

Порядок перехода на электронные трудовые книжки и возможность ведения трудовой книжки в бумажном виде

С 1 января 2020 года вступил в силу **Федеральный закон от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»**, который регламентирует порядок ведения сведений о трудовой деятельности в электронном виде в качестве альтернативы бумажным трудовым книжкам.

Согласно внесенным в Трудовой кодекс Российской Федерации изменениям сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) формируются работодателем в электронном виде и представляются им для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

Сведения о трудовой деятельности включают в себя информацию о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другую предусмотренную Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информацию.

Таким образом, **с 1 января 2020 года работодатели начали формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности на каждого работника и передавать их в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации для хранения.**

Вместе с тем для работников по-прежнему сохраняется возможность продолжения ведения работодателем трудовой книжки в бумажном виде.

В срок по 30 июня 2020 года включительно каждый работодатель обязан уведомить работников в письменной форме о соответствующих изменениях трудового законодательства, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Для реализации указанного права выбора работник **по 31 декабря 2020 года включительно** должен подать работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если работник, воспользовавшись своим правом выбора, решит сохранить ведение бумажной трудовой книжки, работодатель, наряду с

формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, будет продолжать вносить записи в трудовую книжку на бумажном носителе.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право будет сохранено при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Вместе с тем для лиц, впервые поступающих на работу **после 31 декабря 2020 года**, оформление бумажных трудовых книжек трудовым законодательством не предусмотрено, сведения об их трудовой деятельности будут формироваться **исключительно в электронном виде.**

Работникам, подавшим заявление о предоставлении им сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель выдаст трудовую книжку на руки под роспись и будет освобожден от ответственности за ее ведение и хранение.

В этой связи, учитывая, что сведения о трудовой деятельности работников в электронном виде начали фиксироваться только с 1 января 2020 года, и информация, ранее содержащаяся в трудовых книжках работников на бумажных носителях до указанной даты, работодателем не будет переводиться в электронный вид, работнику следует уделить особое внимание вопросам хранения бумажной трудовой книжки, выданной ему на руки.

При этом работники, в отношении которых не ведется трудовая книжка на бумажном носителе, могут получить сведения о своей трудовой деятельности путем подачи работодателю в письменной форме или путем направления в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя заявления о предоставлении указанных сведений. В этом случае работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя в зависимости от способа, указанного работником (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, при ее наличии у работодателя) в период работы работника в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления, а при увольнении – в день прекращения трудового договора.

Кроме того, лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получить сведения о трудовой деятельности в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, и с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Также следует отметить, что работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему

работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки или о предоставлении сведений о трудовой деятельности, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К числу таких лиц, в частности, относятся:

- работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними сохранялось место работы, в том числе на период временной нетрудоспособности, отпуска, отстранения от работы;
- лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений.

Если ни одно из заявлений о продолжении ведения трудовой книжки или о предоставлении сведений о трудовой деятельности работником в установленный срок работником не будет подано, то работодатель продолжит вести его трудовую книжку в бумажном виде в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации. Вместе с тем во избежание дальнейших разногласий рекомендуем работникам сделать предусмотренный трудовым законодательством выбор, подав работодателю в срок по 31 декабря 2020 года включительно одно из указанных заявлений в письменном виде.