



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

# Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Электронные трудовые книжки**

**ЮРКОМП**

г. Барнаул  
Павловский тракт, 74  
тел. 501-001,500-717



## Вопрос 1. «Электронная трудовая книжка - что это»

### Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 66.1, 72, 74
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"

### Выдержки из нормативных документов

#### КАКИЕ СВЕДЕНИЯ СОДЕРЖИТ ЭТК

***Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"***

#### ***Статья 11***

2.4. Страхователь представляет о работающих у него зарегистрированных лицах в случаях приема на работу, переводов на другую постоянную работу и увольнения, подачи зарегистрированными лицами заявлений о продолжении ведения страхователем трудовых книжек в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации либо о предоставлении страхователем зарегистрированным лицам сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации следующие сведения:

- 1) страховой номер индивидуального лицевого счета;
- 2) фамилию, имя, отчество;
- 3) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные пунктом 2.1 статьи 6 настоящего Федерального закона.

#### ***Статья 66.1 ТК РФ***

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация 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, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

#### ***Статья 66.1 ТК РФ***

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного 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 на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным



в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя; в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

***Статья 2***

2. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

4. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

***Статья 2***

8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

## **ОБЩИЙ ПОРЯДОК ПЕРЕХОДА НА ЭТК**

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

***Статья 2***

1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия:

- 1) принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);
- 2) подготовка и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 3) обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

КонсультантПлюс: примечание.

Уведомление работника осуществляется по 31.10.2020 включительно (Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887).

4) уведомление по 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме 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 в порядке, предусмотренном частью 2 настоящей



статьи, сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Статья 66.1 ТК РФ**

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация 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, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

## **НАЗНАЧАЕМ ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ЭТК И ИЗДАЕМ ПРИКАЗ О ПЕРЕХОДЕ**

**Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"**

### **Статья 2**

1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия:

- 1) принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);
- 2) подготовка и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

## **ИЗМЕНЯЕМ ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ И ПВТР**

### **Статья 72 ТК РФ**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

### **Статья 74 ТК РФ**

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



**Образцы документов**

**Приказ о переходе на электронные трудовые книжки**

ООО "Альфа"

**ПРИКАЗ**

09.01.2020

№ 10

1. Начальнику отдела кадров Фролову Н.С. до 31.12.2020 обеспечить проверку и приведение локальных нормативных актов по труду в ООО "Альфа" в соответствие с:

- а) Законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ и положениями ТК РФ в ред. указанного Закона;
- б) Законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ в ред. Закона от 16.12.2019 N 436-ФЗ;

2. Назначить с 09.01.2020 специалиста отдела кадров Васильеву О.В. ответственной за формирование в электронном виде сведений о трудовой деятельности и стаже работников, передачу сведений в ПФР, выдачу сведений работникам по их запросам.

3. Специалисту отдела кадров Васильевой О.В. до 31.10.2020 уведомить работников ООО "Альфа" о формировании сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Организовать прием и учет заявлений работников о ведении трудовой книжки в бумажном виде (ст. 66 ТК РФ) или формировании сведения о трудовой деятельности только в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ).

4. Системному программисту Жихловину П.А. до 31.01.2020 обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности работников в ПФР.

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на начальника отдела кадров Фролова Николая Сергеевича.

Генеральный директор

Иванов

Иванов И.И.

С приказом ознакомлены:

Начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.

11.01.2020

Специалист отдела кадров

Васильева

Васильева Н.С.

11.01.2020

Системный программист

Жихловин

Жихловин П.А.

11.01.2020





**Выдержка из приказа о внесении изменений в должностную инструкцию  
в связи с переходом на ЭТК**

1. Внести в должностную инструкцию специалиста по кадрам, утвержденную приказом от 07.07.2017 N 17 следующие изменения.

1.1. Изложить п. 3.2 должностной инструкции в следующей редакции:

«Заполняет, учитывает и хранит бумажные трудовые книжки и вкладыши в них, оформляет и выдает дубликаты, заверенные копии трудовых книжек и вкладышей в них, вносит записи в книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них».

1.2. Дополнить п. 3.3 следующего содержания:

«3.3. Формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представляет их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете, в ПФР. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности по письменному заявлению работника исправляет или дополняет их и представляет в ПФР. Предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника».

**Выдержка из приказа о внесении изменений в ПВТР в связи с переходом на ЭТК**

1. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка, утв. Приказом от 13.01.2016 N 2, следующие изменения:

1. Изложить пункты 1.1, 1.1.2, 1.2, 1.3 в следующей редакции:

«1.1. При заключении трудового договора соискатель обязан предъявить работодателю:

1.1.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

1.2. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в Обществе, если эта работа является для работников основной. Трудовые книжки не оформляются в случаях, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ: работник отказался от ведения трудовой книжки или принимается на работу после 31.12.2020 и при этом трудового стажа не имеет.

