СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(ЭЛЕКТРОННАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА)

**1. 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 года 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.

**2. Как работодателю подготовиться в 2020 году к переходу на электронные трудовые книжки?**

Работодателю в течение 2020 года необходимо (ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ) обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах ПФР.

Также работодатели до 30 июня 2020 года включительно должны письменно уведомить каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор, подав письменно одно из заявлений о сохранении бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде.

Работодателю необходимо представить в ПФР сведения о трудовой деятельности работника уже в феврале 2020 года (не позднее 15-го числа) если в январе 2020 года был прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение, подача заявления о продолжении ведения трудовой книжки (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).

Кроме того, работодателю необходимо письменно уведомить до 30 июня 2020 года 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.

**3. 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 года | - 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 года | - 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 года (последнее кадровое мероприятие). Такие сведения представляются не позднее 15 февраля 2021 года, если в течение 2020 года не было оснований для представления в ПФР сведений о трудовой деятельности (пп. 1 п. 2.5 ст. 11 Закона о персонифицированном учете).

Сведения планируется представлять по форме СЗВ-ТД.

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).

**4. 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).

**5. 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).