

Электронная трудовая книжка

С 2020 года в России планируется ввести электронную трудовую книжку.

Переход на электронные трудовые книжки добровольный и позволяет сохранить бумажную книжку столько, сколько это необходимо.

Электронная трудовая книжка не предполагает физического носителя и будет реализована только в цифровом формате.

Просмотреть сведения электронной книжки можно будет в личном кабинете на сайте Пенсионного фонда России или на портале Госуслуг, а также через приложения для смартфонов.

При необходимости сведения электронной трудовой книжки будут предоставляться в виде бумажной выписки. Предоставить ее сможет нынешний или бывший работодатель (по последнему месту работы), а также управление Пенсионного фонда России или МФЦ. Услуга предоставляется экстерриториально, без привязки к месту жительства или работы человека.

Переход на электронные трудовые книжки

Для всех работающих граждан переход к новому формату - добровольный - только с согласия человека.

Исключение - те, кто впервые устроится на работу с 2021 года. У таких людей все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Остальные граждане в течение 2020 года смогут подать заявление работодателю в произвольной форме о сохранении бумажной трудовой книжки. В этом случае работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию.

Россияне, которые до конца 2020 года не подадут заявление работодателю о сохранении бумажной трудовой книжки, получат ее на руки. Сведения об их трудовой деятельности начиная с 2021 года будут формироваться только в цифровом формате.

Перечень сведений электронной трудовой книжки

Электронная трудовая книжка сохраняет весь перечень сведений, которые учитываются в бумажной трудовой книжке:

- Место работы.
- Периоды работы.
- Должность (специальность, профессия).
- Квалификация (разряд, класс, категория, уровень квалификации).
- Даты приема, увольнения, перевода на другую работу.
- Основания прекращения трудового договора.

Работодателям

С 1.01.2020 г. – обязанность ежемесячно представлять в ПФ РФ сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки.

Передача сведений будет реализована в рамках существующего формата взаимодействия с территориальными органами ПФ РФ.

В связи с введением электронных трудовых книжек работодателям надлежит письменно проинформировать работников о соответствующих изменениях в трудовом законодательстве и праве работников сохранить бумажную трудовую книжку.

При необходимости работодателям также предстоит провести работу по изменению ЛНА, в соглашения и коллективные договоры.

С 1.01.2021 г. при приеме на работу или увольнении сведения о трудовой деятельности должны будут представляться работодателем в ПФ РФ не позднее рабочего дня, следующего за днем издания документа, являющегося основанием для приема на работу или увольнения.

Законодательство об электронных трудовых книжках

1. Законопроект - изменения в ТК РФ, устанавливает возможность ведения инф-ции о труд. деятельности в электр. виде.
2. Законопроект - изменения в ФЗ № 27-ФЗ от 1.04.1996 г. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и вводит обязанность работодателей с 1.01.2020 г. представлять в информац-ю систему ПФРФ сведения о трудовой деятельности работников.
3. Законопроект - изменения в КоАП РФ об адм. отв-ти для работодателя за нарушение сроков представления сведений либо представление неполных или недостоверных сведений.
4. Проект формы СЗИ-ТД для предоставления сведений о трудовой деятельности работника
5. Проект формы СЗВ-ТД для предоставления сведений о трудовой деятельности работников
6. Порядок заполнения формы СЗИ-ТД и СЗВ-ТД
7. Формат сведений для формы "Сведения о трудовой деятельности работников"

Перечень льгот педагогическим работникам в сельской местности, ПГТ, согласно ОЗ «Об образовании в Свердловской области»

Мера социальной поддержки по компенсации расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг в размере 100 %:

- платы за наем и (или) платы за содержание жил. помещения;

- взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме исходя из минимального размера такого взноса, установленного Правительством СО;

- платы за коммунальные услуги в части платы за электроэнергию, тепловую энергию, газ, предоставленный для отопления жилого помещения, твердое топливо при наличии печного отопления в домах, не имеющих центрального отопления (в том числе на оплату транспортных услуг для доставки этого топлива), за обращение с твердыми коммунальными отходами;

- платы за коммунальные услуги в части платы за электроэнергию, потребляемую при использовании и содержании общего им-ва в многоквартирном доме, - в случаях, когда в соответствии с ЖК РФ плата за электроэнергию, потребляемую при использовании и содержании общего им-ва в многоквартирном доме, включена в плату за коммунальные услуги.

Доклад Роструда

с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2019 года.

Изменение трудового договора по инициативе работодателя

К числу организационных изменений могут быть отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации, реорганизация организации, изменение типа государственного или муниципального учреждения

В отличие от работодателя учредитель (участник, собственник) организации не является стороной трудового договора с работниками. Исключения возможны для трудового договора с руководителем организации.

Увольнение работников из реорганизуемого предприятия с последующим приемом (всех либо части из них) на реорганизованное предприятие незаконны, поскольку в нарушение ч. 5 ст. 75 ТК РФ при этом происходит расторжение трудового договора. Заключение с работником нового трудового договора (взамен расторгнутого) также противоречит действующему законодательству.