**Утверждена форма, по которой работникам будут предоставляться сведения о трудовой деятельности**

Статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, вступившей в силу с 1 января 2020 года, устанавливается право работников на получение сведений о трудовой деятельности несколькими способами. В частности, такие сведения работник может получить у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя), в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном Фонде Российской Федерации и с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг.

При этом работодатель обязан выдавать сведения о трудовой деятельности только тем работникам, на которых не ведется бумажная трудовая книжка. Для получения сведений работнику необходимо обратиться к работодателю с заявлением, поданным в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя. У работодателя для выдачи сведений есть 3 рабочих дня с момента подачи заявления. Сведения выдаются в форме, выбранной работником:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Кроме того, работодатель обязан выдать работнику сведения о трудовой деятельности при увольнении в день прекращения трудового договора.

В Пенсионном Фонде Российской Федерации работник может получить сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Для указанных целей Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации приказом от 20.01.2020 №23н утвердило формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работнику работодателем и из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения.

В случае нарушения трудовых прав заинтересованные лица вправе обратиться в прокуратуру, государственную инспекцию труда или в установленном порядке в суд.