**Минтруд России: итоги 2019 года в сфере трудовых отношений**

(по данным сайта Минтруда России <https://rosmintrud.ru>)

***«Электронная трудовая книжка»***

С 1 января 2020 года вступают в силу федеральный закон от 16 декабря 2019 года №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и федеральный закон от 16 декабря 2019 года №436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"».

Законы подготовлены Минтрудом России в соответствии с Национальной программой «Цифровая экономика Российской Федерации» и предусматривают формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде («электронная трудовая книжка»).

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

* информация о работнике;
* даты приема, увольнения, перевода на другую работу;
* место работы;
* вид мероприятия (прием, перевод, увольнение);
* должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение;
* вид поручаемой работы;
* основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа);
* причины прекращения трудового договора.

Эти данные работодатель будет передавать в информационную систему Пенсионного фонда России (ПФР). При необходимости работник сможет получить сведения у работодателя по последнему месту работы, в территориальном органе ПФР, многофункциональном центре госуслуг (МФЦ) или самостоятельно в личном кабинете на сайте ПФР или на портале госуслуг.

На работодателей возлагается обязанность уведомить 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. До 31 декабря 2020 года включительно гражданам необходимо подать в произвольной форме письменное заявление работодателю о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки. Если работник не подал ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в бумажном виде.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель должен будет выдать трудовую книжку на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем, для хранения в информационных ресурсах ПФР.

За работником, воспользовавшимся правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, будет осуществляться в электронном виде, новые бумажные трудовые книжки оформляться не будут.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах ПФР, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить такие сведения и представить их для хранения в информационных ресурсах ПФР.

С 1 января 2020 года для работодателей вводится обязанность ежемесячно не позднее 15 числа месяца, следующего месяца, в котором осуществлено кадровое мероприятие (прием, перевод, увольнение), либо работником подано заявление о выборе ведения сведений о трудовой деятельности, представлять в ПФР сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться «электронные трудовые книжки». Передача сведений реализуется в рамках существующего формата взаимодействия работодателей с территориальными органами Пенсионного фонда России.

При представлении указанных сведений впервые в отношении зарегистрированного лица страхователь одновременно представляет сведения о его трудовой деятельности по состоянию на 1 января 2020 года у данного страхователя.

С 1 января 2021 года в случаях приема на работу или увольнения сведения о трудовой деятельности должны будут представляться работодателем в ПФР не позднее рабочего дня, следующего за днем издания документа, являющегося основанием для приема на работу или увольнения.

Формирование «электронной трудовой книжки» позволит:

* обеспечить максимально точный учет и сохранность сведений о трудовой деятельности работника;
* обеспечить для работника удобство и скорость получения информации при трудоустройстве;
* снизить издержки работодателя по ведению и хранению трудовой книжки в бумаге;
* сократить время гражданина на получение государственных услуг, требующих предоставление сведений о трудовой деятельности.

Изменения затронут около 60 млн. работников и 8,4 млн. хозяйствующих субъектов, включая предпринимателей без образования юридического лица.

Также Минтруд России подготовил законопроект «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части установления административной ответственности за нарушение работодателем сроков представления сведений о трудовой деятельности либо за представление неполных и (или) недостоверных сведений». Законопроект принят Госдумой России в первом чтении.

Законопроектом предусматривается дополнение статьи 5.27 Кодекса частью, в соответствии с которой должностные лица работодателя за неоднократное нарушение сроков представления указанных сведений либо за представление неполных и (или) недостоверных сведений привлекаются к административной ответственности в виде предупреждения. При этом под неоднократным нарушением сроков представления указанных сведений либо представлением неполных и (или) недостоверных сведений понимается совершение работодателем указанных действий два и более раза в течение года.

Поправки в Кодекс об административных правонарушениях будут способствовать повышению ответственности работодателя при неправильном заполнении сведений о трудовой деятельности граждан или нарушении их трудовых прав.

***Электронный кадровый документооборот***

В рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» Минтруд России подготовил законопроект «О проведении эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками».

Целью законопроекта является создание и отработка механизмов ведения и применения электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками, без дублирования на бумажном носителе, а также подготовка предложений по внесению изменений в законодательство по итогам эксперимента.

Участниками эксперимента станут работодатели, добровольно заявившиеся в него, и работники, состоящие в трудовых отношениях с этими работодателями и согласившиеся участвовать в эксперименте.

Работодатели самостоятельно определят виды документов, в отношении которых будет проводиться эксперимент, структурные подразделения, где будет проводиться эксперимент, а также вид электронной подписи работника. Но при заключении трудового договора, договора о материальной ответственности, ученического договора и при внесении в них изменений мы предусмотрели, что работодатель будет обязан обеспечить использование с обеих сторон усиленной квалифицированной электронной подписи.

