

ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА Electronic work book

ТИМОНИНА Ирина Владимировна,

кандидат юридических наук, доцент кафедры теории права, гражданское право и гражданский процесс
Российского университета транспорта (МИИТ).

127994, Россия, ГСП-4, г. Москва, ул. Образцова, д. 9, стр. 9.

E-mail: asemicheva@yandex.ru;

TIMONINA Irina Vladimirovna,

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Theory of Law, Civil Law and Civil Procedure
of the Russian University of Transport (MIIT).

127994, Russia, GSP-4, Moscow, Obratsova str., 9, p. 9.

E-mail: asemicheva@yandex.ru;

Краткая аннотация: Автор обращает внимание в статье на то, что Россия, как и другие государства, активно внедряет цифровые форматы для представления информации, что способствует ее доступности и систематизации. В статье отмечается, что государство увеличивает внутренние затраты на развитие цифровой экономики, с использованием, преимущественно, отечественного программного обеспечения, государственными органами, органами местного самоуправления и организациями. В настоящее время, введение электронных трудовых книжек положительно повлияло на документооборот как внутри предприятий, так и во взаимодействии с пенсионными органами. В статье исследуются положительные и отрицательные моменты при использовании на практике электронной трудовой книжки. Автор отмечает, что активное внедрение электронных трудовых книжек и электронного документооборота обусловило изменения нормативной базы и помогло снизить число нарушений, допускаемых в сфере трудовых отношений.

Abstract: The author draws attention in the article to the fact that Russia, like other states, is actively introducing digital formats for presenting information, which contributes to its accessibility and systematization. The article notes that the state increases internal costs for the development of the digital economy, using mainly domestic software, state bodies, local governments and organizations. Currently, the introduction of electronic workbooks has had a positive impact on the document flow both within enterprises and in cooperation with pension authorities. The article examines the positive and negative aspects when using an electronic workbook in practice. The author notes that the active introduction of electronic workbooks and electronic document management led to changes in the regulatory framework and helped to reduce the number of violations committed in the field of labor relations.

Ключевые слова: электронная трудовая книжка, электронный документооборот, национальная программа, электронная база данных, информация о трудовой деятельности, нормативная база.

Keywords: electronic work book, electronic document management, national program, electronic database, information about labor activity, regulatory framework.

Для цитирования: Тимонина И.В. Электронная трудовая книжка // Право и государство: теория и практика. 2023. № 8(224). С. 149-151. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_8_149.

For citation: Timonina I.V. Electronic work book // Law and state: theory and practice. 2023. No. 8(224). pp. 149-151. http://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_8_149.

Статья поступила в редакцию: 08.07.2023

Развитие инновационных технологий, в том числе, цифровой экономики оказывает большое влияние на экономику и общество в целом.

Развитые страны активно переходят на цифровые форматы представления информации, что способствует ее доступности и систематизации.

В рамках реализации Указов Президента Российской Федерации № 204 и № 474 Правительством Российской Федерации была сформирована и утверждена национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» с целью решения задачи по обеспечению ускоренного внедрения цифровизацию в экономику и социальную сферу, основанных на применении интернета и инновационных технологий до 2030 года. Реализация национальной программы должна завершиться в 2024 году. [1]

В настоящее время, увеличиваются внутренние затраты на развитие цифровой экономики, с использованием отечественного программного обеспечения. На предприятиях и в организациях активно внедряется электронный документооборот, началом которого стал переход от бумажных трудовых книжек к её электронной версии.

Электронная трудовая книжка – это цифровой документ, по составу идентичный бумажному.

Трудовая книжка является основным документом, отражающим трудовую деятельность и трудовой стаж работника (ст.66ТК.РФ). Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ с 2020 года работодатели получили право оформления трудовых книжек работников в электронном виде, так как бумажная форма трудовых книжек со временем приходит в негодность. (ст. 66.1 ТК РФ). [2]

Предполагается, что к 2027 году электронные трудовые книжки заменят бумажный аналог документа. Но переход на ЭТК – одна из ступеней национального проекта «Цифровая экономика».