1.3. В день прекращения трудового договора работнику:

а) выдается трудовая книжка - в случае ее ведения;

б) предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя - если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо был принят на работу после 31.12.2020 в отсутствие трудового стажа до этой даты.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумаге или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.»



1.2 Дополнить раздел 6 «Обязанности работодателя» пунктами 6.1.12 – 6.1.14 следующего содержания:

*«6.1. Работодатель обязан:*

*6.1.12. формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников и представлять их в ПФР.*

*6.1.13. в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности по письменному заявлению работника исправлять или дополнять их и представлять в ПФР.*

*6.1.14. предоставлять работнику, в том числе бывшему, сведения о его трудовой деятельности по его заявлению.»*

## Выводы по вопросу 1

1. В конце 2019 года был принят Закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ, благодаря которому в ТК появилась новая статья 66.1 ТК РФ «Сведения о трудовой деятельности».
2. Как таковой электронной трудовой книжки (ЭТК), что называется, в натуре не существует. На деле ЭТК – это сведения о трудовой деятельности работника, которые в цифровом виде формирует ПФР.
3. В 2020 г. переход на электронные трудовые книжки для всех работников добровольный. Но до конца года в любом случае каждый должен написать заявление о способе ведения его трудовой книжки - на бумаге и в электронном виде или только электронно. Автоматически переводить работников на электронный формат нельзя.
4. Для тех, кто впервые устроится на работу с 2021 г., все сведения о трудовой деятельности изначально надо вести только в электронном виде.
5. Бумажная книжка - источник сведений о трудовой деятельности до 2020 г. В электронной версии пока фиксируются сведения, начиная с 2020 г. У государства есть планы оцифровать и более ранние данные, но пока это не реализовано. Так что бумажную книжку нужно хранить, но теперь это придется делать работнику, который отказался от ее ведения, а не работодателю. Прежде чем отдать работнику трудовую книжку, проверьте, останутся ли у вас необходимые сведения о нем.
6. Закон предписывает всем работодателям в течение 2020 г. провести следующие мероприятия:
  - 1) принять или изменить локальные нормативные акты (ЛНА) в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
  - 2) подготовить и обсудить с представителями работников изменения в соглашения и коллективные договоры;
  - 3) обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности в ПФР;
  - 4) уведомить каждого работника в письменной форме об изменениях, связанных с ЭТК, и праве сделать выбор между бумажной и электронной трудовой книжкой.
7. Изменения или дополнения придется внести в те ЛНА, где упоминается трудовая книжка. Например, в правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции кадровых работников. Если в ЛНА про обычные трудовые книжки ничего не сказано, то



ничего дописывать в них про электронные книжки не нужно. Ведь переход на ЭТК – требование законодательства, и его все равно придется выполнить.

8. Если должностная инструкция кадровых работников - отдельный ЛНА, работодатель вправе внести в нее изменения отдельным приказом либо утвердить новую инструкцию. На это не нужно согласия работника, достаточно его ознакомить с новым документом. Если же должностная инструкция является приложением к трудовому договору, она считается его неотъемлемой частью. Изменить или дополнить ее можно только по правилам, установленным ст. ст. 72 и 74 ТК РФ. Это значит, что работника надо не только заранее уведомить о предстоящих изменениях, но и получить его согласие.
9. Изменения в ПВТР вносятся приказом, с которым нужно ознакомить всех работников.

## Вопрос 2. «Оформляем переход на ЭТК»

### Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 65, 66, 84.1
- Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"
- Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году"
- Письмо Минтруда от 07.10.2020 N 14-2/ООГ-15729
- Письмо Минтруда России от 03.07.2020 N 14-2/ООГ-10180
- Письмо Минтруда России от 12.02.2020 N 14-2/В-150
- Письмо Минтруда России от 11.02.2020 N 14-2/В-141

### Выдержки из нормативных документов

#### УВЕДОМЛЯЕМ РАБОТНИКОВ

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

#### ***Статья 2***

1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия:

*КонсультантПлюс: примечание.*

*Уведомление работника осуществляется по 31.10.2020 включительно (Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887).*

4) уведомление по 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме 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 в порядке, предусмотренном частью 2 настоящей статьи, сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

***Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году"***





2. Установить, что предусмотренное пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" уведомление осуществляется по 31 октября 2020 г. включительно.