Все расходы, связанные с ведением документов, касающихся трудовых отношений, в электронном виде, включая применение электронной подписи работника, несет работодатель. При этом работник также добровольно принимает участие в эксперименте и вправе отказаться от участия в нем, уведомив письменно работодателя.

Проведение эксперимента планируется с 1 апреля по 31 декабря 2020 года. В настоящее время более 40 крупных компаний выразили желание участвовать в нем.

Совместно с работодателями и профсоюзами (с учетом мнения сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений) планируется мониторинг итогов эксперимента с целью внесения изменений в законодательство.

***Защита прав трудящихся***

С 13 декабря 2019 года вступил в силу федеральный закон от 2 декабря 2019 года № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику», подготовленный Минтрудом России.

Закон предусматривает передачу в Федеральную службу судебных приставов для исполнительного производства решения государственного инспектора труда в случае неисполнения работодателем его предписания по выплате задолженности по заработной плате.

Данная мера будет применена инспектором труда к работодателю только в случае неисполнения работодателем в срок ранее выданного предписания об устранении нарушений. При этом взысканию подлежит только не оспариваемая работодателем сумма начисленной, но не выплаченной в срок работнику заработной платы.

Закон позволяет в досудебном порядке по вопросам, где нет спора по начисленной заработной плате, решить вопросы по обеспечению конституционного права работников на оплату труда, что будет способствовать ускорению выплаты задолженности по заработной плате и нормализации отношений на рынке труда.

***Минимальный размер оплаты труда***

В соответствии с действующим законодательством минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере 100 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.

В 2019 году минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен в размере 11 280 рублей.

С 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда составит 12 130 рублей в месяц, что на 7,5 % больше текущего МРОТ.

Повышение затронет около 3,2 млн человек, половина из которых занято в государственных и муниципальных учреждениях.

***Развитие системы квалификаций***

В 2019 году продолжена работа по развитию национальной системы квалификаций.

При Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям образовано 37 советов по профессиональным квалификациям (на базе объединений работодателей) в следующих областях: машиностроение, жилищно-коммунальное хозяйство, электроэнергетика, автомобилестроение, информационные технологии, железнодорожный транспорт, наноиндустрия, сварка, лифтовое хозяйство, атомная энергия, индустрия гостеприимства, физическая культура и спорта, образование, инженерные изыскания, градостроительство, архитектурно-строительное проектирование и др.

В настоящее время полномочиями центров оценки квалификации наделено 465 организаций в 62 регионах России. Более 57 тыс. соискателей прошли профессиональные экзамены на соответствие квалификации профессиональным стандартам. Гражданам, успешно сдавшим экзамен, выданы свидетельства о квалификации; гражданам, получившим неудовлетворительную оценку при прохождении экзамена, выданы заключения с рекомендациями.

По состоянию на 24 декабря 2019 года утвержден более 1300 профессиональных стандартов, которые затрагивают основные сферы экономики: например, машиностроение, энергетика, наноиндустрия, сельское хозяйство, космическая отрасль, атомная промышленность, жилищно-коммунальное хозяйство,  образование, здравоохранение.

***Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии»***

Конкурс проводится Минтрудом России совместно с заинтересованными федеральными и региональными органами исполнительной власти, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей. Его основные цели – повышение престижа рабочих профессий, востребованных на рынке труда; пропаганда достижений и передового опыта участников конкурса; содействие в привлечении молодежи для обучения и трудоустройства по рабочим профессиям.

В 2019 году конкурс состоялся в следующих номинациях:

* «Лучший бетонщик» (г. Петропавловск-Камчатский, Камчатский край),
* «Лучший каменщик» (мкр. «Дубровка» Белгородского района, Белгородская область),
* «Лучший электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования распределительных сетей» (пос. Терволово, Ленинградская область),
* «Лучший пожарный» (г. Астрахань, Астраханская область),
* «Лучший плотник» (г. Архангельск, Архангельская область).

Призерам конкурса в каждой номинации выплачивается денежное поощрение: 300 тыс. рублей – занявшим первые места, 200 тыс. рублей – занявшим вторые места и 100 тыс. рублей – занявшим третьи места.

Оргкомитетом конкурса определены номинации и площадки для проведения федеральных этапов в 2020 году:

* «Лучший разработчик WEB и мультимедийных приложений» в Томской области,
* «Лучший пивовар» в Самарской области,
* «Лучший столяр» в Воронежской области,
* «Лучшая швея» в Ивановской области,
* «Лучший электромонтер по релейной защите и автоматике» в Ставропольском крае.