

# Помощник кадровика

## № 02 февраль '20

специальное издание  
для пользователей  
системы «Кодекс»

Актуальная  
тема

» 1

Это важно!

» 2

Новости  
законодательства

» 3

Смотри  
в системе

» 5

Минтруд  
разъясняет

» 7

Опыт  
экспертов

» 7

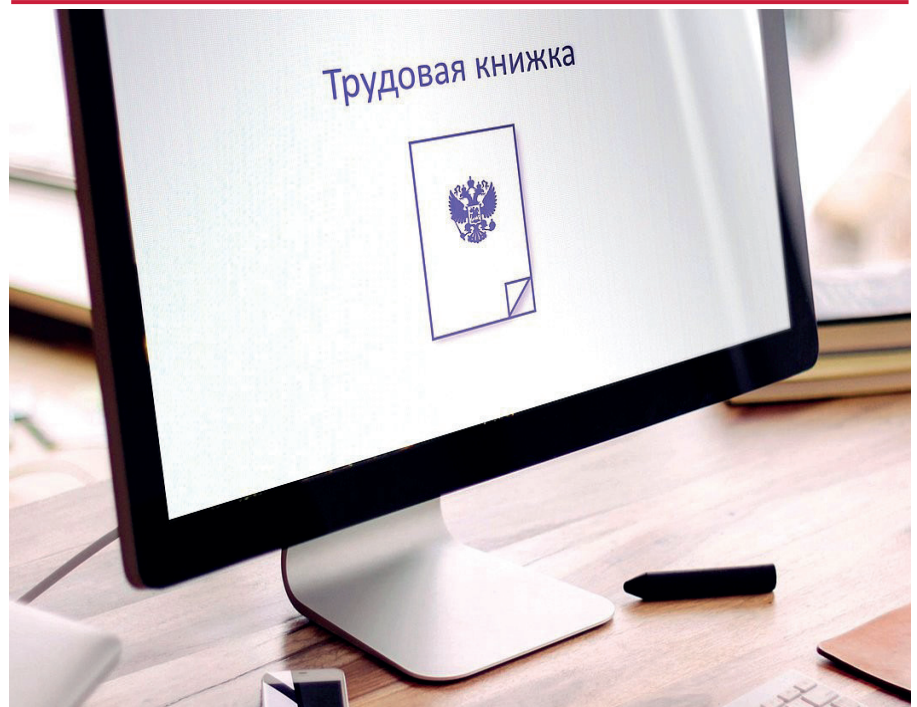
Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию свежий номер газеты «Помощник кадровика». В февральском выпуске мы подготовили для вас важные новости трудового законодательства, консультации экспертов, пояснения по вопросам кадрового делопроизводства и прочую интересную информацию. Также мы расскажем вам о новых документах и материалах, которые вы найдете в системе «Помощник кадровика: Эксперт».



Все вопросы по работе с системами «Кодекс» вы можете задать вашему специалисту по обслуживанию:

### АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА



## УТВЕРЖДЕНА ФОРМА "ЭЛЕКТРОННОЙ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ" (ПОДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ В ПФР)

Постановлением Правления Пенсионного Фонда РФ от 25.12.2019 г. N 730п утверждены:

- форма "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)";
- Порядок заполнения формы СЗВ-ТД.

Рекомендуем ознакомиться с новостью работодателям и кадровым специалистам организаций всех форм собственности и сфер деятельности, поскольку сведения о трудовой деятельности нужно передавать в ПФР уже начиная с 1 января 2020 года как на работников коммерческих организаций, так и на государственных и муниципальных служащих.

Работодатели должны представлять форму СЗВ-ТД в территориальный орган Пенсионного фонда РФ на всех работников (включая совместителей и дистанционных работников):

- с которыми заключены или прекращены трудовые (служебные) отношения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в отношении которых произведены другие кадровые изменения (в том числе перевод на другую постоянную работу, установление второй и последующей профессии или иной квалификации, отмена ранее произведенных мероприятий и другие);
- в случае подачи работником заявления о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки или о выборе "электронной трудовой книжки".

Сведения по форме СЗВ-ТД представляются в ПФР:

- с 1 января 2020 года – не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором проведены кадровые мероприятия или работником подано заявление о выборе способа ведения трудовой книжки;



- с 1 января 2021 года – о постоянном переводе, о выборе работником способа ведения трудовой книжки – не позднее 15 числа следующего месяца; о приеме на работу и увольнении – не позднее следующего рабочего дня.

