**СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**(ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА)**

**Электронные трудовые книжки** - это сведения о трудовой деятельности работников, хранящиеся в электронном виде в информационных ресурсах ПФР. С 1 января 2020 г. все работодатели обязаны формировать их на каждого работника и передавать в ПФР в установленном порядке (ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ, ст. 3 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

В сведения о трудовой деятельности включается информация (ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ, п. 2.4 ст. 11 Закона о персонифицированном учете):

- о работнике (в частности, фамилия, имя, отчество);

- месте работы;

- трудовой функции;

- переводах на другую постоянную работу;

- увольнении с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

***Как работодателю подготовиться в 2020 г. к переходу на электронные трудовые книжки***

**Работодателю в течение 2020 г. необходимо (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ):**

- принять или изменить локальные нормативные акты (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- подготовить и обсудить с представителями работников внесение изменений в коллективные договоры (при необходимости);

- обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах ПФР.

Необходимо отметить, что работодателю может потребоваться представить в ПФР сведения о трудовой деятельности уже в феврале 2020 г. (не позднее   
15-го числа) при наступлении определенных случаев в январе 2020 г. (п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

Сведения о трудовой деятельности следует формировать, используя программно-технические средства, применяемые работодателем для автоматизации своей деятельности, или бесплатный электронный сервис ПФР (п. 2.6 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

В некоторых случаях сведения о трудовой деятельности подаются в ПФР только в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (п. 2.6 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

**Кроме того, работодателю необходимо письменно уведомить до 30 июня 2020 г. включительно каждого работника:**

- об изменениях Трудового кодекса РФ, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- о праве работника путем подачи заявления сделать выбор: продолжить вести трудовую книжку в бумажном виде или предоставлять ему сведения о трудовой деятельности согласно ст. ст. 66 и 66.1 ТК РФ соответственно.

***В каких случаях и как представить сведения   
о трудовой деятельности в ПФР***

Работодатели формируют в электронном виде сведения о трудовой деятельности каждого работника за отчетный период, т.е. месяц, в котором были случаи, указанные в п. 2.4 ст. 11 Закона о персонифицированном учете (ч. 1 ст. 66.1 ТК РФ, п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

Эти сведения нужно представлять в орган ПФР по месту регистрации работодателя (страхователя) (п. 1 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

**Случаи и сроки представления сведений**

**о трудовой** **деятельности в ПФР**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Период отчетности** | **Случаи в отчетном периоде, являющиеся основанием для представления сведений о трудовой деятельности** | **Срок представления сведений о трудовой деятельности** | **Норма** |
| С 1 января 2020 г. | - прием на работу;  - перевод на другую постоянную работу;  - увольнение;  - подача заявления о продолжении ведения трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности | Не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным | Подпункт 1 п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете |
| С 1 января 2021 г. | - прием на работу;  - увольнение | Не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений | Подпункт 2 п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете |
| - перевод на другую постоянную работу;  - подача заявления о продолжении ведения трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности | Не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным |

***Важно!*** При первом представлении сведений о трудовой деятельности одновременно подаются сведения о трудовой деятельности работника у данного работодателя по состоянию на 1 января 2020 г. Такие сведения представляются не позднее 15 февраля 2021 г., если в 2020 г. не было оснований для представления в ПФР сведений о трудовой деятельности (пп. 1 п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

Способ подачи сведений о трудовой деятельности зависит от численности работников за предшествующий отчетный период (месяц) (п. 2.6 ст. 11 Закона о персонифицированном учете):

- если работников 25 и более, представляется электронный документ, подписанный усиленной квалифицированной электронной подписью в соответствии с Законом об электронной подписи;

- если работников менее 25, работодатель по своему усмотрению может направить сведения в форме указанного электронного документа или на бумажном носителе.

В сведения о трудовой деятельности информация об основании и причине прекращения трудового договора вносится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, ее часть, пункт (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ).

***В каких случаях и как предоставить сведения   
о трудовой деятельности работнику***

Работодатель обязан предоставлять сведения о трудовой деятельности:

- в период работы;

- при увольнении.

Эти сведения предоставляются за период работы у данного работодателя.

Если на работника ведется трудовая книжка в бумажном виде, то указанные сведения работодатель предоставлять не обязан (ч. 5 ст. 66.1 ТК РФ).

Заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности работник подает письменно или направляет по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем. В заявлении указывается форма получения: на бумажном носителе (при этом сведения заверяются надлежащим образом) или в виде электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при ее наличии у работодателя). (ч. 5 ст. 66.1 ТК РФ).

Сведения планируется предоставлять по форме СТД-Р (Информация ПФР "О введении с 2020 года электронной трудовой книжки").

**Нужно соблюдать сроки предоставления работнику сведений о трудовой деятельности (ч. 5 ст. 66.1, ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ):**

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

- в день прекращения трудового договора - при увольнении.

Если в день прекращения трудового договора предоставить сведения невозможно (в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения), работодатель обязан направить их на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. При этом сведения следует заверить надлежащим образом. Со дня направления письма работодатель освобождается от ответственности за задержку предоставления сведений (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ).

Работодатель также не несет ответственности за задержку предоставления сведений, когда последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ):

- работника по основанию, предусмотренному пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ;

- женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

Если работник после увольнения не получил сведения о трудовой деятельности, он может в любое время обратиться к работодателю в письменной форме. Также он вправе направить обращение на его электронную почту в порядке, установленном работодателем. Способ выдачи сведений работник указывает в обращении. Работодатель обязан выдать сведения не позднее трех рабочих дней со дня обращения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ).

Если сведения выданы работнику лично, рекомендуем фиксировать это под подпись.

Если работник выявит неверную или неполную информацию в сведениях о трудовой деятельности, представленных в ПФР, работодатель обязан исправить или дополнить их по его письменному заявлению (ч. 6 ст. 66.1 ТК РФ).

***Какая ответственность предусмотрена за ненадлежащую работу   
со сведениями о трудовой деятельности***

За ненадлежащую работу со сведениями о трудовой деятельности работодатель (его должностное лицо) может быть привлечен, в частности:

1) к административной ответственности - если работодатель или должностное лицо не представит в ПФР в установленный срок сведения о трудовой деятельности либо представит неполные и (или) недостоверные сведения (ч. 21 ст. 17 Закона о персонифицированном учете);

2) к материальной ответственности - если работодатель не предоставит в срок сведения о трудовой деятельности, внесет в них неправильную или не соответствующую законодательству формулировку причины увольнения работника, вследствие чего работник будет лишен возможности трудиться. Если из-за таких действий (бездействия) работник не получит заработок, работодатель обязан возместить его (ст. 234 ТК РФ).