В трудовое законодательство внесены существенные изменения, направленные на создание дополнительных гарантий трудовых прав работников

Федеральным законом от 26.07.2019 № 231-ФЗ внесены изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае невыполнения обязанности работодателя по смене кредитной организации, работодатель в соответствии с частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях может быть подвергнут административной ответственности за воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 30 до 50 тысяч рублей.

Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» регламентирован порядок формирования с 1 января 2020 года сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Согласно внесенной в Трудовой кодекс РФ статье 66.1, работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается в числе прочего информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Устанавливаются способы получения работником сведений о трудовой деятельности на бумажном носителе или в электронной форме: у работодателя по последнему месту работы, в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде РФ, а также с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг.

Работодатель обязан письменно уведомить по 30 июня 2020 года включительно каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между «бумажной» и «электронной» трудовой книжкой.

До конца 2020 года работники подают работодателям заявления о продолжении ведения трудовых книжек или о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде (во втором случае работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение). Если же работник не подаст никакого заявления, то работодатель продолжит вести трудовую книжку.

При этом лицам впервые трудоустроенным на работу после 1 января 2021 года трудовая книжка в бумажном виде оформляться не будет, поскольку в отношении них сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде.

Помощник прокурора

Молчановского района

Томской области В.С. Горелкина