Таким образом, если работник был принят на работу, переведен на другую постоянную работу или уволен, либо подал заявление о выборе способа ведения трудовой книжки в январе 2020 года, то информацию об этом нужно передать не позднее 17 февраля 2020 года по форме СЗВ-ТД.

По общему правилу, форма СЗВ-ТД предоставляется в электронном виде с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи, однако если численность работников организации составляет менее 25 человек, то форму можно подать и на бумажном носителе.

Обратите внимание, что на сегодняшний день штрафы за нарушение сроков подачи сведений и неправильное заполнение формы СЗВ-ТД не утверждены: проект соответствующих изменений в КоАП РФ находится на рассмотрении в Госдуме РФ.

ЭТО ВАЖНО!



С 1 ЯНВАРЯ 2020 ГОДА МРОТ СОСТАВЛЯЕТ 12 130 РУБ.

Что произошло?

Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ внесены изменения в ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Установлено, что с 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда (МРОТ) увеличен на 850 руб. и составляет 12 130 руб. в месяц.

Почему это важно?

Напомним, что МРОТ устанавливается в размере величины прожиточного минимума в целом по РФ за II квартал предыдущего года (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

Работодателям важно помнить, что в субъектах РФ может быть установлен региональный минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже федерального МРОТ. В случае если на территории субъекта РФ МРОТ увеличен, работодатели данного субъекта обязаны применять региональный МРОТ (ст. 133.1 Трудового кодекса РФ).

За выплату работникам заработной платы ниже МРОТ работодателю грозят административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях и уголовная ответственность в соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ.

Как найти в системе?

Информация о величине МРОТ в текущем году, а также в предыдущие годы содержится в сервисе «Горячая информация», в справке «Минимальный размер оплаты труда».

**Минимальный размер оплаты труда**

Об установлении размера **минимальной заработной платы в субъекте РФ** см. статью 133.1 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с **частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ** установление зарплаты в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение **административного штрафа**:

- на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей;
- на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

**Уголовная ответственность** за выплату зарплаты свыше 2 месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ, предусмотрена частями 2 и 3 статьи 145.1 УК РФ.

**2020 год**

Месяцы	МРОТ, руб. в месяц	Основание
январь	12 130 *1) 100 *2)	с 1 января 2020 года Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в редакции Федерального закона от 27.12.2019 N 463-ФЗ)



## УТВЕРЖДЕН РАЗМЕР ИНДЕКСАЦИИ "ДЕТСКИХ" ПОСОБИЙ

Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.01.2020 г. N 61 утвержден коэффициент индексации выплат, пособий и компенсаций в 2020 году.

Поскольку индексации подлежат, в том числе, "детские" пособия, перечисленные в ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона от 19.05.1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", данная новость заинтересует работодателей организаций всех форм собственности и сфер деятельности.

С 1 февраля 2020 года размер индексации составит 1,030. Это означает, что размер пособий гражданам, имеющим детей, увеличится на 3%.

Напомним, что в соответствии с Федеральным законом от 19.12.2016 г. N 444-ФЗ индексация пособий осуществляется ежегодно с 1 февраля текущего года исходя из фактического индекса потребительских цен за предыдущий год.

## ПРИ МЕДОСМОТРАХ РАБОТНИКОВ МОГУТ УЧИТЫВАТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ

Приказом Минздрава России от 13.12.2019 г. N 1032н внесены изменения в Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

Данная новость может заинтересовать работодателей и кадровых специалистов организаций, работники которых проходят предварительные и периодические медицинские осмотры.

В соответствии с изменениями, вносимыми Приказом Минздрава России от 13.12.2019 г. N 1032н, при проведении предварительного или периодического медосмотра могут учитываться результаты ранее проведенных (не позднее 1 года):

- предварительного или периодического осмотра;
- диспансеризации;
- иных медицинских осмотров.

Таким образом, при прохождении предварительного или периодического медосмотра работник (либо лицо, поступающее на работу) вправе, но не обязан предоставить в медицинскую организацию, помимо документов, указанных в п. 9 Приложения N 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. N 302н, также результаты ранее проведенных медосмотров или диспансеризации.



