю в связи с переходом на электронные трудовые / В. Филиппов. – Текст : электронный // hh : сайт. - URL.: <https://tambov.hh.ru/article/26312> (дата обращения 02.02.2022).

4. Как принять на работу сотрудника с электронной трудовой книжкой. – Текст : электронный // Блог кадровика. Интернет-портал о труде в России:сайт. - URL.: // <https://blogkadrovika.ru/kak-prinyat-na-rabotu-sotrudnika-s-e-t-k/> (дата обращения 02.02.2022).