Учёные обращают внимание на тот факт, что введение электронных трудовых книжек положительно влияет на документооборот как внутри предприятий, так и во взаимодействии с пенсионными органами. [7]

Но, несмотря на все плюсы, юристы отмечают и минусы введенной системы: большие финансовые расходы на реализацию проекта государством; сложность в поддержании и обеспечении защиты базы данных государством; риски взлома системы; сбои программного обеспечения; ввод огромного количества уже и имеющейся информации и как следствие возможность утраты части сведений. [8]

Так как трудовая книжка является подтверждением трудового стажа работника, и гарантией наличия трудового договора между субъектами, переход на электронные трудовые книжки затронет интересы всех трудоспособных граждан, что изменяет и структуру общественных

отношений в сфере труда.

Введение электронных трудовых книжек обусловило и внесение существенных изменений в нормативные акты Российской Федерации. Пересмотр действующего трудового законодательства коснулся не только ТК РФ, но и подзаконных актов, регулирующих электронный документооборот.

На практике сократились ресурсозатраты работников кадровых служб, обеспечив их более продуктивную работу за счет экономии времени на заполнение и систематизацию учета содержащихся сведений в трудовых книжках.

В тоже время, работникам обеспечен доступ к информации о своей трудовой деятельности, отражаемой в трудовой книжке.

Электронная трудовая книжка представляет собой документ, переведённый в цифровую форму, информация в которой также отражается, как и на бумажном носителе. Поэтому работник может получить в любое время сведения о своём месте работы, её периодах, с указанием даты приема на работу и увольнения, должности и квалификация работника. Но принципиальным изменением является технология хранения электронной базы данных.

Кадровые службы в 2020 г. уведомили работников о смене порядка ведения трудовых книжек, которые до 31 декабря 2020 г. определялись с выбором формата трудовой книжки.

При внедрении электронных трудовых книжек работникам выдали трудовые книжки на руки, после занесения сведений из них в электронные образы трудовых книжек. Отдельные работники выразили желание оставить бумажный вариант трудовой книжки.

Оба формата, и цифровой, и бумажный, имеют одинаковую силу. Гражданам, поступившим на работу 1 января 2021 года, кадровыми службами предоставлялся только вариант электронной трудовой книжки.

Основой для формирования электронной трудовой книжки стало создание цифровой регистрационной записи в Пенсионном фонде Российской Федерации. [4]

При переходе на электронные трудовые книжки все руководители организаций и учреждений должны были обновить локальную нормативную правовую базу, привести ее в соответствие с федеральным законодательством.

Электронная трудовая книжка реализована только в цифровом формате. Сведения электронной трудовой книжки застрахованные лица могут посмотреть через Личный кабинет или портал Госуслуг.

Сведения электронной трудовой книжки могут быть предоставлены в виде бумажной выписки. Предоставить ее сможет нынешний или бывший работодатель (по последнему месту работы), а также территориальный орган Социального фонда России или многофункциональный центр госуслуг (МФЦ). Услуга предоставляется экстерриториально, без привязки к месту жительства или работы человека. [3]

Следует обратить внимание на то, что в электронной трудовой книжке отсутствуют графы о занесении информации о награждениях. Поэтому работодатели при награждении работника это должны учесть. А при приеме на работу учесть предварительные награды, так как такие сведения будут отсутствовать в электронной трудовой книжке. Поэтому данную информацию нужно получать от самого работника.

Специалисты кадровой службы считают, что такая практика не вполне удобна, так как сведения, полученные, непосредственно у работника, могут быть недостоверными.

Ещё один аспект при переходе на электронную трудовую книжку вызывает трудности - отсутствие сведений об образовании работников. Это привело к двойному кадровому учету. Кадровые службы ведут свои реестры, при приеме на работу запрашивая от работников подтверждающие квалификационные требования и сведения об образовании.

Как показывает практика, двойному учету подлежат и работники, которые отказались перейти на новую цифровую форму учета трудовой деятельности посредством ведения электронных трудовых книжек. Поэтому кадровые службы вынуждены вести, как электронные трудовые книжки, так и их бумажный аналог.

