

Актуальные вопросы частного права

УДК 316.422

ПЕРЕХОД НА ЭЛЕКТРОННУЮ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ КАК ЭТАП ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ

С.А. Алешукина

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В статье исследуются вопросы внедрения электронной трудовой книжки, отмечаются положительные и отрицательные аспекты указанного нововведения, обозначаются необходимые организационные мероприятия, осуществляемые у конкретного работодателя при переходе на цифровой формат кадрового учета работников.

Ключевые слова: *электронные трудовые книжки, сведения о трудовой деятельности, Пенсионный фонд РФ, работник и работодатель, трудовой стаж, цифровая среда.*

С 1 января 2020 г. в РФ появилась обязанность формирования сведений о трудовой деятельности работников в электронной форме. Данная реформа была анонсирована достаточно давно, неоднократно становилась предметом научных дискуссий среди специалистов трудового права и представителей различных специализированных государственных ведомств (Минтруд России, ПФР и др.)¹. В частности, еще в 2011 г. Александр Сафонов, замглавы Минздравсоцразвития России, высказался о возможности отмены трудовых книжек, назвав их «элементом своеобразного крепостного права»². Повторно на уровне органов государственной власти идея ведения сведений о трудовой деятельности работников в электронной форме была озвучена министром труда Максимом Топилиным в начале 2016 г.³ Более чем за 4 года подготовки соответствующей реформы в обществе так и не сложилось однозначного отношения к замене традиционной трудовой книжки электронными сведениями. Вместе с тем в июле 2019 г. все необходимые законопроекты⁴ были внесены в Государственную Думу Федерального Собрания РФ и 16 декабря того же года вступили в силу. С целью поэтапного формирования электронных сведений о трудовой деятельности работников 2020

¹ URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/58f8afd29a7947102110f7ea> (дата обращения: 08.02.2020).

² URL: <https://www.km.ru/v-rossii/2011/08/05/trudovoe-zakonodatelstvo/trudovye-knizhki-v-rossii-ischeznut-tolko-k-2025-godu> (дата обращения: 08.02.2020).

³URL: [www.
https://www.rbc.ru/technology_and_media/30/08/2018/5b86a5169a794794b0a1b5cd](https://www.rbc.ru/technology_and_media/30/08/2018/5b86a5169a794794b0a1b5cd) (дата обращения: 08.02.2020).

⁴ URL: [www. https://sozd.duma.gov.ru/bill/748684-7](https://sozd.duma.gov.ru/bill/748684-7) (дата обращения: 08.02.2020).

г. объявлен переходным, вследствие чего работодатели обязаны, с одной стороны, продолжить ведение бумажных трудовых книжек, а с другой стороны, начать формировать электронную базу сведений о трудовой деятельности своих работников. К 2021 г. работники должны определиться с форматом ведения сведений об их трудовой деятельности окончательно и уведомить об этом работодателя. Вместе с тем замена трудовой книжки цифровыми данными не так проста, как кажется, что обусловлено не только технической составляющей, но и консервативным отношением к «бумажному учету».

Традиционная трудовая книжка существует более 100 лет. Первое нормативное закрепление данного документа в России имело место в Декрете СНК 1918 г. «О трудовых книжках для нетрудящихся». Кодекс законов о труде 1918 г. продублировал обязанность иметь трудовые книжки и для всех трудящихся. Однако в первоначальном виде трудовые книжки просуществовали сравнительно недолго и уже в 1922 г. были заменены на расчетные книжки в соответствии с требованиями нового КЗоТ РСФСР 1922 г. 21 сентября 1926 г. появляется новый документ, отражающий трудовую деятельность граждан – трудовой список. Работодатели обязаны были вносить в трудовые списки общие данные о работнике: дату приема на работу, занимаемую должность, размер заработной платы и др.⁵ С 1939 г. в СССР вновь вводятся трудовые книжки единого образца для трудящихся всех предприятий и учреждений⁶, а в 1940 г. утверждается вкладыш в трудовую книжку. За период своего существования бланк трудовой книжки неоднократно видоизменялся как в части цветовой палитры обложки (от темно-фиолетового до светло-голубого оттенка), так и в части формы и размеров, серий и номеров, наличия водяных знаков и иных средств защиты от подделок. Менялся и порядок оформления трудовых книжек в соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях 1958 г., 1974 г., 1985 г., 1987 г., 1990 г.⁷ Трудовые книжки нового образца были введены в действие с 1 января 2004 г. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках»⁸. Вместе с тем трудовые книжки старого образца не отменены и продолжают действовать.

