

19.01.2021

# Помощник кадровика



**Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб**

---

## Что станет с бумажными трудовыми книжками?

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение представлен проект, в соответствии с которым планируется утвердить новую форму трудовой книжки и новый порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее — порядок).

Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» и Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» предлагается признать утратившими силу.

Основной целью нового документа станет **отмена устаревших и избыточных требований:**

— вести приходно-расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, а также книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них и скреплять их сургучной печатью или опломбировать;

— знакомить работника под подпись в личной карточке с каждой вносимой в трудовую книжку записью;

— вносить в трудовые книжки записи об общем трудовом стаже, в том числе лицам, отбывшим исправительные работы без лишения свободы, о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж;

— заверять подписью работника при его увольнении (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы у данного работодателя;

— заполнять трудовую книжку работнику, принятому на работу впервые, в его присутствии.

Кроме того, предлагается **актуализировать ряд требований к заполнению трудовых книжек:**

— будет предусмотрена возможность проставлять печать работодателя или кадровой службы, а также уточняется, что печать проставляется при ее наличии;

— при внесении записи об увольнении ссылаться нужно будет не только на пункт (подпункт), но и на часть ст. 77, 81, 83, 278, 336 Трудового кодекса РФ и других федеральных законов;

— внесено положение о заполнении трудовой книжки при дистанционной работе при наличии письменного соглашения между работодателем и дистанционным работником;

— заполнение сведений об образовании работника приведено в соответствие с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

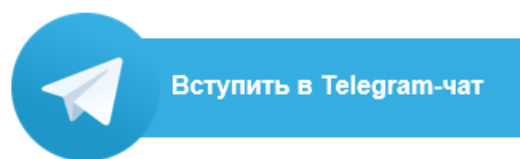
Разработчики законопроекта указывают, что предлагаемая к утверждению новая форма трудовой книжки и форма вкладыша в трудовую книжку существенно не изменятся по сравнению с действующими в настоящее время. В связи с этим бланки трудовых книжек и вкладышей к ним, изготовленные ранее и приобретенные работодателями, продолжают применяться в работе.

Учитывая, что с 1 января 2021 года бумажные трудовые книжки больше не оформляются лицам, поступающим на работу впервые (ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»), представляется, что новая форма трудовой книжки будет применяться в случае, если возникнет необходимость оформления дубликата.

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

За изменениями трудового законодательства вы можете следить в новостной ленте системы «Помощник кадровика: Эксперт».

The screenshot shows the 'Эксперт' portal interface. At the top, there is a search bar with the text 'введите фразу для поиска' and a 'Найти' button. Below the search bar, there are statistics: 'Всего документов: 341341', 'новых: 3033', 'измененных: 6819', 'вступают в силу: 2652', and 'скоро вступят в силу: 308'. The main navigation bar includes 'Онлайн-услуги', 'Справочники', 'Наиболее важные документы', 'Гиды по кадровым вопросам', 'Проекты документов', and 'К вам пришла проверка'. The central content area is titled 'Новости трудового законодательства' and lists several news items with dates and titles. On the right side, there are several widgets: 'Задать вопрос', 'Производственный календарь', 'Горячая информация', and 'Электронные журналы серии «Теория и практика для кадровика»'. A red box highlights the news section.



А знаете ли вы?

## Как оформлять удаленную работу с 1 января по новым правилам

В условиях пандемии коронавируса дистанционная работа становится всё более популярной как среди работодателей, так и среди работников. Это привело к тому, что в Трудовой кодекс РФ с 1 января 2021 года внесены изменения в части регулирования дистанционной (удаленной) работы.

Справка «Трудовые отношения с дистанционными работниками (удаленная работа)» переработана с учетом данных изменений.

Данный справочный материал позволит вам ознакомиться с нововведениями и применять их в своей работе, не нарушая требований законодательства.

Меню

введите фразу для поиска

Найти

Поиск в тексте

Справочник кадровика

Текст справки

Законодательство России

Нормы, правила, стандарты

Комментарии, консультации

Образцы и формы

Справки

### Трудовые отношения с дистанционными работниками (удаленная работа)

- правила обмена электронными документами. Усиленные квалифицированные электронные подписи
- заключение трудового договора, дополнительного соглашения о дистанционной работе
- взаимодействие дистанционного работника и работодателя
- режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника
- особенности организации труда дистанционных работников
- дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником
- временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

**Обратите внимание!**  
Справочная информация переработана с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 08.12.2020 г. N 407-ФЗ в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы.  
Изменения вступают в силу с 01.01.2021 г.

Появление и развитие информационных технологий и Интернета дало возможность работать из любой точки земного шара, не находясь в офисе под постоянным контролем и наблюдением работодателя.

Дистанционная (удаленная) работа позволяет работнику и работодателю находиться на значительном расстоянии друг от друга.

В условиях пандемии коронавируса дистанционная работа становится все более популярной как среди работодателей, так и среди работников, что привело к тому, что в трудовое законодательство были внесены поправки, регулирующие данный формат работы.



## Вопрос-ответ



Майорова  
Кристина  
Алексеевна

### Вопрос:

Сотрудница находится в отпуске по уходу за ребенком, во время которого она сдавала кровь. Соответственно, ей полагается начисление донорских дней.

Возможно ли увеличение отпуска по уходу за ребенком за счет добавления к нему донорских дней? Как производить оплату донорских дней во время отпуска по уходу за ребенком?

### Ответ:

В соответствии со ст. 186 Трудового кодекса РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи крови (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, при фактическом отсутствии на рабочем месте в день сдачи крови и ее компонентов работнику оплачивается этот день.

В описываемой ситуации сотрудница находится в отпуске по уходу за ребенком и не выполняет трудовую функцию. За ней в силу ст. 256 Трудового кодекса РФ на период отпуска по уходу за ребенком лишь сохраняется место работы (должность).

Если бы сотрудница работала на условиях неполного рабочего времени и была освобождена от работы в связи со сдачей крови, работодатель был бы обязан оплатить этот день по среднему заработку, равно как и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха только в случае, если это произошло в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Период отпуска по уходу за ребенком в указанные периоды не входит.

Кроме того, средний заработок сохраняется и за дополнительный день отдыха, предоставляемый работнику после каждого дня сдачи крови (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Однако оплата дополнительного дня отдыха производится только в случае его использования.

У сотрудницы может появиться возможность использовать дополнительные дни отдыха, например, если она выйдет из отпуска по уходу за ребенком.

Если она продолжит находиться в отпуске по уходу за ребенком и не успеет использовать «донорские дни» (действуют в течение года со дня сдачи крови), то работодатель не должен их оплачивать.

Увеличение отпуска по уходу за ребенком за счет добавления к нему донорских дней невозможно, так как отпуск по уходу за ребенком носит целевой характер и ограничен временным промежутком – до исполнения ребенку 3 лет (ст. 256 Трудового кодекса РФ).

Более того, присоединение дополнительных дней отпуска за сдачу крови и ее компонентов возможно только к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (ст. 186 Трудового кодекса РФ).

Итак, из смысла ст. 186 Трудового кодекса РФ можно сделать вывод, что оплате подлежат те дни, когда работник, исполняя свои трудовые обязанности, был освобожден от них для сдачи крови и ее компонентов, поэтому работнице, которая находится в отпуске по уходу за ребенком и фактически не работает, эти дни не оплачиваются.

С дополнительной информацией по вопросу вы можете ознакомиться в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справочном материале «Отпуск по уходу за ребенком», «Гарантии и компенсации работникам-донорам».