При этом способы уведомления устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

### **ЗАЯВЛЕНИЕ РАБОТНИКА О ВЫБОРЕ ФОРМЫ КНИЖКИ И ЧТО ДЕЛАТЬ, ПОКА ОН ЕГО НЕ ПОДАЛ**

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

#### ***Статья 2***

2. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

#### ***Статья 2***

6. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) 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, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

#### ***Письмо Минтруда России от 11.02.2020 N 14-2/В-141***

Пунктом 4 статьи 2 Федерального закона N 439-ФЗ прямо предусмотрено, что для работника, воспользовавшегося своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям (пункт 4 статьи 2 Федерального закона N 439-ФЗ).

При этом работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности (пункт 5 статьи 2 Федерального закона N 439-ФЗ).



Таким образом, перечисленными нормами предусмотрена возможность работника в последующем отказаться от ведения трудовой книжки и предоставления ему сведений о трудовой деятельности.

## ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, ЕСЛИ СОТРУДНИК ВЫБРАЛ ЭТК

***Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"***

### ***Статья 2***

3. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

### ***Письмо Минтруда России от 12.02.2020 N 14-2/В-150***

Документом, подтверждающим выдачу трудовой книжки на руки, является заявление работника.

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 Кодекса.

В трудовой книжке записи осуществляются в следующем порядке.

1. В графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи.
2. В графе 2 указывается дата выдачи трудовой книжки на руки.
3. В графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки делается запись "Подано письменное заявление (фамилия, имя, отчество) о предоставлении ему (ей) работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ)".

### ***Письмо Минтруда России от 12.02.2020 N 14-2/В-150***

4. В графе 4 проставляется дата подачи заявления с указанием числа, месяца, года.

Кроме того, в графе 13 "Расписка работника в получении трудовой книжки" книги учета движения трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69, делается запись "Выдана на руки на основании письменного заявления (фамилия, имя, отчество) о предоставлении ему (ей) работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 2 Федерального закона N 439-ФЗ)", а также работник расписывается в получении трудовой книжки.

Заявление о выбранном способе подается работником только после выдачи работодателем уведомления.

### ***Статья 84.1 ТК РФ***

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

### ***Письмо Минтруда России от 03.07.2020 N 14-2/ООГ-10180***

Следует учесть, что за работником, воспользовавшимся своим правом о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Кодекса, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям (пункт 4 статьи 2 Федерального закона N 439-ФЗ).

Учитывая, что информация о поданном работником соответствующем заявлении передается работодателем в информационные ресурсы Пенсионного фонда Российской Федерации, указанная информация будет содержаться на индивидуальном лицевом счете независимо от того, будет ли в дальнейшем осуществлять работник трудовую деятельность. В связи с этим у работника нет возможности вернуться на ведение бумажной трудовой книжки.



## ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, ЕСЛИ СОТРУДНИК РЕШИЛ ПРОДОЛЖИТЬ ВЕСТИ БУМАЖНУЮ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ

### **Статья 66 ТК РФ**

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

**Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"**

### **Статья 2**

4. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

5. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), 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.

## НОВЫЕ РАБОТНИКИ И ЭТК

### **Статья 65 ТК РФ**

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;<...>

**Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"**

### **Статья 2**

2. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

3. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Письмо Минтруда от 07.10.2020 N 14-2/ООГ-15729**

Одновременно следует отметить: независимо от того, внесет ли работодатель изменения в локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения, он обязан исполнять нормы Федерального закона N 439-ФЗ.



Заявление о выбранном способе подается работником после выдачи работодателем уведомления, что позволит избежать трудовых споров, в том числе в судах.

В случае выбора работником предоставления ему сведений о трудовой деятельности работодатель выдает трудовую книжку в день подачи заявления работником (часть 3 статьи 2 Федерального закона). 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 Кодекса.

В ситуации, изложенной в обращении, считаем, что при приеме на работу в трудовую книжку работника следует внести запись о приеме на работу, уведомить работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, и в случае выбора работником предоставления ему сведений о трудовой деятельности внести соответствующую запись в трудовую книжку.

**Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде"**

**Статья 2**

8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.



**Полезная информация в КонсультантПлюс**



*Правильно заполнить форму СЗВ-ТД с отметкой о заявлении о выборе электронной трудовой книжки поможет Типовая ситуация: СЗВ-ТД: примеры заполнения и сроки сдачи*

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **СЗВ-ТД ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ**
- перейти в Типовую ситуацию: СЗВ-ТД: примеры заполнения и сроки сдачи (второй документ в списке)
- в Типовой ситуации Вы найдете примеры заполнения формы СЗВ-ТД в разных ситуациях

**Образцы документов**

*Уведомление о переходе на электронные трудовые книжки*

ООО "Альфа"

Финансовому директору Мальцеву А.Е.

