**Государственная инспекция труда в Оренбургской области информирует:**

 **Перенос крайнего срока с 30 июня на 31 октября Правительство утвердило в постановлении от 19.06.2020 № 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году"**

 Правительство РФ по 31 октября 2020 г. включительно продлило срок уведомления работодателем каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

 **Как уведомить работников о переходе на электронные трудовые книжки**

 Уведомить работников необходимо в письменном виде до 31 октября 2020 г. включительно. Способы уведомления устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (п. 4 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ, п. 5 ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 01.04.2020 № 98-ФЗ, п. 2 Постановления Правительства РФ от 19.06.2020 № 887).

 Уведомление рекомендуется выдавать работникам в двух экземплярах, одни работнику, второй с подписью возвращается работодателю.

 **Ответственность работодателя**

Работодатель несет ответственность:

- за задержку по своей вине выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;

- за внесение в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- за непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности в территориальный орган Пенсионного фонда.

 Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в тру-довой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) препятст-вовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула. (ч.8 ст.394 ТК РФ)