

# ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

## О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде)

### Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 30, ст. 3616; 2010, № 52, ст. 7002; 2011, № 48, ст. 6730; 2013, № 27, ст. 3454, 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 30, ст. 4217; № 49, ст. 6918; 2015, № 27, ст. 3991; № 29, ст. 4356; 2016, № 27, ст. 4205; 2017, № 27, ст. 3936; 2019, № 14, ст. 1461) следующие изменения:

1) абзац третий части первой статьи 65 изложить в следующей редакции:

"трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные настоящим Кодексом, за исключением случаев, когда

трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;";

2) дополнить статьей 66<sup>1</sup> следующего содержания:

**"Статья 66<sup>1</sup>. Сведения о трудовой деятельности**

Сведения о трудовой деятельности - это основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (включающая сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора), которая представляется работодателем в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации (далее - информационная система) в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

Пенсионный фонд Российской Федерации по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, утверждает форму представления работодателем сведений о трудовой деятельности в информационную систему.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с Пенсионным

фондом Российской Федерации утверждает форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работодателем работнику и гражданину из информационной системы, и порядок заполнения формы.

Работник вправе получить сведения о трудовой деятельности одним из следующих способов:

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 (функций) - в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, когда в отношении работника ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 настоящего Кодекса) сведения о трудовой деятельности за период работы у 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 письменном виде или направленном в порядке, установленном работодателем, на адрес электронной почты работодателя:

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

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой

деятельности. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности при несовпадении последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По заявлению работника (в письменном виде или направленному в порядке, установленном работодателем, на адрес электронной почты работодателя), не получившего сведения о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника 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).";

3) абзац девятый части первой статьи 165 после слов "трудовой книжки" дополнить словами "и (или) сведений о трудовой деятельности";

4) абзац четвертый статьи 234 изложить в следующей редакции:

"задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;"

5) часть первую статьи 392 дополнить словами "и (или) сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы";

б) часть восьмую статьи 394 после слов "трудовой книжке" дополнить словами "и (или) сведениях о трудовой деятельности".

## **Статья 2**

1. В целях обеспечения формирования и ведения сведений о трудовой деятельности в электронном виде работодатели в течение 2020 года осуществляют мероприятия по реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), включающие:

подготовку, принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);

внесение изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

обеспечение технической готовности к передаче сведений о трудовой деятельности в электронном виде в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации;

уведомление работников в письменной форме об изменениях трудового законодательства, связанных с формированием и ведением сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника на ведение работодателем трудовой книжки на бумажном носителе по заявлению работника и о том, что в случае непредставления такого заявления до 1 января 2021 года ведение трудовой книжки на бумажном носителе прекращается и она будет выдана ему на руки.

2. Работодатель обязан вести трудовые книжки на бумажном носителе на работников, которые до 1 января 2021 года подадут об этом работодателю письменное заявление. Иным работникам

работодатель выдает трудовые книжки и освобождается от ответственности за их хранение.

3. Ведение сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу с 1 января 2021 года, осуществляется в соответствии с настоящим Федеральным законом, и трудовая книжка на указанных работников не оформляется.

### **Статья 3**

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2020 года.

Президент  
Российской Федерации