⁵ Губанова О.А. Трудовые книжки в России с 1917 года до наших дней // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: материалы междунар. науч.-практ. конф. 2018. С. 221.

⁶ Постановление СНК СССР от 20.12.1938 г. № 1320 «О введении трудовых книжек» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Рябчук А.П. Трудовая книжка – социальная безопасность трудовых отношений // Чрезвычайные ситуации: промышленная и экологическая безопасность. 2016. № 4(28) С. 89 – 93.

⁸ СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

На сегодняшний день трудовая книжка работника остается обязательным кадровым документом, отражающим трудовую деятельность и трудовой стаж работника. Её содержание определяется ст. 66 Трудового кодекса РФ и включает в себя сведения о работнике (Ф.И.О., образование, профессия), сведения о выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Более детально порядок ведения и хранения трудовых книжек урегулирован Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», а порядок их заполнения – Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 60 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»⁹. Вместе с тем с 16 декабря 2019 г. в ТК РФ введена ст. 66.1 «Сведения о трудовой деятельности», обязывающая работодателя формировать информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников в электронном виде. Устоявшаяся в обществе формулировка «электронная трудовая книжка» – это метафора, отражающая альтернативный формат хранения сведений о работнике, выполняемой им работе и его передвижениях. Электронная трудовая книжка не предполагает какого-либо физического носителя и будет реализована только в цифровом формате. Однако отличаться будет не только форма хранения сведений о работнике, но и их содержание. Как и ранее, работодатель в унифицированной форме будет аккумулировать 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. В то же время сведения об образовании и награждениях за успехи в работе указываться не будут. Таким образом, законодатель ограничил объем формируемых сведений, их безусловно достаточно для формирования пенсионных прав, но не для полноценной «трудовой характеристики» работника. Оператором сведений о трудовой деятельности работников, помимо работодателей, будет выступать Пенсионный фонд России и его территориальные органы, вследствие чего у работодателей появляется дополнительная форма отчетности.

Переход работодателей и работников на электронные трудовые книжки предполагает ряд организационных действий, которые необходимо совершить в 2020 г., а именно:

1. Письменное уведомление работодателем до 30 июня 2020 г. всех работников об изменениях в трудовом законодательстве, касающихся формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде, и

⁹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49.

праве работника сделать выбор о ведении трудовой книжки в бумажной форме или в электронном виде.

2. Обеспечение работодателем технической возможности передачи сведений о трудовой деятельности работников для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

3. Приведение в соответствие коллективного договора (при его наличии у работодателя) и иных локальных актов организации в соответствие с изменениями законодательства.

4. Разработка и утверждение порядка направления заявления о предоставлении работодателем сведений работнику о его трудовой деятельности у данного работодателя и создание электронной почты (в случае необходимости).

Дальнейшие действия и обязательства работодателя напрямую зависят от избранного работником способа фиксации сведений о своей трудовой деятельности. И в этом контексте возможны два варианта:

1. Работник выбирает традиционную трудовую книжку, о чем направляет работодателю соответствующее заявление в письменной форме до 31 декабря 2020 г. Как следствие, работодатель продолжит вести бумажную трудовую книжку, что не снимает необходимости формирования сведений о таком работнике и его трудовой деятельности в электронной форме и передачи их в ПФР. Кадровый учет такого работника будет осуществляться в двойном объеме. Данный вариант не исключает права работника отказаться от бумажной трудовой книжки в будущем. Кроме того, именно этот вариант будет реализован по умолчанию, т. е., если работник не смог определиться и не выбрал формат ведения трудовой книжки, работодатель продолжает вести его трудовую книжку на бумажном носителе.

