

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В СФЕРЕ ТРУДА***Круглов Игорь Максимович****студент бакалавриата**Ростовский Государственный Экономический Университет**г. Ростов-на-Дону****Шатверян Нелли Григорьевна****доцент**Ростовский Государственный Экономический Университет**г. Ростов-на-Дону***ELECTRONIC DOCUMENT MANAGEMENT IN THE FIELD OF LABOR*****Kruglov Igor Maksimovich****undergraduate student**Rostov State University of Economics,**Rostov-on-Don****Shatveryan Nelly Grigorievna****Docent**Rostov State University of Economics,**Rostov-on-Don***АННОТАЦИЯ**

В статье затрагиваются проблемы регулирования электронного документооборота в сфере труда. Дается краткий обзор проблем и преимуществ в использовании данной системы.

ABSTRACT

The article touches upon the problems of regulation of electronic document management in the field of labor. A brief overview of the problems and advantages of using this system is given.

Ключевые слова: электронный документооборот; электронная трудовая книжка; система электронного документооборота; документооборот в сфере труда

Keywords: electronic document management; electronic work book; electronic document management system; document management in the field of labor

В настоящее время в России активно развивается электронный документооборот, это следует из того, что развитие данной системы способствуют эффективному использованию данных работодателем и работником, упрощает государственный контроль в сфере труда. Все эти аспекты несут в себе преимущества модернизации данной системы.

22 Ноября 2021 года был опубликован Федеральный закон о внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации. Одним из важнейших изменений является введение понятия электронный документооборот. Под этим понятием подразумевается создание, подписание, применение и хранение работодателем, работником или лицом, устраивающимся на работу, документов, сопряженных с работой, оформленных в электронном виде без копии на бумажном носителе, помимо случаев предусмотренных статьями 22² и 22³ ТК РФ [4].

Электронный документооборот осуществляется посредством Единой цифровой платформы в сфере трудовых отношений и занятости "Работа в России" либо через информационную платформу работодателя, которая должна обеспечивать хранение, подписание и также фиксацию получения сторонами трудовых отношений.

В настоящее время Электронный документооборот вводится работодателем на

основании локального нормативно-правового акта и согласия первичной профсоюзной организации. В этом акте прописываются перечень электронных документов и категорий работников, в отношении которых предусмотрено ведение оборота, порядок доступа к информации, срок уведомления работников о переходе на электронных документооборот и также сведения о дате введения. При этом переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника. При приёме на работу нового сотрудника работодатель обязан уведомить о ведении электронного документооборота, но для лиц, которые принимаются на работу после 31 декабря 2021 года, и у которых на это время отсутствует трудовой стаж, согласие не требуется [11].

С 1 января 2020 года в России была введена электронная трудовая книжка, которая служит для обеспечения фиксации трудового стажа работника, работодатель с её помощью, получает достоверную информацию о трудовом стаже работника, а работник имеет постоянный доступ, к информации хранящейся в трудовой книжке.

С 1 января 2021 года для впервые трудоустройства работников, информация о трудовой деятельности ведётся только в электронном виде, из этого следует отсутствие

возможности выбора между бумажной и электронной версией трудовой книжки

Электронная трудовая книжка – это цифровой документ, по своему составу идентичный бумажному. С помощью него также можно узнать место работы, квалификацию и должность. Даты приёма и увольнения. Электронная трудовая служит для расчёта пенсии работника и хранится в базе данных Пенсионного фонда.

Проблема введения электронных трудовых обуславливается недолгосрочной практикой введения электронных систем в сфере труда и проблемах, которые сопутствуют этому. По большей части, проблемы охватывают кадровые службы организаций, но также не стоит забывать о проблемах информационного наполнения электронной книжки, например, такой как внесение сведений о награждениях сотрудника.

Так ситуация с электронным документооборотом в других странах, показывает, что мы значительно отстаем в данной сфере. К примеру, в Европе такого понятия, как, трудовая книжка не существует. В странах все данные о работниках хранятся в цифровом виде. Все необходимые работодателю данные находятся на карточках социального страхования. Так одной из последних европейских стран, которые отказались от трудовых книжек, стала Италия, там её упразднили ещё в 2000 году. В настоящее время бумажными трудовыми пользуются исключительно в странах СНГ. В Италии, Германии, Франции и Австрии используют трудовые карточки, они отличаются от наших трудовых книжек тем, что владелец может предъявить её работодателю по собственному усмотрению для введения данных о своём приёме или увольнении.

Однако в большинстве западных стран, включая США, нет и специальных электронных систем, которые фиксирует данные о трудоустройстве. Вместо этого работодатели требуют резюме, диплом об образовании и характеристики с прошлого места работы. Трудовая биография фиксируется налоговыми органами на основе отчислений. Пенсионные отчисления поступают на личные счета, в них также содержится много информации о работодателе, получаемой зарплате и объёме отчислений. Работник, каждый год получает от пенсионного фонда отчёты о размере его пенсионных отчислений и информацию о том, какая его будет ожидать пенсия.

Переход на электронные трудовые книжки является одним их этапов национального проекта “Цифровая экономика” [7].