Традиционная форма ведения трудовой книжки на бумажном носителе существует уже более ста лет, она привычна и особенно для представителей старшего поколения, представляется более надежным и проверенным способом, которые и оставили бумажный вариант. [5]

В своё время, юристы обращали внимание на то, что при сохранении выбора для работников на первом этапе перехода на электронные трудовые книжки, и провозглашении принципа добровольности при выборе формата трудовой книжки, в отношении вновь принимаемых на работу работников фактически нарушается принцип равенства прав и возможностей работников, установленный ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая общую тенденцию, переход к электронному документообороту и электронной трудовой книжке в рамках цифровизации представляется объективной необходимостью, которая неизбежна.

Следует отметить, что, в настоящее время, переход правоотношений в цифровую среду уже состоялся.

Конечно, переход к электронным трудовым книжкам, имеет как недостатки, так свои достоинства.

Положительным является доступ работника к информации, хранящейся в трудовой книжке, уменьшение затрат для работодателя в части хранения трудовых книжек, упрощение оформления работников на дистанционную работу и порядка оформления пенсии, цифровая защита персональных данных работника.

Положительным моментом является обеспечения доступа к данным о трудовой деятельности работников Пенсионного фонда РФ, а также контролирующим, надзорным органам и судов.

Также сведены к минимуму риски потери информации о трудовой деятельности (стаже) работников, что нельзя сказать о бумажной

трудовой книжке, восстановление информации в которой может занять несколько месяцев. Это также может произойти по вине работодателя или в результате несчастного случая, такого как пожар, наводнение или любое природное явление. Известны случаи массовой утраты трудовых книжек, когда властям приходилось создавать специальные комиссии для восстановления документов. Используя электронную систему, любые сведения могут быть получены из базы данных за несколько секунд. [5]

Некоторые работодатели задерживали выдачу бумажной трудовой книжки с целью незаконного способа удержать работника, что не имеет места при введении электронной трудовой книжки.

Как показывает практика, электронный документооборот существенно снизил количество судебных споров, в том числе, связанных с удержанием трудовой книжки. Также сведены к минимуму риски предоставления недостоверных, ошибочных и неточных данных о трудовой деятельности работников при заполнении электронной трудовой книжки.

Электронная трудовая книжка особенно важна для сотрудников филиалов и тех, кто работает удаленно. Теперь им не нужно тратить время и деньги на поездку к работодателю, чтобы отдать или получить трудовую книжку. [6]

При обращении за пенсией, упрощается подтверждение информации о стаже гражданина, а работник может в любое время получить выписку из электронной трудовой книжки, в том числе с возможностью ее распечатки на бумажном носителе самостоятельно через портал «Государственные услуги», в личном кабинете, на сайте ПФР либо обратившись в МФЦ.

Трудовая деятельность работника отражается на основании отчислений в налоговых органах, а для расчета пенсий используются личные счета граждан. Работодатели и государственные органы получили новые возможности обработки данных, отражающих трудовую деятельность работников при использовании электронной трудовой книжки.

К недостаткам относят отсутствие сведений о предыдущих награждениях работника, что является важной составляющей трудовой деятельности работника; дополнительные финансовые затраты для обеспечения и защиты персональных данных работников; риск сбоя программного обеспечения; возможность ошибочной передачи данных работодателем в Пенсионный фонд РФ; отсутствие постоянного доступа в интернет в отдельных регионах и местностях.

Практика показывает, что аналог бумажной трудовой книжки, в основном, используется в странах СНГ. В Германии, Италии, Австрии и Франции используется рабочая карточка, которую работник может предъявить работодателю по своему усмотрению. В Германии существует книга социального страхования. В Испании действует электронная система Vida Laboral (трудовая жизнь), фиксирующая случаи трудоустройства и увольнения сотрудников и налоговые вычеты. Поступающая к работодателям информация автоматически направляется в Министерство труда и Фонд социального страхования. В большинстве западных стран, в том числе и в США, нет специальных электронных систем, фиксирующих данные о занятости граждан. Потенциальный работник должен представить резюме, диплом об образовании и характеристику с предыдущего места работы, а информация проверяется Службой безопасности.