## МИНТРУДОМ ПРЕДЛОЖЕНЫ ФОРМЫ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКУ

Минтрудом на общественное обсуждение представлен проект, которым планируется утвердить:

- форму сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем (СТД-Р);
- форму предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов ПФР (СТД-ПФР);
- порядок заполнения указанных форм.



Рекомендуем ознакомиться с данной новостью всем работодателям и кадровым специалистам, поскольку в ПФР передаются сведения о трудовой деятельности каждого работника. В свою очередь, каждый работник вправе запросить у работодателя данные сведения.

Работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя по запросу работника (Федеральный закон от 16.12.2019 г. N 439-ФЗ, Федеральный закон от 16.12.2019 г. N 436-ФЗ):

- в период работы - не позднее 3 рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления (поданного в письменной форме или направленного на электронную почту работодателя);
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

(Продолжение на следующей странице)





(Окончание)

Сведения о трудовой деятельности могут быть предоставлены работнику на бумажном носителе или в форме электронного документа. Предполагается, что для этого работодатели будут применять форму СТД-Р, предлагаемую для утверждения Минтрудом России.

Также работник будет вправе запросить сведения о трудовой деятельности в Пенсионном фонде. В соответствии с проектом, для предоставления сведений работнику ПФР будет использовать форму СТД-ПФР.

Обратите внимание, что проект не подлежит применению и носит информационный характер.

Ознакомиться с полным текстом законопроекта можно на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов [HTTPS://REGULATION.GOV.RU/](https://regulation.gov.ru/) по ID 02/08/12-19/00098252.

## РАЗРАБОТАНЫ ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА 2020 ГОД

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год утверждены Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 г. N 11.

Единые рекомендации разработаны в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Единые рекомендации должны учитываться:

- 1) Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления:
  - при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений;
  - при разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений;
- 2) трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, - при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2020 году.

В Единых рекомендациях приведены:

- 1) принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;
- 2) перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 3) правила установления систем оплаты труда:
  - работников государственных и муниципальных учреждений;
  - работников федеральных государственных учреждений;
  - руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
  - работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;
- 4) особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта, а также ветеринарии.

## ИЗМЕНЕНИЯ В ПДД: ВОДИТЕЛИ ГРУЗОВИКОВ И АВТОБУСОВ ДОЛЖНЫ СОБЛЮДАТЬ НОРМЫ ВРЕМЕНИ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ

Постановлением Правительства РФ от 20.12.2019 N 1733 внесены изменения в Правила дорожного движения РФ (ПДД), утвержденные Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 23.10.1993 г. N 1090.

В ПДД включен новый раздел с нормами времени управления транспортным средством и отдыха, которые применяются в отношении водителей, осуществляющих эксплуатацию грузовых автомобилей с массой свыше 3500 кг и автобусов.

В частности, регламентированы:

- перерывы для отдыха от управления транспортным средством (ТС);
- предельное время управления ТС с момента начала управления ТС, а также в течение одной и двух календарных недель;
- продолжительность непрерывного отдыха водителей.

Установлено, что при достижении предельного времени управления и при отсутствии места стоянки для отдыха водитель вправе увеличить период управления на время, необходимое для движения с соблюдением необходимых мер предосторожности до ближайшего места стоянки для отдыха.

Для контроля за соблюдением данных требований водители по требованию инспектора ГИБДД будут предоставлять доступ к тахографу и карте водителя, используемой совместно с тахографом, а также осуществлять по требованию инспектора вывод на печать информации из тахографа.

Ответственность за несоблюдение норм времени управления транспортными средствами и времени отдыха, а также нарушение режима труда и отдыха водителей может быть возложена как на самого водителя, так и на организацию (ст. 11.23 Кодекса об административных правонарушениях).





## СКОРРЕКТИРОВАН СРОК ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Федеральным законом от 16.12.2019 № 432-ФЗ в целях совершенствования законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции внесены изменения в ряд нормативно-правовых актов, в частности:

- в Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»;
- в Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»;
- в Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
- в Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»;
- в Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Определено, что в 6-месячный срок, установленный для привлечения государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за коррупционное правонарушение, не будут включаться периоды болезни сотрудника, отпусков, а также время производства по уголовному делу.

Кроме того, Федеральным законом от 16.12.2019 № 432-ФЗ уточнены ограничения по участию государственных служащих в управлении некоммерческими организациями.