Этот процесс регулирует следующие законы:

- Изменения в Трудовом кодексе, которые закрепляют электронный формат трудовой книжки основным.
- Изменения в закон № 27-ФЗ от 01.04.1996 года, вносят обязанность для работодателей

отправлять данные о трудовой деятельности сотрудников в Пенсионный фонд.

- Изменения в Кодекс об административных правонарушениях, закрепляют ответственность за нарушение сроков отправки данных, предоставлении неполных или недействительных сведений

Одна из проблем, с которой сталкиваются работники кадровых служб это подтверждение стажа работы. В настоящее время при трудоустройстве работник не обязан предоставлять бумажную трудовую книжку, в связи с этим возникают проблемы подтверждения стажа, требования к которому могут предъявляться работодателем на определенные должности. Возникает проблема в связи с выплатой пособия по временной нетрудоспособности, так как оно зависит от страхового стажа работника

К проблемам также относится то, что работодатель сам оплачивает создание и обслуживание информационной системы, а также создание, использование и хранение электронных документов. Расходы на получение работником электронной подписи, если её у него нет, также ложатся на компанию.

Банки для получения кредита также требуют предоставление заверенной копии трудовой книжки, с бумажной трудовой такое требование просто выполнимо, с электронной трудовой книжкой выполнить это сложнее, так как отцифровывать весь трудовой стаж не будут.

В электронной трудовой книжке также не предусмотрена возможность внесения информации о награждении сотрудника, к которой часто обращаются кадровики. Считается, что бумажную и электронную трудовую книжку должна различать только форма, в то время как информация в них должна оставаться идентичной. При составлении некоторых наградных документов работникам кадров приходится обращаться к предыдущим наградам. Так отсутствие в электронных трудовых книжках сведений о награждениях затрудняет работу кадровика, особенно на предприятиях с большим количеством работников [9].

В связи с тем, что работник может отказаться от ведения исключительно бумажной трудовой книжки, на кадровые службы возлагается двойная работа, по ведению трудовой книжки в обоих форматах.

В Трудовом кодексе Российской Федерации ставится упор на координацию деятельности работодателя и Пенсионного фонда Российской Федерации. В статье 66.1 ТК РФ, указано, что “Работодатель формирует информацию о трудовой деятельности каждого работника и предоставляет её в порядке установленном законодательством в Пенсионный фонд для хранения в информационных ресурсах” Подводя итог, можно сказать, что введение электронной трудовой и электронного документооборота в сфере труда несёт с собой некоторые проблемы для работодателей, в виде реализации трудового учёта.

На передачу работодателем отчетности законодательством установлен срок не позднее рабочего дня, такие малые сроки несут в себе риск наложения административного взыскания на работодателя.

Не смотря на недостатки введения, электронный документооборот несёт в себе большое количество преимуществ, такие как [7]:

- Постоянный доступ работников к данным трудовой деятельности
- Ведение электронного документооборота на сайте «Работа в России» бесплатно
- Достоверность сведений о трудовой деятельности
- Снижение проблем при дистанционном оформлении трудовой деятельности
- Возможность оформления пенсий дистанционно
- Сохранность данных, исключающая возможность потери трудовой книжки и иных документов связанных с трудовым документооборотом

Список литературы:

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации" от 22.11.2021 № 377-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации

"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 09.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с

01.12.2021) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. No 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" от 01.04.1996 N 27-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

Федеральный закон "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс

Алимарданова Н.А., Петрякова С.В., Радионова С.В., Пильникова И.Ф., Пильников Л.Н. Проблемы внедрения электронной трудовой книжки // Образование и Право №2 2020

Сабирьянова И.Д. Проблемы внедрения электронных трудовых книжек в практику работы кадровых служб // Казанский государственный энергетический университет

Лиликова О.С., Ферапонтова Д.И. Актуальные проблемы внедрения электронных трудовых книжек. // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2021

Смирнова А.С. Проблемы и перспективы введения электронных трудовых книжек в России // сборник трудов XI Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2020

Уцына Е. "Трудовой договор теперь можно заключать и в электронном виде" от 22.11.2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/news/1504213/>

КРИМИНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОКУРАТУРЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРЕСТУПНОСТИ

Лапко Георгий Константинович,

кандидат мед. наук, доцент

Крымский юридический институт (филиал)

Университета прокуратуры РФ

CRIMINOLOGICAL ASPECTS ACTIVITIES OF THE PROSECUTOR'S OFFICE FOR THE PREVENTION OF CRIME

Lapko Georgy

*Candidate of Science, assistant professor
of Crimean Institute of General Prosecutor's Office
University of the Russian Federation*

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены криминологические аспекты деятельности прокуратуры по профилактике преступности. Сделан вывод о том, что это направление деятельности прокуратуры относится к специально-криминологическому виду профилактики, который должен основываться на глубоких познаниях в области криминологии и осуществляться в тесном контакте со специалистами-криминологами.

ABSTRACT

The article deals with criminological aspects of the Prosecutor's office's crime prevention activities. It is concluded that