В настоящее время в России увеличивается число компаний и объем документации, необходимой для управления ими, но в связи с введением электронного документооборота существенно снижены затраты работодателей на ведение и хранение трудовых книжек.

В заключении следует сделать вывод о том, что практика использования электронной трудовой книжки показала больше плюсов, чем минусов. Активное внедрение электронных трудовых книжек и электронного документооборота обусловило внесение существенных изменений в нормативные акты Российской Федерации, которые создали основу для охраны и защиты, в том числе, трудовых прав и интересов граждан на электронной платформе, и исключили возникновение нарушений в сфере труда.

Библиография:

1. Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019 № 439-ФЗ.
3. Информация Социального фонда России от 13 января 2023 г. «Электронная трудовая книжка» (электронный портал Социальный Фонд России: <https://sfr.gov.ru/?amp&ysclid=lijzqcer336219002>).
4. Бахтина А.Г., Семина А.П. Использование профессиональных стандартов на предприятиях аэрокосмической промышленности: опыт и перспективы // Московский экономический журнал. -2019. -№ 3. С. 36.
5. Тихонов А.И., Федотова М.А., Чекан А.А. Проблемы и особенности автоматизации подбора персонала// Московский экономический журнал. 2019. № 10. С. 29.
6. Кугушева Т.В., Куржиева А.О., Ласкова Д.С. Проблемы использования систем электронного документооборота на предприятиях малого бизнеса // Естественно-гуманитарные исследования. – 2019. -№ 26(4). – С. 111-115.
7. Мирошниченко М.А., Бондаренко А.А., Пиналова Е.В. Актуальные проблемы обеспечения информационной безопасности систем электронного документооборота в рамках цифровой трансформации // Вестник академии знаний. –2020. -№ 36(1). –С. 137-142.
8. Тихонов А.И., Коновалова В.Г. Отношение российских работодателей к автоматизации в сфере управления персоналом: технологии искусственного интеллекта и подбор персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. -2019. -№ 2. -С. 79-84.

References:

1. Decrees of the President of the Russian Federation dated May 7, 2018 No. 204 "On National Goals and Strategic Objectives of the Development of the Russian Federation for the period up to 2024" and dated 21.07.2020 No. 474 "On National Development Goals of the Russian Federation for the period up to 2030".
2. Labor Code of the Russian Federation dated 30.12.2001 No. 197-Federal Law "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the Formation of information on labor Activity in Electronic Form" dated December 16, 2019 No. 439-FZ.
3. Information of the Social Fund of Russia dated January 13, 2023 "Electronic work book" (electronic portal of the Social Fund of Russia: <https://sfr.gov.ru/?amp&ysclid=lijzqcer336219002>).
4. Bakhtina A.G., Semina A.P. The use of professional standards at aerospace industry enterprises: experience and prospects // Moscow Economic Journal. -2019. -№ 3. p. 36.
5. Tikhonov A.I., Fedotova M.A., Chekan A.A. Problems and features of automation of personnel selection// Moscow Economic Journal. 2019. No. 10. p. 29.
6. Kugusheva T.V., Kurzhieva A.O., Laskova D.S. Problems of using electronic document management systems in small businesses // Natural sciences and humanities research. – 2019. -№ 26(4). – Pp. 111-115.
7. Miroshnichenko M.A., Bondarenko A.A., Pinalova E.V. Actual problems of ensuring information security of electronic document circulation systems within the framework of digital transformation // Bulletin of the Academy of Knowledge. -2020. -№ 36(1). – Pp. 137-142.
8. Tikhonov A.I., Konovalova V.G. The attitude of Russian employers to automation in the field of personnel management: artificial intelligence technologies and personnel selection // Personnel management and intellectual resources in Russia. -2019. -No. 2. - pp. 79-84.