2. Работник выбирает формирование сведений о трудовой деятельности в электронной форме, о чем направляет работодателю заявление в письменной форме также до 31 декабря 2020 г. В таком случае работодатель выдает работнику трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. Не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным (того месяца, в котором работник подал соответствующее заявление), работодатель обязан предоставить в Пенсионный Фонд России сведения о трудовой деятельности работника по форме СЗВ-ТД, утвержденной Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 25 декабря 2019 г. № 730 П.

Ведение сведений о трудовой деятельности в электронной форме несколько меняет порядок взаимодействия работников и работодателей по представлению данных сведений друг другу при трудоустройстве и последующем расторжении трудового договора. В частности, при трудоустройстве работник вправе представить работодателю трудовую книжку или сведения о своей трудовой деятельности. В свою очередь

сам работник может получать данные сведения посредством обращения к последнему работодателю, в МФЦ в качестве государственной услуги, в Пенсионном фонде России или на портале государственных услуг. Как следствие, Минтруд России по согласованию с Пенсионным фондом РФ должен утвердить две самостоятельные формы:

СТД – Р – форма сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работнику работодателем,

СТД – ПФР – форма сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работнику Пенсионным фондом РФ.

Безусловно, замену трудовых книжек в бумажном формате цифровыми данными нельзя оценить однозначно. В числе неоспоримых плюсов, отмечаемых разработчиками данного нововведения, работодателями, профсоюзами и работниками, можно отметить:

- быстрый и удобный доступ работника к данным о своей трудовой деятельности;

- возможность дистанционного трудоустройства и дистанционного оформления пенсии;

- сокращение материальных затрат работодателя на ведение и хранение трудовых книжек;

- минимизация ошибок и недостоверных данных в сведениях о трудовой деятельности работников;

- возможность оперативного реагирования самих работников на ненадлежащее оформление работодателем их трудовой деятельности;

- новые возможности учета, анализа и обработки данных о трудовой деятельности граждан;

- высокий уровень безопасности и сохранности данных, размещенных в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Вместе с тем ряд аспектов перехода на цифровой формат сведений о трудовой деятельности работников вызывает опасения. В частности, отсутствие данных об образовании работников в сведениях о трудовой деятельности повлечет для работников и работодателей необходимость изыскания дополнительных источников информации и дополнительного подтверждения наличия образования при трудоустройстве. Кроме того, поскольку сведения о трудовой деятельности работников в электронной форме будут формироваться только с 2020 г., в случае необходимости наличия трудового стажа при трудоустройстве, его также придется подтверждать дополнительными доказательствами, в том числе и трудовой книжкой.

Отдельно стоит отметить вынужденную необходимость параллельного кадрового учета работников, сохранивших за собой бумажную трудовую книжку, что увеличит нагрузку на кадровую службу работодателей. Немалый объем работы предстоит выполнить при начальном

формировании сведений о трудовой деятельности всех работников в 2020 г.

Переход на электронную трудовую книжку позиционируется как добровольный, однако все работники, трудоустраивающиеся впервые с 2021 г., будут лишены возможности выбора, и в отношении них работодатель будет формировать сведения о трудовой деятельности только в электронном виде. Вследствие чего встает вопрос о соблюдении принципа равенства прав и возможностей работников, закрепленного в ст. 2 ТК РФ.