## СМОТРИ В СИСТЕМЕ



### НОВЫЙ ВЫПУСК ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА «ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЛЯ КАДРОВИКА»

Предлагаем вашему вниманию свежий выпуск электронного журнала «Теория и практика для кадровика».

В новом выпуске журнала вы ознакомитесь с ответами на самые интересные и актуальные вопросы (например, что делать, если временный сотрудник оказался более квалифицированным специалистом, чем основной, или как изменить продолжительность дней отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего времени).

Консультации на самые разнообразные темы трудового законодательства будут интересны кадровым специалистам различных сфер и помогут в решении конкретных практических задач.

Найти новый выпуск вы можете под одноименным баннером на главной странице системы.

## НОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»  
Федеральный закон от 27.12.2019 № 463-ФЗ
- О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2020 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности  
Приказ Минтруда России от 16.12.2019 № 791н
- Об утверждении единой методики прохождения испытания на государственной гражданской службе Российской Федерации в федеральных органах исполнительной власти  
Постановление Правительства РФ от 15.01.2020 № 9
- Об утверждении методики расчета потребности во врачебных кадрах  
Приказ Минздрава России от 29.11.2019 № 974
- Об утверждении методики расчета потребности в специалистах со средним медицинским образованием

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Приказ Минздрава России от 29.11.2019 № 973

• Об утверждении Порядка заключения нового контракта с сотрудником, замещающим должность младшего, среднего или старшего начальствующего состава, достигшим предельного возраста пребывания на службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации

Приказ Минюста России от 19.12.2019 № 293

• Об утверждении Порядка назначения на должности младшего, среднего и старшего начальствующего состава в органах принудительного исполнения Российской Федерации

Приказ Минюста России от 20.12.2019 № 299

• Об утверждении Порядка представления сотрудников к увольнению со службы в органах принудительного исполнения Российской Федерации и Порядка оформления документов, связанных с прекращением или расторжением контракта, увольнением со службы в органах принудительного исполнения Российской Федерации

Приказ Минюста России от 19.12.2019 № 295

• О соотношении специальных званий сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации, классных чинов федеральной государственной гражданской службы, воинских и специальных званий, классных чинов юстиции, классных чинов прокурорских работников

Указ Президента РФ от 23.12.2019 № 615

• О некоторых вопросах прохождения службы сотрудниками органов принудительного исполнения Российской Федерации

Указ Президента РФ от 25.12.2019 № 618

• Об утверждении Правил делопроизводства в государственных органах, органах местного самоуправления

Приказ Росархива от 22.05.2019 № 71

• Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год

Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 № 11

• О внесении изменений в приложения № 1, 2 и 3 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

Приказ Минздрава России от 13.12.2019 № 1032н

• О требовании о знании языка государства трудоустройства для видов трудовой деятельности, связанных с оказанием услуг в сфере автомобильного транспорта

Решение Совета ЕЭК от 08.08.2019 № 104

- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за май 2019 года
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июнь 2019 года
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июль 2019 года
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за август 2019 года
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2019 года
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за октябрь 2019 года
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за ноябрь 2019 года
- Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2020 году

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Врач – сердечно-сосудистый хирург»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Врач-кардиолог»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Врач-лечебник (врач-терапевт участковый)»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Врач-стоматолог»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Младший медицинский персонал»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Врач-педиатр участковый»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медико-профилактического дела»

Проект

• Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области клинической лабораторной диагностики»

Проект

• Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения

Проект



## ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ О ЗАКЛЮЧЕНИИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей)

Специалисты Федеральной службы по труду и занятости отметили, что нельзя заключить предварительный трудовой договор, который бы обязывал стороны заключить основной договор в будущем, и обратили особое внимание, что трудовые отношения должны оформляться только трудовым договором.

На практике всё же может возникнуть ситуация, когда работодатель и соискатель (кандидат на должность) пришли к соглашению о трудоустройстве и предусмотрели, что фактически работник начнет работу через какой-то определенный срок. Как поступить в таком случае?

Трудовой кодекс РФ позволяет заключить трудовой договор с «отложенным» сроком вступления в силу. Это означает, что указанные в трудовом договоре дата заключения трудового договора (т. е. фактическая дата подписания трудового договора сторонами) и дата начала работы (т. е. фактическая дата допущения к работе, когда работник непосредственно приступил к исполнению трудовых обязанностей) будут не совпадать.

