**Прокурор разъясняет:**

**«Переход на ведение электронных трудовых книжек»**

Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, регламентирующие порядок формирования с 01.01.2020 сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ внесены изменения в статью 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

     В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Регламентированы способы получения работником сведений о трудовой деятельности на бумажном носителе или в электронной форме, в том числе с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг. Кроме того, предусмотрена обязанность работодателя об уведомлении по 30.06.2020 включительно каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности с предоставлением права выбора между «бумажной» и «электронной» трудовой книжкой.

Для работника установлена обязанность до конца 2020 года подать работодателям соответствующие заявления о ведении трудовых книжек и предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Сведения о трудовой деятельности работников, впервые поступающих на работу после 31.12.2020, будут формироваться в электронном виде.

     Устанавливаются способы получения работником сведений о трудовой деятельности на бумажном носителе или в электронной форме: у работодателя по последнему месту работы, в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде РФ, а также с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг.

     Работодатель обязан письменно уведомить по 30 июня 2020 года включительно каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между "бумажной" и "электронной" трудовой книжкой.

     До конца 2020 года работники подают работодателям заявления о продолжении ведения трудовых книжек или о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде (во втором случае работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение). Если же работник не подаст никакого заявления, то работодатель продолжит вести трудовую книжку.

     Для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде.     Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет.

**Рубрика «Вопрос-ответ»**

**Вопрос:**слышала, что в скором времени бумажные трудовые книжки в обязательном порядке заменят на электронные, так ли это?

**Ответ:** В конце прошлого года Федеральными законами от 16.12.2019 [N 436-ФЗ](https://slack-redir.net/link?url=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_340238%2F) и [N 439-ФЗ](https://slack-redir.net/link?url=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_340241%2F) введено обязательное формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Предполагается, что электронные трудовые книжки постепенно заменят классические бумажные.

Так, до 1 июля 2020 года работодатели должны были письменно уведомить всех работников об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве сделать выбор между «бумажной» и «электронной» трудовой книжкой.

Таким образом, выбор возможен.

При этом в соответствии с законодательством такой выбор все работники должны сделать до 1 января 2021, подав соответствующее заявление работодателю. И если работник не заявит о продолжении ведения трудовой книжки в бумажном варианте, она выдается работнику на руки, а работодатель перестает отвечать за ее ведение и хранение.

Также, если работник не подаст никакого заявления, то за ним сохранится «бумажная» трудовая книжка.

Реализовав право на дальнейшее ведение трудовой книжки, работник сохранит его при последующем трудоустройстве. При этом закон оставляет за работником возможность изменить решение, подав в дальнейшем новое заявление о переходе на «электронную» трудовую книжку.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года подать работодателю одно из заявлений, будут вправе сделать это в любое время. К таким лицам закон относит, например, работников, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности, но за ними сохранялось место работы.

В отношении лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, будут формироваться сведения о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовые книжки на них оформляться не будут.