****

**Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации**

**СОВЕТСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

**ВМЕСТЕ**

**№2(16) февраль 2020г.**

**Об изменениях в трудовом законодательстве,**

**связанных с формированием сведений**

**о трудовой деятельности в электронном виде**

В связи с обращениями работников Советская районная организация дает некоторые разъяснения по вопросу изменения в трудовом законодательстве, связанные с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Прежде всего, следует обратить внимание, что [**Трудовой кодекс**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) РФ не содержит термина "электронная трудовая книжка".

Анализ [**частей первой**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/66101) и [**второй ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/66102) ТК РФ, позволяет прийти к выводу, что **электронная трудовая книжка** - это совокупность сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, хранящаяся в информационных ресурсах Пенсионного Фонда РФ.

Согласно [**ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/661) ТК РФ сведения о трудовой деятельности работников работодатель формирует в электронном виде и передает в ПФР на каждого работника **независимо от того выбрал ли работник** бумажный вариант трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности в электронном виде, или вовсе не сообщил о выборе.

**"Бумажная" или электронная трудовая книжка:**

**взаимодействия работника и работодателя**

**[Трудовой кодекс](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0)** РФ **не предусматривает немедленного отказа** от трудовых книжек в привычном бумажном формате. И с 1 января 2020 г. одновременно будут существовать **два основных документа о трудовой деятельности и трудовом стаже работника:** [**трудовая книжка**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12130601/1000) установленного образца ([**ст. 66**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/66) ТК РФ) и сведения о трудовой деятельности работника ([**часть первая ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/66101) ТК РФ).

Так с 1 января 2020 г. при заключении трудового договора работник предоставляет трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([**ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/661) ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые ([**ст. 65**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/65) ТК РФ).

Следовательно, при приеме работника необходимо проверять, есть ли в сведениях о трудовой деятельности информация о согласии работника на переход «на электронную трудовую книжку». Если имеется, достаточно будет подавать в ПФР сведения в электронном виде. Если информация отсутствует, то работнику необходимо предоставить трудовую книжку. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку ([**часть пятая ст. 65**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/655) ТК РФ).

**При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка**.

Однако с 1 января 2021 года работодатель не вправе будет оформлять бумажные трудовые книжки тем, кто устраивается на работу впервые ([**ч. 8 ст. 2**](http://internet.garant.ru/document/redirect/73219991/28) Закона N 439-ФЗ).

В течение 2020 года (до 31 декабря 2020 года включительно) **исключительно** работнику принадлежит право сделать выбор и подать работодателю соответствующее письменное заявление: либо о продолжении ведения трудовой книжки на бумажном носителе, либо о новом формате ведения трудовой - электронном. Отметим, что форма такого заявления законодательством не предусмотрена.

Если работник подал работодателю заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки или так и не подал никакого заявления, **работодатель продолжает вести его бумажную трудовую книжку** ([**ч. 2 ст. 2**](http://internet.garant.ru/document/redirect/73219991/202) Закона N 439-ФЗ). За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки, **это право сохраняется** при последующем трудоустройстве к другим работодателям ([**ч. 4 ст. 2**](http://internet.garant.ru/document/redirect/73219991/24) Закона N 439-ФЗ).

Если же работник выразил в заявлении свое согласие на предоставление ему работодателем сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение ([**ч. 3 ст. 2**](http://internet.garant.ru/document/redirect/73219991/23) Закона N 439-ФЗ). При этом какого-либо срока на выдачу трудовой книжки законом не предусмотрено.

Полагаем, что в такой ситуации работодателю следует выдать трудовую книжку непосредственно в день получения от работника заявления. Поскольку у работника отсутствует право изменить решение и вернуться к трудовой книжке на бумажном носителе, то, у работодателя нет оснований хранить трудовую книжку до 31 декабря 2020 года.

При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [**статьей 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/661) ТК РФ ([**ч. 3 ст. 2**](http://internet.garant.ru/document/redirect/73219991/23) Закона N 439-ФЗ). Как именно должна выглядеть такая запись в настоящее время не установлено. Если данный вопрос так и не будет нормативно урегулирован, полагаем, в трудовую книжку можно будет внести запись следующего содержания:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | |
|  | "Трудовая книжка выдана работнику в связи с подачей работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [**статьей 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/661) Трудового кодекса Российской Федерации". |  |
|  | | |

Следует отметить, [**форма**](http://internet.garant.ru/document/redirect/186478/30001) книги учета движения трудовых книжек предусматривает выдачу на руки трудовой книжки только при увольнении (прекращении трудового договора) ([**п. 41**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12130601/30413) Правил ведения и хранения трудовых книжек), поэтому целесообразно в данном случае отобрать от работника, например, заявление, подтверждающее получение работником трудовой книжки.

**Сроки, форма и порядок передачи сведений о трудовой деятельности**

**в Пенсионный фонд РФ**

Согласно [**части первой ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/66101) ТК РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника работодатель предоставляет для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Следовательно, сведения о трудовой деятельности передаются на всех работников данного работодателя независимо от того выбрал работник бумажный вариант трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности в электронном виде, или вовсе не сообщил о выборе.

**Где работник может получать сведения о трудовой деятельности?**

Согласно [**части четвертой ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/66104) ТК РФ работнику доступны следующие способы получения сведений о трудовой деятельности:

|  |  |
| --- | --- |
| Способ получения | Форма предоставления |
| У работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) способом, указанным в заявлении работника, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя | на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом |
| или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); |
| В многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг | на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом |
| В Пенсионном фонде Российской Федерации ([**http://www.pfrf.ru/**](http://internet.garant.ru/document/redirect/990941/1403)) | на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом |
| или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью |
| С использованием единого портала государственных и муниципальных услуг ([**https://www.gosuslugi.ru/**](http://internet.garant.ru/document/redirect/990941/2770)) | в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью |

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя ([**ст. 66.1**](http://internet.garant.ru/document/redirect/10106192/11024) ТК РФ):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Согласно [**ч. 9 ст. 2**](http://internet.garant.ru/document/redirect/73219991/29) Закона N 439-ФЗ форму предоставления лицу, имеющему стаж работы по трудовому договору, сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов ПФР утверждает Минтруд России по согласованию с Фондом.

Отв. за выпуск Т.И. Ивашечкина.

Информация подготовлена с использованием материалов, предоставленных областной организацией Профсоюза