Например, трудовой договор с работником заключен 03.02.2020, датой начала работы в трудовом договоре определено 02.03.2020. Фактически работник должен приступить к работе 02.03.2020.

На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 Трудового кодекса РФ). Таким образом, если работник приступил к работе 02.03.2020, то приказ должен быть объявлен ему под подпись в срок до 04.03.2020 включительно.

Если работник не приступит к работе в день начала работы, определенный трудовым договором, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 Трудового кодекса РФ).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «Оформление приема на работу», «Аннулирование трудового договора».



## ОПЫТ ЭКСПЕРТОВ

### ЭЛЕКТРОННЫЕ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ: ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ В 2020 ГОДУ

#### Вопрос:

Расскажите о введении электронных трудовых книжек. Что работодатель должен сделать в 2020 году в части подготовки к ведению электронных трудовых книжек?

#### Ответ:

До 31.12.2020 трудовые книжки будут вестись на бумаге на всех работников (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ, Федеральный закон от 16.12.2019 № 436-ФЗ).

При этом работодатель также должен одновременно передавать в ПФР сведения о трудовой деятельности работников по форме СЗВ-ТД, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п.

С 01.01.2021 трудовые книжки будут вестись:

- на бумаге: работодателю необходимо будет получить, а работнику подать до 31.12.2020 заявление с просьбой продолжать вести его трудовую книжку на бумаге;

При этом работодатель также должен одновременно передавать в ПФР сведения о трудовой деятельности работников по форме СЗВ-ТД;

- в электронной форме: для работников, впервые трудоустраивающихся после 01.01.2021, а также для тех работников, которые подадут заявление до 31.12.2020 с просьбой о ведении трудовой книжки в электронной форме.

В течение 2020 года работодатель должен:

- 1) продолжать принимать сотрудников на работу и вести на них трудовые книжки на бумаге;
- 2) принять, изменить локальные акты (ПВТР, инструкцию по ведению личных дел (при ее наличии) и т. д.), в том числе коллективный договор (при его наличии), в связи с изменением законодательства РФ;
- 3) обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности в ПФР;
- 4) уведомить до 30.06.2020 письменно каждого работника:
  - об изменениях в трудовом законодательстве;
  - о праве выбора способа ведения трудовой книжки, т. е. о необходимости подать заявление, в котором указать, в каком

(Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

виде работник желает, чтобы велась его трудовая книжка: на бумаге или в электронном виде;

5) получить до 31.12.2020 от каждого работника заявление о выборе способа ведения трудовой книжки.

Форма ведения трудовой книжки, которую выберет работник, сохранится и у последующих работодателей.

Работник, который изначально выбрал способ ведения трудовой книжки на бумаге, впоследствии имеет право подать новое заявление о ведении его трудовой книжки в электронной форме.

Работник, который изначально выбрал способ ведения электронной трудовой книжки, впоследствии не сможет изменить своего решения и попросить вести его трудовую книжку на бумаге.

Внимание! Лица, не имевшие возможности по 31.12.2020 (включительно) подать работодателю заявления о выборе способа ведения трудовой книжки, вправе сделать это в любое время (т. е. в том числе и после 01.01.2021), подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление (п. 6 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

К таким лицам, в частности, относятся:

– работники, которые по состоянию на 31.12.2020 не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за которыми в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы, в том числе на период временной нетрудоспособности, отпуска, отстранения, простоя и т. д.;

– лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31.12.2020 не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие письменных заявлений.

Необходимо помнить, что по общему правилу, если работник не подал заявления о выборе способа ведения трудовой книжки, работодатель обязан продолжать вести на него трудовую книжку на бумаге, за исключением работников, которые впервые трудоустраиваются после 01.01.2021;

6) передавать сведения в ПФР:

– о трудовой деятельности всех работников по форме, утвержденной ПФР, независимо от того, будет вестись трудовая книжка на работника на бумаге или в электронной форме.

Форма электронной трудовой книжки (форма СЗВ-ТД) утверждена Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п.

Порядок заполнения формы СЗВ-ТД утвержден Приложением № 2 к Постановлению Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п.

Сроки подачи сведений в ПФР указаны в п. 2.5 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ, в Приложении № 2 к Постановлению Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п.

– о той просьбе, которую выразил работник по вопросу формы ведения трудовой книжки, т. е. работодатель должен передать в ПФР информацию из заявления работника о способе ведения его трудовой книжки.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Индивидуальный (персонифицированный) учет в кадровом делопроизводстве»;

7) выдать до 31.12.2020 трудовые книжки на руки тем сотрудникам, которые пожелают, чтобы на них велись электронные трудовые книжки.