Учитывая общую тенденцию к электронному документообороту, создание цифровой среды в рамках реализации национальной программы «Цифровая экономика России» переход на электронную трудовую книжку представляется объективной необходимостью, которая неизбежна. Однако на первоначальных этапах внедрения сведений о трудовой деятельности в электронной форме упрощения кадрового делопроизводства не предполагается. Более того, по данным опроса общественного мнения, проведенного ВЦИОМ, большинство респондентов на вопрос о необходимости сохранения традиционной формы трудовой книжки отвечают утвердительно¹⁰. Как следствие, говорить о «закате жизни» бумажной трудовой книжки, утрате ею своего значения пока рано, и достижение мультипликационного эффекта от реализуемой сегодня реформы стоит ожидать в дальнейшей перспективе, когда основу трудоспособного населения составят работники, начавшие трудовую деятельность с 2021 г.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).
2. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).
3. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 60 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).
4. Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 г. № 730п «Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).
5. Декрет СНК СССР «О трудовых книжках для нетрудящихся» 1918 г. // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).
6. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).

¹⁰ URL: [www. https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116622](https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116622) (дата обращения: 08.02.2020).

7. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).

8. Постановление СНК СССР от 20.12.1938 г. № 1320 «О введении трудовых книжек» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.02.2020).

9. Голодец рассказала о плавном переходе на электронные трудовые книжки. URL: [www. https://www.rbc.ru/rbcfreenews/58f8afd29a7947102110f7ea](http://www.rbc.ru/rbcfreenews/58f8afd29a7947102110f7ea) (дата обращения: 08.02.2020).

10. Губанова О.А. Трудовые книжки в России с 1917 года до наших дней // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: материалы междунар. науч.-практ. конф., 2018. С. 221.

11. Данные опросов ВЦИОМ. URL: [www. https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116622](http://www.wciom.ru/index.php?id=236&uid=116622) (дата обращения: 08.02.2020).

12. Законопроект 746684-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде». URL: [www. https://sozd.duma.gov.ru/bill/748684-7](http://www.sozd.duma.gov.ru/bill/748684-7) (дата обращения: 08.02.2020).

13. Зачем бизнесу ускоренный переход на электронные трудовые книжки. URL: [www. https://www.rbc.ru/technology_and_media/30/08/2018/5b86a5169a794794b0a1b5cd](http://www.rbc.ru/technology_and_media/30/08/2018/5b86a5169a794794b0a1b5cd) (дата обращения: 08.02.2020).

14. Рябчук А.П. Трудовая книжка – социальная безопасность трудовых отношений // Чрезвычайные ситуации: промышленная и экологическая безопасность. 2016. № 4(28) С. 89-93.

15. Трудовые книжки в России исчезнут только к 2025 году. URL: [www. https://www.km.ru/v-rossii/2011/08/05/trudovoe-zakonodatelstvo/trudovye-knizhki-v-rossii-ischeznut-tolko-k-2025-godu](http://www.km.ru/v-rossii/2011/08/05/trudovoe-zakonodatelstvo/trudovye-knizhki-v-rossii-ischeznut-tolko-k-2025-godu) (дата обращения: 08.02.2020).

Об авторе:

АЛЕШУКИНА Светлана Александровна - кандидат юридических наук, доцент кафедры судебной власти и правоохранительной деятельности ФГБОУ ВО «Тверского государственного университета» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: Aleshukina.SA@tversu.ru

TRANSITION TO THE DIGITAL EMPLOYMENT RECORD BOOK AS A STAGE IN THE FORMATION OF THE DIGITAL ENVIRONMENT

S.A. Aleshukina

Tver State University

The article examines the issues of introducing a digital employment record book, points out the positive and negative aspects of this innovation, identifies the necessary organizational measures taken by a particular employer when switching to a digital form of personnel records for employees

Вестник ТвГУ. Серия «Право». 2020. № 1 (61).

Keywords: *a digital employment record book, information on labor activity, Pension Fund of the Russian Federation, employee and employer, seniority, digital environment.*

About the author:

ALESHUKINA Svetlana - PhD, assistant professor of the department of judiciary and law enforcement of the Tver State University (170100, Tver, ul. Zhelyabova, 33), e-mail: Aleshukina.SA@tversu.ru

Алешукина С.А. Переход на электронную трудовую книжку как этап формирования цифровой среды // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2020. № 1 (61). С. 8 – 15.