Уведомление

15.05.2020

*С 2020 г. все сведения о Вашей трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде работодатель передает в ПФР на хранение (электронная трудовая книжка). Эти сведения Вы можете получить по запросу у работодателя, в ПФР, МФЦ или на сайте Госуслуги.*

*В связи с этим выберите один из вариантов:*



1) продолжать вести Вашу трудовую книжку в бумажном виде (ст. 66 ТК РФ);

2) формировать сведения о Вашей трудовой деятельности только в электронном виде. В этом случае трудовая книжка будет выдана Вам на руки (ст. 66.1 ТК РФ).

Выбор укажите в прилагаемом заявлении, подпишите его и передайте в отдел кадров не позднее 31.12.2020.

Начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.

С уведомлением ознакомлен

Мальцев

Мальцев А.Е.

15.05.2020

**Заявление о выборе формы ведения трудовой книжки**

Генеральному директору ООО "Альфа"

Иванову И.И.

от финансового директора Мальцева А.Е.

**Заявление**

Согласно ч. 2 ст. 2 Закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ прошу:

продолжать вести мою трудовую книжку в соответствии со ст. 66 ТК РФ

V выдать мне трудовую книжку на руки и предоставлять сведения о моей трудовой деятельности только в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ

(отметить только один вариант)

Мальцев  
(подпись)

18.05.2020





**Запись в трудовой книжке при переходе на электронную книжку**

				СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ			
№ записи	Дата			Сведения о приеме на другую постоянную работу, (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	на работу, переводе квалификации, увольнении на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись	
	число	месяц	год				
1	2			3	4		
				Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» (ООО «Альфа»)			
20	11	02	2019	Принят на должность финансового директора		Приказ от 11.02.2019 № 37	
21	18	05	2020	Подано заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации		Заявление от 18.05.2020	
				Начальник отдела кадров Фролов Н.С. Мальцев А.Е.			

**Выводы по вопросу 2**

1. Способы уведомления о переходе на ЭТК устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
2. В ответ на уведомление работник должен написать вам заявление о том, в какой форме он хочет, чтобы дальше вели его трудовую книжку. Срок для подачи такого заявления – до 31.12.2020 включительно. Можно разработать форму заявления и направить его работнику вместе с уведомлением.
3. Если работник не подаст такое заявление, то нужно продолжать вести его бумажную трудовую книжку до тех пор, пока он не подаст заявление.
4. Если работник отказался от ведения бумажной книжки, в нее нужно внести запись об этом и выдать книжку на руки. С этого момента работодатель освобождается от ответственности за судьбу документа.
5. Кроме того, нужно сделать запись в графе 13 книги учета движения трудовых книжек: "Выдана на руки на основании письменного заявления (ФИО) о предоставлении ему (ей) работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 2 Федерального закона N 439-ФЗ)". После чего в той же графе работник расписывается в получении книжки.
6. После выдачи книжки по заявлению о переходе на ЭТК работник уже не сможет передумать и вернуться к бумажной книжке: ни у вас, ни на новом месте работы. В день увольнения такому человеку нужно будет выдать только сведения о трудовой



деятельности по форме СТД-Р. Эти сведения он предъявит новому работодателю вместо бумажной трудовой книжки.

7. Заявление об отказе от бумажной трудовой и переходе на ЭТК можно подать один раз, передумать не получится.
8. Подав заявление о продолжении ведения трудовой на бумаге, работник сохраняет право передумать и подать заявление об отказе. Причем, в любое время и у любого работодателя.
9. Если соискатель пришел с бумажной книжкой, в которой нет «отказной» записи, то надо продолжать вести трудовую книжку как обычно. И, для начала, внести запись о приеме на работу. Также этого работника надо уведомить о переходе на ЭТК, даже если он утверждает, что его уже уведомил об этом прежний работодатель. Только потом он может подать заявление о переходе на ЭТК или не подавать его.
10. Тем, кто устроится на работу впервые с 2021 г., бумажные трудовые книжки оформлять нельзя. Все сведения об их трудовой деятельности изначально надо вести только в электронном виде, независимо от желания работников.





ООО «ЮКФ «ЮРКОМП»  
[www.jurkomp.ru](http://www.jurkomp.ru)

Приемная – 500-717  
«Линия консультаций» ([zakaz@jurkomp](mailto:zakaz@jurkomp.ru)) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)  
«Главная книга» ([kniga@jurkomp.ru](mailto:kniga@jurkomp.ru)) - 50-07-14  
Линия консалтинга - [consalting@jurkomp.ru](mailto:consalting@jurkomp.ru)