При выдаче трудовой книжки на руки сотруднику в нее вносится запись следующего содержания, например: «Работник подал заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации».

Именно из данной записи в том числе последующий работодатель будет знать, в какой форме вести на сотрудника трудовую книжку.

Иными словами, если при приеме на работу сотрудник предъявляет трудовую книжку работодателю и в ней нет вышеуказанной записи, то работодатель должен вести на сотрудника трудовую книжку на бумаге, за исключением работников, которые впервые трудоустраиваются после 01.01.2021.

Если вышеуказанная запись в предъявляемой трудовой книжке есть, то работодатель должен будет вести трудовую книжку работника в электронной форме.

Обратите внимание, что в ПФР также будет содержаться информация о том, какой способ ведения трудовой книжки выбрал тот или иной работник.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ, ст. 66.1 Трудового кодекса РФ) несколькими способами.

**Вариант 1.** У работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя):

– на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

– в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Сведения предоставляются:

– в период работы – не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления;

– при увольнении – в день прекращения трудового договора.

**Вариант 2.** В многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

**Вариант 3.** В Пенсионном фонде РФ:

– на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

– в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

**Вариант 4.** Через единый портал государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Обратите внимание! О предоставлении сведений о трудовой деятельности в ПФР в 2020 году см. п. 2.4, п. 2.5 ст. 11 (Продолжение на следующей странице)



(Окончание)

Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ.

С дополнительной информацией по вопросу можно ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Трудовая книжка».

Служба поддержки пользователей систем «Кодекс»/«Техэксперт»,  
эксперт Майорова Кристина Алексеевна

## РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ПОНИЗИТЬ В ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКА ЗА СОВЕРШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

### Вопрос:

Работник организации, получив от руководителя срочное задание, по собственной инициативе покинул рабочее место и, занимаясь личными делами, задание не выполнил.

Возможно ли в качестве наказания перевести данного работника на должность с меньшим окладом?

### Ответ:

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Обратите внимание, что за неисполнение или за ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель не может понизить в должности работника.

Перевод работника по инициативе работодателя на нижеоплачиваемую должность возможен по результатам проведенной аттестации работника на соответствие занимаемой должности, и только с согласия самого работника (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен на перевод, то он увольняется по п. 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Итак, в описываемой ситуации перевести работника на должность с меньшим окладом можно только по результатам проведенной аттестации и при согласии самого работника на перевод.

В описываемой Вами ситуации, можно применить к работнику только дисциплинарные взыскания, указанные в ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Служба поддержки пользователей систем «Кодекс»/«Техэксперт»,  
эксперт Майорова Кристина Алексеевна

## КАК РАЗЛИЧИТЬ СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ И СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА

### Вопрос:

Что такое сокращение численности и сокращение штата? Как отличить одного от другого?

### Ответ:

Законодательство РФ не раскрывает и не содержит четкого определения понятий «сокращение численности» и «сокращение штата».

Между тем, для правильного внесения записи об увольнении в приказ, в трудовую книжку, в личную карточку и т.д. работодателю необходимо четко определить, какая процедура будет проводиться: сокращение численности работников организации или сокращение штата работников организации (ст. 81, ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

Принято считать, что:

- сокращение численности - это уменьшение количества штатных единиц по определенной должности.

Например, вместо трех специалистов по кадрам в штатном расписании остаются только два. При этом сама должность «специалист по кадрам» остается в штатном расписании;

- сокращение штата - это полное исключение из штатного расписания должности(ей).

Например, из штатного расписания исключается должность «специалист по кадрам».

При этом независимо от того, проводится в организации сокращение численности или штата работников организации, Трудовой кодекс предусматривает одинаковый объем гарантий и компенсаций работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Однако необходимо помнить, что:

- при сокращении численности необходимо учесть преимущественное право на оставление на работе некоторых работников (ст. 179 Трудового кодекса РФ);

- при сокращении штата преимущественное право на оставление на работе не применяется в виду того, что из штатного расписания должность исключается и оставить на данной должности не представляется возможным никого из работников.

Служба поддержки пользователей систем «Кодекс»/«Техэксперт»,  
эксперт Майорова Кристина Алексеевна